

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

HUMBERTO CÉSAR BERNARDO

**PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL REFERENTE AS HORAS
DE ATIVIDADES EXTRACLASSE: CONTEXTO DO MUNICÍPIO DE
CARAGUATATUBA FACE À IMPLANTAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 11.738/2008**

SÃO PAULO

2014

HUMBERTO CÉSAR BERNARDO

**PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL REFERENTE AS HORAS
DE ATIVIDADES EXTRACLASSE: CONTEXTO DO MUNICÍPIO DE
CARAGUATATUBA FACE À IMPLANTAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 11.738/2008**

Trabalho apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obter o título de Mestre em Gestão e Políticas Públicas.

Campo de conhecimento: Administração Pública

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Carvalho Teixeira

SÃO PAULO

2014

Bernardo, Humberto César.

Proposta de aperfeiçoamento profissional referente as horas de atividades extraclasse: contexto do município de Caraguatatuba face à implantação da lei federal n. 11.738/2008 / Humberto César Bernardo. - 2014.

150 f.

Orientador: Marco Antonio Carvalho Teixeira

Dissertação (MPGPP) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Educação - Caraguatatuba (SP). 2. Educação continuada. 3. Jornada de trabalho. 4. Professores - Formação. I. Teixeira, Marco Antonio Carvalho. II. Dissertação (MPGPP) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Título.

CDU 371.13(816.11)

HUMBERTO CÉSAR BERNARDO

**PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL REFERENTE AS HORAS
DE ATIVIDADES EXTRACLASSE: CONTEXTO DO MUNICÍPIO DE
CARAGUATATUBA FACE À IMPLANTAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 11.738/2008**

Trabalho apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obter o título de Mestre em Gestão e Políticas Públicas.

Campo de conhecimento:
Administração Pública

Data de aprovação:

__/__/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Marco Antonio Carvalho Teixeira (Orientador)
FGV-SP

Profa. Dra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco
FGV-SP

Profa. Dra. Lilian de Toni Furquim
EESP-SP

Ana Lúcia Bilard Sicherle
Secretaria de Educação de Caraguatatuba-SP

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de realização deste trabalho tão importante para a minha vida e carreira profissional.

À minha avó, Maria de Lourdes Rodrigues, que muito contribuiu na minha vida universitária e que nesta páscoa nos deixou... saudades!

À minha esposa Lídia, meus filhos Júlia e Augusto e meus pais Irmo e Elisabeth pela paciência e persistência, sempre me alicerçando nos momentos mais necessários desta caminhada.

Agradeço a toda equipe do Governo Municipal de Caraguatatuba, em especial a Secretaria Municipal da Educação pela oportunidade de desenvolver este projeto.

À Secretária Municipal da Educação Sra. Ana Lúcia Bilard Sicherle agradeço por "abrir as portas" da Secretaria para elaboração desse projeto.

À Supervisora de Ensino e interlocutora da instituição para elaboração da pesquisa, Sra. Rosana Albuquerque pela atenção, dedicação, responsabilidade e sabedoria na disponibilização das informações necessárias para a elaboração da pesquisa.

À Profa Dra. Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco, coordenadora do curso, pelo zelo e importantes decisões tomadas durante o trajeto do curso que me permitiram à elaboração desse projeto, ao Prof. Dr. Marco Antonio Carvalho Teixeira, orientador desse trabalho, um presente me dado, sempre com a medida certa nos apontamentos e decisões, com comprometimento ímpar durante o percurso.

A todos os professores do Sistema Municipal de Ensino de Caraguatatuba pela gentileza de participarem dessa pesquisa tão importante para a finalização do trabalho.

À minha querida amiga, Patrícia Cristina Fernandes, que nos momentos mais turbulentos dessa trajetória, foi uma parceira profissional sem precedentes.

Aos amigos que conquistei durante o Curso, meu muito obrigado!

RESUMO

Verifica-se que a educação vem evoluindo ao longo das últimas décadas, o que tem constantemente ajudado a redefinir o papel do professor em sala de aula. Hoje o professor precisa ficar atualizado não apenas com relação às mudanças sócio-políticas nas quais está inserido, mas também precisa adquirir constantemente novas práticas didáticas que auxiliem no exercício pedagógico. Dessa forma, destaca-se o papel essencial desempenhado pela formação continuada do professor, que é tão ou mais importante do que sua formação inicial. O objetivo deste trabalho é analisar a contribuição que a Lei Federal nº. 11.738/2008, conhecida como Lei do Piso, traz implicitamente para a formação docente nos horários extraclasse da jornada do professor. O estudo aprofunda-se na análise da implementação da referida lei no município de Caraguatatuba, através da revisão teórica e jurisprudente, bem como da aplicação de questionários aos professores do ciclo inicial do ensino básico do município. Com base na pesquisa, verifica-se que os docentes do município apresentam a capacitação formal adequada para exercer suas funções em sala de aula. No entanto, observa-se que a formação dos professores não tem ajudado a melhorar significativamente o desempenho do município no Indicador de Desenvolvimento do Ensino Básico (IDEB), que é o instrumento oficial no Brasil utilizado para nortear as políticas públicas em educação. Uma vez reconhecido esse problema, passa-se ao mapeamento de alternativas de correção dessa anomalia através da mensuração de indicadores de desempenho dos professores no processo de formação docente em horários extraclasse.

Palavras-chave: Caraguatatuba; Políticas educacionais; Jornada extraclasse; Lei do piso.

ABSTRACT

It is known that education has evolved over the past decades, which has consistently helped redefine the role of the teacher in the classroom. Today, teachers need to stay updated not only with respect to socio-political changes which they belong to, but also teachers need to constantly acquire new teaching practices that help them in the pedagogical practice. Thus, we highlight the essential role played by continuing education of teachers, which is as relevant as their initial training. The objective of this work is to analyze the contribution that the Federal Law. 11.738/2008, known as “Lei do Piso” implicitly provides for teacher training in extracurricular schedules. The study deepens the analysis of the implementation of the Law on Caraguatatuba/SP county, through theoretical and jurisprudential review as well as the application of questionnaires to teachers of the first cycle of basic education in the municipality. Based on research, it appears that teachers of the county have adequate formal training to perform their duties in the classroom. However, it is observed that the training of teachers did not help to significantly improve the performance of the municipality Indicator of Basic Education Development (IDEB), which is the official instrument in Brazil to guide public policies in education. Once recognized this problem, we move on to the mapping of alternative correction of this anomaly by measuring performance indicators of teachers in the process of teacher training in extra time.

Keywords: Caraguatatuba; Extracurricular journey. Income law. Career plan.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1	Legislações pertinentes à área educacional que surgiram a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.....	18
Tabela 2	Dez objetivos da Declaração Mundial sobre Educação para Todos Conferência de Jomtien - 1990.....	21
Tabela 3	Situação das Unidades da Federação no Brasil face ao cumprimento da Lei Federal n. 11.738/2008 - LP.....	28
Tabela 4	População de Caraguatatuba/SP por grupo de idade em 2010.....	32
Tabela 5	Taxa geométrica anual de crescimento - comparativo.....	33
Tabela 6	Índice de responsabilidade social - IRPS.....	34
Tabela 7	Taxa de analfabetismo da população de Caraguatatuba/SP.....	35
Tabela 8	Evolução das matrículas por nível/modalidade de ensino no período de 2004/2012 em Caraguatatuba/SP.....	36
Tabela 9	Comparação entre população residente e na escola no ensino infantil.....	36
Tabela 10	Comparação entre população residente e na escola no ensino fundamental.	37
Tabela 11	Distorção idade/série no ensino fundamental.....	38
Tabela 12	Rendimento por ano no ensino fundamental.....	39
Tabela 13	Evolução do número de escolas por nível/modalidade de ensino 2004/2012 no ensino municipal.....	41
Tabela 14	Distribuição da jornada extraclasse no município de Caraguatatuba/SP, de acordo com a Lei Municipal n. 2.065/2013.....	44
Tabela 15	Equipe do setor de apoio pedagógico de Caraguatatuba/SP - 2014.....	47
Tabela 16	Participação em atividades de formação continuada nos últimos dois anos.	57
Tabela 17	Carga horária mais relevante das atividades da qual participou.....	59
Tabela 18	Investimento em educação em relação ao percentual do orçamento público municipal de Caraguatatuba/SP.....	67
Tabela 19	Investimento em educação em relação ao percentual do orçamento público municipal de São Sebastião/SP.....	67
Tabela 20	Evolução das notas do IDEB dos municípios de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP entre os anos de 2005 e 2011.....	68
Tabela 21	Valor médio da hora-aula dos docentes de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP em 2014.....	69

Gráfico 1	Situação das Unidades da Federação no Brasil face ao cumprimento da Lei Federal n. 11.738/2008 - L.....	29
Gráfico 2	Evolução histórica do IDEB em Caraguatatuba/SP.....	40
Gráfico 3	Número médio de alunos matriculados por escola no município de Caraguatatuba/SP no período de 2004 a 2012.....	42
Gráfico 4	Formação inicial para ingresso no sistema municipal de ensino de Caraguatatuba.....	50
Gráfico 5	Tempo decorrido desde a obtenção do nível de escolaridade para ingresso.	51
Gráfico 6	Número de professores que possuem curso superior.....	52
Gráfico 7	Tempo decorrido desde a obtenção do primeiro título de formação em nível superior.....	53
Gráfico 8	Outras graduações além da já informada inicialmente.....	54
Gráfico 9	Área de realização de outra(s) graduação(ões).....	55
Gráfico 10	Modalidade de realização de curso de pós-graduação.....	56
Gráfico 11	Participação em atividades de formação continuada nos últimos dois anos.	57
Gráfico 12	Carga horária mais relevante das atividades de formação continuada.....	58
Gráfico 13	Utilização dos conhecimentos adquiridos nas atividades de formação continuada para melhoria da prática em sala de aula.....	60
Gráfico 14	Contribuição das horas de atividades extraclasse para a melhoria da prática em sala de aula.....	61
Gráfico 15	Contribuição da política educacional do município para a melhoria da prática em sala de aula.....	62
Gráfico 16	Componente mais importante da jornada extraclasse.....	63
Gráfico 17	Grau de importância dos atores responsáveis pela condução da jornada extraclasse.....	64
Gráfico 18	Salário percebido pelos professores, em faixas salariais.....	65
Gráfico 19	Jornada de trabalho cumprida pelo professor.....	66
Gráfico 20	Evolução das notas do IDEB de Caraguatatuba/SP e São Sebastião/SP.....	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BIRD	Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento
BM	Banco Mundial
CF/88	Constituição Federal de 1988
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
HEAD	Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância
HPE	Horário Pedagógico de Estudo
HTLE	Horário de Trabalho em Local de Livre Escolha
HTPC	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IRPS	Índice de Responsabilidade Social
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LP	Lei do Piso
PCRMPMC	Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal de Caraguatatuba
PDRAE	Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado
PEB I	Professor de Educação Básica I
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
SME	Secretaria Municipal de Educação
TICS	Tecnologias de Informação e Comunicação
UTGCA	Unidade de Tratamento de Gás de Caraguatatuba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	METODOLOGIA.....	15
2.1	Revisão bibliográfica e documental.....	15
2.2	Pesquisa empírica.....	15
3	A REFORMA DA EDUCAÇÃO PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988 E SEU IMPACTO NA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DOS PROFESSORES.....	16
3.1	Tendências atuais da função docente.....	23
4	A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOCENTE: FORMAÇÃO INICIAL, CONTINUADA E SEUS MARCOS REGULATÓRIOS.....	25
5	ABRANGÊNCIA E HISTÓRICO DE APLICAÇÃO DA LEI DO PISO (LEI N. 11.738/2008) NOS ESTADOS BRASILEIROS.....	28
6	ESTUDO DE CASO: O MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA NO CONTEXTO DA LEI N. 11.738/2008.....	31
6.1	Caracterização do município: indicadores sociais, econômicos e educacionais.....	31
6.2	Índice Paulista de Responsabilidade Social - Fundação SEADE.....	32
6.3	Taxa de analfabetismo - censo demográfico 2010/IBGE.....	35
6.4	Evolução dos números educacionais na rede municipal de ensino na vigência do Plano Municipal da Educação 2003-2012.....	35
6.4.1	Evolução das matrículas por nível/modalidade de ensino.....	35
6.4.2	População matriculada em escolas municipais, particulares e estaduais.....	36
6.4.2.1	Comparação entre população residente por faixa etária e número de matriculados na educação infantil.....	36
6.4.2.2	Comparação entre população residente por faixa etária e número de matriculados na educação fundamental.....	37
6.4.3	Rendimento Escolar.....	38
6.4.4	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB.....	39
6.4.5	Escolas no Município de Caraguatatuba: evolução no período 2004-	

	2012.....	41
6.5	Plano Municipal de Educação de Caraguatatuba 2012/2020.....	42
7	HISTÓRICO DA CONSTITUIÇÃO DA LEI MUNICIPAL DE ADEQUAÇÃO À LEI FEDERAL N. 11.738/2008 - LP.....	43
7.1	Marco legal: instrumentos de formação continuada constantes no PCRMPMC.....	44
7.1.1	Horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC).....	44
7.1.2	Horário de trabalho em local de livre escolha (HTLE).....	45
7.1.3	Horário de educação e aperfeiçoamento a distância (HEAD).....	45
7.1.4	Horário pedagógico de estudo (HPE).....	46
7.2	Estrutura de acompanhamento e aperfeiçoamento do trabalho pedagógico extraclasse no município de Caraguatatuba/SP.....	46
8	ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL, CONDIÇÕES DE TRABALHO E DAS HORAS DESTINADAS A ATIVIDADES PEDAGÓGICAS EXTRACLASSE NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO DE CARAGUATATUBA.....	49
8.1	Formação inicial e continuada.....	49
8.2	Salário e jornada de trabalho.....	64
8.2.1	Benchmark: comparação com o município de São Sebastião/SP.....	66
9	PROPOSTA DE RECOMENDAÇÕES.....	70
9.1	Aplicação dos indicadores de desempenho no processo de formação continuada dos professores de Caraguatatuba/SP.....	70
9.2	Planejamento para 2014 e 2015 - curto prazo.....	71
9.2.1	Definição dos indicadores a serem mensurados.....	71
9.2.2	Treinamento inicial intensivo das equipes gestoras focado nas sessões extraclasse.....	73
9.3	Planejamento para 2016 e 2017 - médio prazo.....	74
9.3.1	Fortalecimento da identidade profissional dos integrantes das equipes gestoras.....	75
9.4	Planejamento para 2018 a 2020 - longo prazo.....	75
9.5	Requisitos para implementação das ações.....	75
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79

APÊNDICES.....	81
ANEXOS.....	86

1 INTRODUÇÃO

A educação brasileira tem passado por profundas reformas nas últimas décadas, não apenas no campo das práticas pedagógicas, mas também no campo das políticas públicas. A administração em nível federal, estadual e municipal tem direcionado cada vez mais atenção à utilização eficiente dos recursos destinados à melhoria do nível educacional da população brasileira e, ao mesmo tempo, existe um esforço cada vez maior no sentido de definir métricas adequadas para mensurar objetivamente o impacto das políticas públicas.

As reformas educacionais começam a se desenvolver com maior intensidade no Brasil a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que institui em seu artigo 6º a educação como um direito social. Ainda na década de 1980, ocorre a democratização do ensino e a abertura da escola para todos.

Na década de 1990, vivencia-se uma época marcada pela Reforma de Estado. A partir de 1995, o então Ministro Bresser-Pereira objetiva dar mais agilidade à administração pública e na educação promove a descentralização da administração financeira dos recursos destinados às escolas.

Em 1996, aprova-se a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) n. 9.394/96 e institui-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), com o objetivo de canalizar para a educação recursos financeiros nos níveis federal, estadual e municipal, aplicando-os no financiamento do ensino fundamental (1ª à 8ª séries, naquela época). Tal fundo tinha a duração determinada em 10 anos, só passando a ser operacionalizado dois anos depois, em 1998.

Para substituir o FUNDEF, foi criado em janeiro de 2007 o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), com validade de 14 anos tendo como principal diferença o atendimento não apenas ao ensino fundamental, mas também à educação infantil, ao ensino médio e à educação de jovens e adultos.

O Fundeb foi criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, em substituição ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef, que vigorou de 1998 a 2006. É um fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual (um fundo por estado e Distrito Federal, num total de vinte e sete fundos), formado, na quase totalidade, por recursos provenientes dos impostos e transferências dos estados, Distrito Federal e municípios, vinculados à educação por força do disposto no art. 212 da Constituição Federal. Além desses recursos, ainda compõe o Fundeb, a título de complementação, uma parcela de recursos

federais, sempre que, no âmbito de cada Estado, seu valor por aluno não alcançar o mínimo definido nacionalmente. Independentemente da origem, todo o recurso gerado é redistribuído para aplicação exclusiva na educação básica. Com vigência estabelecida para o período 2007-2020, sua implantação começou em 1º de janeiro de 2007, sendo plenamente concluída em 2009, quando o total de alunos matriculados na rede pública foi considerado na distribuição dos recursos e o percentual de contribuição dos estados, Distrito Federal e municípios para a formação do Fundo atingiu o patamar de 20%. (FNDE, 2013)

Nesse contexto, em 2008, em meio a uma disputa jurídica acirrada promovida por alguns estados, aprova-se a Lei nº 11.738/2008 - Lei do Piso (LP), que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, bem como regulamenta a carga horária máxima de trabalho com alunos, que não poderá exceder a dois terços da jornada docente, processo este que teve participação efetiva da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Essa lei, de forma indireta mas implícita, dá margem à consolidação de uma política de formação continuada aos profissionais do magistério por meio da liberação de um terço restante da jornada de trabalho docente, que deverá ser dedicada a horários de desenvolvimento de atividades extraclasse.

Com base nessas novas oportunidades regulatórias, o presente estudo analisa especificamente o impacto da LP na melhoria da qualidade da educação através da regulamentação implícita nesta Lei referente à jornada de trabalho extraclasse do professor.

Desenvolve-se, ainda, uma análise da implementação desta lei no Sistema Municipal de Ensino de Caraguatatuba, com ênfase nas determinações que o município tomou para definir as formas de utilização da jornada extraclasse dos professores.

Em sentido estrito, essa investigação pretende responder à situação-problema exposta em termo de referência anexado, que demanda uma análise específica por se tratar de um processo em fase inicial de implantação e de consolidação devido ao pouco tempo de aplicação da mesma. A Secretaria Municipal da Educação assume papel primordial no sentido de proporcionar instrumentos e propostas que busquem a efetividade junto aos docentes do sistema municipal de ensino, que são os agentes diretos responsáveis pelo trabalho junto aos alunos.

Para isso utiliza-se de instrumentos que necessitam ser avaliados de uma forma mais sistemática no sentido de verificar se há necessidade de adequações e/ou a inclusão de novas propostas de utilização do tempo destinado as horas da jornada extraclasse, constante na Lei Federal n. 11.738/2008 - LP e Lei Municipal n. 2.065/2013, de acordo com a proposta educacional do governo municipal para o sistema de educação.

2 METODOLOGIA

Para efeitos de compreensão e de organização do trabalho, a metodologia foi dividida em pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa empírica.

2.1 Revisão bibliográfica e documental

Para início da pesquisa foram realizados os seguintes processos:

1) Análise histórica das mudanças ocorridas ao longo das décadas de 1980 e 1990 em relação às formas de financiamento da educação aliada à política de formação continuada para os profissionais do magistério e a reforma de estado iniciada no ano de 1995;

2) Compreensão do marco legal, Lei n. 11.738/2008 (LP) que redimensiona a questão das horas destinadas aos processos de formação continuada no cômputo da jornada total do professor, denominadas como jornada extraclasse;

3) Investigação do processo de elaboração novo Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal de Caraguatatuba (PCRMPMC), que foi criado para garantir o cumprimento da Lei nº 11.738/2008 - LP;

4) Pesquisa da proposta de aplicação da Lei nº 11.738/2008 - LP - no que se refere aos dispositivos que compõem a jornada extraclasse, constantes no PCRMPMC, utilizando a seguinte forma: horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC), horário de educação e aperfeiçoamento a distância (HEAD), horário pedagógico de estudo (HPE) e horário de trabalho em local de livre escolha (HTLE).

2.2 Pesquisa empírica

A partir da leitura bibliográfica, documental e da pesquisa de dados secundários, procurou-se compreender o universo vivenciado pelos Professores de Educação Básica I (PEB I) por meio de aplicação de questionário estruturado com perguntas fechadas compostas por 20 questões de múltipla escolha.

O questionário (APÊNDICES A e B) foi aplicado em 243 professores do primeiro ciclo (1º ao 5º ano) do Ensino Básico Municipal de Caraguatatuba durante o mês de março de 2014, com o objetivo de analisar os instrumentos que compõem a jornada extraclasse constantes no PCRMPMC.

3 A REFORMA DA EDUCAÇÃO PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988 E SEU IMPACTO NA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DOS PROFESSORES

As políticas públicas em educação se modificaram nos últimos 30 anos em virtude das mudanças na sociedade brasileira, desde aquelas de âmbito gerencial-tecnológico até aquelas de âmbito político-regulatório.

Ao longo das últimas décadas, várias novas formas de gestão foram testadas e aperfeiçoadas com foco cada vez maior em desenvolver processos eficientes, diminuindo o desperdício de recursos e aumentando o resultado final das organizações, visando o desenvolvimento empresarial para sobreviver no mundo globalizado.

Governos começam a criar políticas calcadas na avaliação de performance de cada organismo público. Avaliações como a Prova Brasil¹ e índices como o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), por exemplo, atrelados a metas que norteiam o desenvolvimento da educação pública brasileira representam tentativas de trazer um diagnóstico sobre a situação do nível de ensino nas escolas para melhorar as decisões da administração pública no tocante à educação.

Além disso, os novos recursos eletrônicos como computadores, tablets, celulares, dentre outros, conectados à internet, têm permitido a um número cada vez maior de brasileiros de todas as idades a aquisição de conhecimentos técnicos fora das escolas. Esse movimento de informalização da educação têm transformado também o papel do professor em sala de aula, transformando-o cada vez mais em um facilitador da aprendizagem dos conteúdos para os alunos, em contraste com o antigo papel de detentor soberano do conhecimento.

Todas essas mudanças que interferem na educação desde a prática em sala de aula até a sua gestão em nível nacional, também são contempladas por políticas públicas e marcos regulatórios que visam embasar oficial e legalmente novas práticas a serem adotadas em larga escala nas escolas brasileiras.

Nesse contexto, entra em cena o debate sobre qual deve ser o limite saudável da atuação do Estado na criação de políticas sociais. De acordo com FIORI (1997, p.156) ainda existe o embate entre os defensores do "Estado Mínimo" em oposição àqueles que defendem o "Estado Máximo". O "Estado Mínimo", como FIORI (1997) o descreve, é um conceito

¹ A Prova Brasil é uma avaliação realizada em larga escala nas escolas públicas brasileiras com testes padronizados para avaliar a aprendizagem adequada dos alunos nos 5º e 9º anos do Ensino Fundamental. Além disso, também é aplicado junto à Prova Brasil um questionário socioeconômico que visa conhecer melhor o alunado brasileiro.

antigo, resgatado nas discussões sobre a determinação da fronteira adequada para os assuntos que o Estado deve regular, conforme descrito no trecho abaixo:

Em primeiro lugar, há que se deixar claro que não se trata de proposta nova ou aberrante. Pelo contrário: a ideia de um "Estado Mínimo" constitui-se, desde o século XVIII, no núcleo central da doutrina liberal. Eu diria mais: essa ideia define a própria essência utópica do projeto liberal, apontando para um tipo de sociedade onde o Estado governa o mínimo possível. E esse mínimo possível sempre foi visto como um ponto ideal, onde o domínio do Estado sobre a esfera das relações econômicas ficasse reduzido ao estritamente indispensável. (FIORI, 1997, p.156)

Apesar dessa discussão sobre políticas liberais e não-liberais, os marcos regulatórios da legislação brasileira revelam um Estado que atua ativamente no direcionamento e normatização de diversos setores de interesse público, dentre os quais, a educação.

O primeiro grande marco regulatório a ser considerado para a análise da recente evolução da educação brasileira é a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Na CF, dois aspectos merecem especial atenção: a participação da sociedade civil nos aspectos regulatórios da educação nacional e a condição de direito público subjetivo garantido ao ensino fundamental.

Em relação a participação popular, considera-se como aspecto de destaque a exigência da democratização da gestão do ensino público, que fora regulamentado na LDBEN:

Art. 14º. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I - participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II - participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

De acordo com VERONESE E VIEIRA (2003, p. 108), as constituições anteriores a de 1998 não se preocupavam realmente em garantir mecanismos que fossem eficazes em garantir o direito à educação. Defendeu-se, por muito tempo, apenas a matrícula obrigatória como único fator responsável pela garantia à educação. Já na Constituição Federal de 1988 (artigo 208, § 1º) o ensino fundamental é tido como direito público subjetivo, podendo ser exigido do Estado a qualquer momento.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (EC no 14/96, EC no 53/2006 e EC no 59/2009)

I – educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

- II – progressiva universalização do ensino médio gratuito;
 - III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
 - IV – educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade;
 - V – acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;
 - VI – oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando;
 - VII – atendimento ao educando, em todas as etapas da educação básica, por meio de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde.
- § 1º O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo.
- § 2º O não-oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público, ou sua oferta irregular, importa responsabilidade da autoridade competente.
- § 3º Compete ao Poder Público recensear os educandos no ensino fundamental, fazer-lhes a chamada e zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela frequência à escola.

Outro aspecto não menos importante se refere ao regime de colaboração entre os sistemas educacionais dos entes federados, conforme descrito abaixo:

Outro ponto a ser destacado é o dispositivo constitucional que prevê o regime de colaboração entre os sistemas de ensino da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (art. 211, *caput*, CF). A União deve exercer, no que se refere à matéria educacional, função redistributiva e supletiva, garantindo igualdade de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos demais entes federados (art. 211, §1º, CF). A prioridade de atuação dos Municípios deve ser a educação infantil e o ensino fundamental (art. 211, §2º, CF). Já os Estados e o Distrito Federal devem priorizar o ensino fundamental e médio (art. 211, §3º, CF). (VERONESE; VIEIRA, 2003, p. 109).

Para ilustrar de maneira objetiva, apresenta-se abaixo os principais aspectos das legislações pertinentes à área educacional que surgiram a partir da promulgação da CF/88:

Tabela 1: Legislações pertinentes à área educacional que surgiram a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988

Tópico	Comentário	Legislação
Universalidade do acesso e da permanência	O acesso à educação escolar deve ser dado a todos indistintamente, ou seja, qualquer forma de discriminação deve ser repelida. A universalidade implica, além do acesso à vaga, também o acesso ao ingresso, à permanência na escola e ao sucesso dentro dos estudos.	Art. 206, I, da CF/88; Art. 3º, I, da LDBEN.

<p>Gratuidade e obrigatoriedade do ensino fundamental</p>	<p>A Constituição estabelece que é direito público subjetivo o ensino fundamental gratuito e obrigatório para qualquer cidadão brasileiro maior de 7 anos. Se o Estado não ofertar esse ensino, as autoridades competentes podem responder por crime de responsabilidade. Os pais, por sua vez, têm o dever de matricular os filhos em idade escolar, sendo que se assim não fizerem poderão ser responsabilizados pelo crime de abandono intelectual.</p>	<p>Art. 208, §1º e art. 54, I, da CF/88; Art. 246 do Código Penal.</p>
<p>Atendimento especializado aos portadores de necessidades especiais</p>	<p>A inclusão escolar é um dos aspectos da inclusão social dos portadores de necessidades especiais.</p>	<p>Art. 203, IV e V, da CF/88. Art. 58 a 60 da LDBEN.</p>
<p>Creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos</p>	<p>O oferecimento de vagas em creches e pré-escolas é de competência do sistema de ensino municipal. A oferta deste tipo de ensino deve ser vista como uma política social básica da educação e não como forma de apoio sócio-familiar.</p>	<p>Art. 11, V, da LDBEN.</p>
<p>Ensino noturno regular e adequado às condições do adolescente trabalhador</p>	<p>A universalidade do acesso deve atender também àqueles adolescentes que necessitam, para a própria subsistência ou de sua família, trabalhar.</p>	<p>Art. 54, VI, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); Art. 4º, VI e VII da LDBEN.</p>
<p>Programas suplementares</p>	<p>Além da obrigatoriedade de matrícula e da oferta de vaga, todas as outras condições necessárias para a educação escolar, como material didático, transporte, alimentação e saúde, devem estar presentes no dia a dia do educando.</p>	<p>Art. 208, VII da CF/88; Art. 4º, VIII da LDBEN.</p>
<p>Direito de ser</p>	<p>O respeito mútuo é a base fundamental sobre a</p>	<p>Art. 227, <i>caput</i>,</p>

respeitado pelos educadores	qual vai se desenvolver todo o processo educativo.	da CF/88; Art. 17, do ECA.
Direito de contestar critérios avaliativos e de recorrer às instâncias escolares superiores	Este direito representa a clara manifestação da cidadania. É muito importante que crianças e adolescentes possam exercer a prerrogativa de cidadãos já dentro do universo escolar.	Art. 53, III do ECA.
Direito de organização e participação em entidades estudantis	Aos estudantes é assegurado o direito de participação em entidades estudantis independentes das escolas ou dos sistemas de ensino.	Art. 5º, XVI e XVII, da CF/88.
Participação dos pais no processo pedagógico e na proposta educacional	Como os pais são responsáveis pelos filhos e estão sujeitos a várias obrigações, também possuem o direito de participar do processo educacional do filho.	Art. 12, VII, da LDBEN.

Fonte: Quadro elaborado pelo autor. Adaptado de VERONESE; VIEIRA (2003, p. 110-111)

Em 1990, o Brasil participa da Conferência Mundial de Educação para Todos na cidade de Jomtien, na Tailândia. Nesta conferência fica claro o papel que organizações internacionais têm sobre as políticas públicas voltadas à educação, conforme segue:

Para essas organizações a educação é concebida como uma solução para o combate à pobreza e sua responsabilidade é da comunidade, da família e do Estado. Os aspectos mais relevantes expressos nos documentos dessas organizações mencionadas, que tem relações entre si, são as seguintes: necessidade da reforma do estado e posteriormente da Educação, a focalização, a equidade, a descentralização, a privatização e a solidariedade (DIAS & LARA, 2008, p. 04).

Pode-se confirmar a citação acima através dos dez objetivos constantes no documento da Declaração Mundial sobre Educação para Todos (Conferência de Jomtien – 1990):

Tabela 2 – Dez objetivos da Declaração Mundial sobre Educação para Todos Conferência de Jomtien – 1990

Artigos	Definição
Artigo 1	Satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem;
Artigo 2	Expandir o enfoque;
Artigo 3	Universalizar o acesso à educação e promover a equidade;
Artigo 4	Concentrar a atenção na aprendizagem;
Artigo 5	Ampliar os meios e o raio de ação da educação básica;
Artigo 6	Propiciar um ambiente adequado à aprendizagem;
Artigo 7	Fortalecer as alianças;
Artigo 8	Desenvolver uma política contextualizada de apoio;
Artigo 9	Mobilizar os recursos;
Artigo 10	Fortalecer a solidariedade internacional.

Fonte: elaborado pelo autor de acordo com dados da Declaração Mundial sobre Educação para Todos Conferência de Jomtien – 1990

A elaboração deste documento ajudou a dar força a algumas mudanças que já vinham sendo feitas na educação brasileira, proporcionando ainda mais ênfase ao acesso e à universalização da educação de nível básica.

A reforma de estado iniciada pelo ex-presidente Fernando Collor de Mello e Itamar Franco de 1990 a 1993 de forma muito singela, só tomam forma em todas as áreas que integram os serviços públicos no governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC).

Segundo BRESSER-PEREIRA (1999), as reformas foram definidas inicialmente no “Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado de 1995” (PDRAE), sendo que o processo abarca vários aspectos ligados à gestão pública, como:

- a necessidade de descentralização de serviços sociais de atendimento à população;
- a delimitação de forma mais claras do espaço de atuação do Estado em relação às atividades que devem permanecer única e exclusivamente sob sua responsabilidade e aquelas que poderão ser delegadas a terceiros;
- o estabelecimento com clareza dos tipos de atividades que deverão ser executadas apenas por políticos e funcionários de alto grau e as que podem ser captadas externamente;
- a distinção de forma objetiva dos espaços de formulação e execução das políticas públicas;

- a definição e ampliação da autonomia para atividades que sejam de exclusividade do Estado e que poderão se utilizar de “agências executivas”;
- proporcionar uma maior autonomia para serviços sociais e científicos que estão sob a égide do Estado e que poderão ser transferidos para organizações sociais nas áreas de saúde, educação, cultura, etc.;
- proporcionar a responsabilização através de processos que visem à administração por objetivos, pautado em mecanismos de controle e transparência que objetivem minimizar procedimentos de controle interno e auditorias.

Neste sentido observa-se que o plano diretor busca atender às necessidades da gestão pública em bases modernas e racionais:

Este "Plano Diretor" procura criar condições para a reconstrução da administração pública em bases modernas e racionais. No passado, constituiu grande avanço a implementação de uma administração pública formal, baseada em princípios racional-burocráticos, os quais se contrapunham ao patrimonialismo, ao clientelismo, ao nepotismo, vícios estes que ainda persistem e que precisam ser extirpados. Mas o sistema introduzido, ao limitar-se a padrões hierárquicos rígidos e ao concentrar-se no controle dos processos e não dos resultados, revelou-se lento e ineficiente para a magnitude e a complexidade dos desafios que o País passou a enfrentar diante da globalização econômica (BRESSER-PEREIRA. 1995, p. 06).

Com as diretrizes constantes no PDRAE, inicia-se na educação uma proposta focada principalmente na descentralização das formas de gestão. Com isso desencadeia-se o processo de gestão dos sistemas de ensino pelos municípios, reduzindo, de certa forma, a área de atuação do governo federal nos processos de gestão locais.

Acompanhando esse movimento de responsabilização dos municípios pela educação básica, nota-se um considerável aumento nos instrumentos de controle voltados à educação através de processos avaliatórios em larga escala, tais como a Prova Brasil, no sentido de poder monitorar a evolução do processo educacional brasileiro e direcionar as políticas públicas no setor. Dessa forma, o Estado continua zelando pela qualidade da educação no país através do monitoramento do nível de ensino em cada município.

Além disso, como constante no PDRAE de 1995 e no documento intitulado Compromisso Todos pela Educação que faz parte do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), elaborado pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC, 2007), nota-se a presença das concepções de eficiência, meritocracia e desempenho que passam a se destacar nas diretrizes de formação e avaliação dos profissionais da educação nacional e na formulação de políticas públicas para esta área como, por exemplo, através da criação do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) para orientar as diretrizes da educação nacional.

Em 2009, dois anos depois do lançamento do Todos pela Educação, publica-se o Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009 que institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica (ANEXO B), disciplinando a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES no fomento a programas de formação inicial e continuada e discorrendo sobre outras providências, tais como a implantação dos planos de carreira voltados aos profissionais da área educacional. Essa política é um instrumento que visa fomentar e consolidar ações de formação inicial e continuada destinada aos profissionais da educação, tópico este que é objeto do presente estudo.

3.1 Tendências atuais da função docente

Com as mudanças que a sociedade vem passando nas últimas décadas o papel do professor reformula-se constantemente. Dessa forma, a oportunidade proporcionada pelo § 4º do Art. 2º da LP no que se refere à formação extraclasse do professor durante um terço de sua jornada precisa ser aproveitada para atualização docente com o objetivo de aumentar o nível da educação brasileira, através da melhoria da capacitação dos profissionais do magistério.

Primeiramente, há que se contextualizar o momento histórico por qual a sociedade está passando, dado que é um momento de desenvolvimento social aliado a preocupações quanto a instabilidades macroeconômicas. Também é um momento em que a sociedade, cada vez mais conectada a todos os cantos do mundo através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), clama através de manifestações públicas, por melhorias na educação, saúde, transporte e outros direitos sociais garantidos constitucionalmente.

Nesse contexto, busca-se identificar qual será a identidade necessária do professor para atender a essa nova demanda, bem como que processos de formação deverão ser adotados na busca da construção da identidade profissional face a esses novos desafios.

Pode-se dizer que as tendências atuais para a função docente se configuram na necessidade do professor se constituir como um agente de mudanças, conhecendo o contexto social do qual faz parte.

Além disso, o professor cada vez mais precisa ser protagonista no processo de sua formação, através da busca de novas informações que permitam o aprimoramento de seu desempenho em sala de aula.

A autonomia do professor só acontece verdadeiramente a partir do momento em que ele passa a refletir criticamente sobre sua prática. Quando se pensa

em prática não se pode pensar somente na ação pedagógica na sala de aula, que é imbuída de intenção, consciente e organizada. Esse processo de reflexão deve ser metódico onde o professor poderá produzir os seus próprios conhecimentos mediante a busca de várias informações. (PAULA, 2014, p. 03).

Ainda, de acordo com PAULA (2014), a velocidade de surgimento de novas informações cria a necessidade dos professores buscarem a formação profissional continuada no seu campo de atuação para não ficarem desatualizados. Dessa forma, verifica-se que o “profissional competente deve estar aberto a receber informações de diversas contingências sejam elas políticas, sociais ou tecnológicas” (PAULA, 2014, p. 3).

Assim, as atuais políticas públicas voltadas à educação procuram enfatizar a necessidade do professor possuir uma formação mais consistente desde a inicial até a formação continuada.

Nessa perspectiva destaca-se a questão das horas extraclasse na jornada de trabalho do docente, pois a Lei n. 11.738/2008 - LP, conquista espaço para sua aplicação de forma sistemática na busca de direcionar esforços na consolidação de um professor mais profissional, melhor embasado a fim de garantir um processo de ensino-aprendizagem mais dinâmico e significativo.

4 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOCENTE: FORMAÇÃO INICIAL, CONTINUADA E SEUS MARCOS REGULATÓRIOS

A formação do professor deve ser considerada no desenvolvimento de uma política educacional sustentável e coerente.

Embora a questão da profissionalidade do professor apresente-se hoje como um discurso novo e corrente entre professores e pesquisadores, desconhece-se que esse novo, só é novo em parte, por desconhecimento de nossa tradição educacional, ressaltando-se as condições históricas e culturais que lhe foram próprias. A releitura do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, em tempos de esquecimento de nossos clássicos pensadores/educadores e de sobrevalorização dos novos autores, pode trazer para um leitor um tanto desatento a grata surpresa de encontrar ali, já explícitas, algumas preocupações que, na última década, reapareceram expressas em outro "idioma". [...] A proposição das linhas gerais de uma política nacional de educação apresentava, naquele momento, a questão da formação de professores como sendo de fundamental importância, principalmente para os quadros da escola secundária. (BELLOCHIO, TERRAZAN e TOMAZETTI 2004, p.23).

Observa-se, então, que não é nova a preocupação em relação à formação de professores, mas que, ao longo dos anos, ela vem tomando dimensões maiores em todas as esferas de governo devido à abertura e à ampliação da educação a uma maior parcela da população.

De acordo com NUNES (2001), a década de 1990 teve como marca principal a busca por novas perspectivas e paradigmas no intuito de compreender a prática docente e os conhecimentos dos professores e, mesmo hoje, tal temática não está valorizada da forma que se é necessária com pesquisas e programas de formação continuada para professores.

Temos hoje, como uma das principais mudanças oriundas da década de 1990 a obrigatoriedade de formação inicial dos professores em nível superior, conforme disposto na LDBEN - em seu artigo 62:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.

A exigência de formação inicial em nível superior não garante o quesito qualidade:

[...] em 1996, essa trajetória teve um capítulo importante com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). O desafio era superar uma histórica contradição. Enquanto professores polivalentes da Educação Infantil

e dos anos iniciais do Ensino Fundamental (formados sobretudo nas habilitações de Magistério de nível Médio) possuíam conhecimento razoável do "como", mas pouca base do "que" ensinar, os especialistas das séries finais (egressos das Licenciaturas) viviam o contrário: dominavam o "que" e derrapavam no "como".

A migração para o nível superior, por sua vez, pouco contribuiu para melhorar a situação. Impulsionado pela demanda da expansão da Educação Básica, o número de cursos de Pedagogia e Licenciaturas - a maioria sem qualidade - explodiu (aumento de 65% entre 2001 e 2006). E tudo indica que as faculdades afastem os futuros docentes da realidade das escolas. Em 2008, uma pesquisa da Fundação Carlos Chagas (FCC) encomendada pela Fundação Victor Civita (FVC) revelou que as disciplinas com conhecimentos específicos sobre a docência (voltadas à prática e às didáticas específicas) representam, no máximo, 30% da carga horária dessas graduações. (RATIER, 2010, p. 58)

Com isso, pode-se ver que o fato de obter uma formação inicial em nível superior não garante o quesito qualidade, devido ao aumento de forma desenfreado dos cursos de Pedagogia e Licenciatura e pelo fato dos mesmos estarem distantes da realidade daquilo que acontece nas escolas.

Dessa forma, a educação continuada se apresenta como uma das principais soluções para garantir uma formação de qualidade ao docente, dada sua formação inicial deficitária.

Tal aspecto já se encontrava referenciado no relatório da UNESCO de forma clara:

Formação contínua - Desenvolver os programas de formação contínua, de modo a que cada professor possa recorrer a eles, frequentemente, especialmente através de tecnologias de comunicação adequadas. Devem ser desencadeados programas que levem os professores a familiarizar-se com os últimos progressos da tecnologia da informação e comunicação. De uma maneira geral, **a qualidade de ensino é determinada tanto ou mais pela formação contínua dos professores do que pela sua formação inicial.** O recurso a técnicas de ensino a distância pode ser uma fonte de economia e permitir que os professores continuem a assegurar o seu serviço, pelo menos em tempo parcial. (grifo do autor) (UNESCO, 1988, p. 159).

Tal documento já preconizava a maior importância que os processos de educação continuada desempenham no contexto da formação dos professores, haja vista a facilidade de aproximar a formação continuada das reais necessidades do professor, enfatizando ainda o uso das TICs com o objetivo de proporcionar agilidade no processo e redução de custos.

Dessa forma, faz-se necessário implementar a educação continuada de forma a discutir, preparar, planejar e efetivar processos condizentes com a realidade local do professor, sem desconsiderar os contextos nacional e mundial nos quais a educação está inserida.

A fim de contextualizar os marcos legais que alicerçam a educação e os processos de formação cita-se a CF/88, a LDBEN e mais recentemente a Lei nº 11.738/2008- LP, a qual ainda se encontra em fase de implementação em todo o país.

É importante ressaltar que a LP representa uma grande oportunidade para a melhoria da formação docente, uma vez que limita a jornada do professor a um período máximo de interação com os alunos equivalente a dois terços de sua jornada total. A Lei deixa implícita a utilização das outras horas que compõem o um terço restante da jornada do professor para atividades que vão aperfeiçoar a prática docente em sala de aula.

Neste sentido, a LP se constitui como uma grande aliada para a melhoria da formação docente, não apenas por determinar um piso salarial para a categoria em todo o país, mas também por permitir implicitamente a destinação de um terço da jornada do professor para atividades complementares extraclasse que vão auxiliar em sua formação continuada.

5 ABRANGÊNCIA E HISTÓRICO DE APLICAÇÃO DA LEI DO PISO (LEI N. 11.738/2008) NOS ESTADOS BRASILEIROS

Um estudo sobre a LP, publicado pela CNTE mostra o quanto ainda falta para o Brasil garantir 100% de aplicabilidade da Lei n. 11.738/2008 na íntegra.

O quadro abaixo mostra que dos 26 estados brasileiros e o Distrito Federal, apenas sete estados cumprem na íntegra o valor e a jornada de trabalho do professor de acordo com o disposto na LP; cinco estados não cumprem o disposto na referida Lei em relação ao valor nem tampouco em relação à jornada; outros nove estados cumprem apenas o quesito jornada extraclasse; e cinco estados cumprem somente o valor.

Tabela 3 – Situação das Unidades da Federação no Brasil face ao cumprimento da Lei Federal n. 11.738/2008 - LP

Estados / Situações	Cumpre na íntegra	Não cumpre	Cumpre somente a jornada extraclasse	Cumpre somente o valor
AC			X	
AL		X		
AM		X		
AP	X			
BA		X		
CE	X			
DF	X			
ES			X	
GO			X	
MA				X
MG			X	
MS	X			
MT	X			
PA				X
PB			X	
PE	X			
PI	X			
PR		X		
RJ				X
RN			X	
RO			X	
RR			X	
RS		X		

Estados / Situações	Cumpre na íntegra	Não cumpre	Cumpre somente a jornada extraclasse	Cumpre somente o valor
SC				X
SE			X	
SP				X
TO	X			
TOTAL	8	5	9	5
%	29,63%	18,52%	33,33%	18,52%
CARAGUATATUBA	X			

Fonte: elaboração pelo autor, com dados de "Tabela de vencimentos, remuneração e jornadas de trabalho das carreiras de magistério público da educação básica (Redes Estaduais) - Anexo C.

Gráfico 1 - Situação das Unidades da Federação no Brasil face ao cumprimento da Lei Federal n. 11.738/2008 - LP



Fonte: elaboração pelo autor.

A reforma educacional que vem ocorrendo no Brasil desde a década de 1990 tem como principal aspecto na sua composição de objetivos a descentralização financeira para otimizar a utilização dos recursos direcionados à educação.

De acordo com SOARES (1998), otimizar recursos objetiva estabelecer condições para se alcançar a eficiência que se projeta em maior agilidade e transparência nas ações dos serviços públicos pelo Estado e maior envolvimento do poder local no ciclo das políticas públicas.

No entanto, gestores públicos da maioria dos estados brasileiros têm interpretado a LP de forma restritiva, não a cumprindo em sua totalidade, conforme mostrado no último quadro, o que prejudica a valorização profissional dos professores. Esse é um descumprimento ainda mais grave quando se considera que a referência às atividades destinadas à jornada de trabalho extraclasse também está disposta no artigo 67, capítulo V da Lei n. 9.394/96 - LDBEN, que referencia o que é considerado como jornada de trabalho: "V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho".

Percebe-se, portanto, que a implementação da LP ainda é ineficiente no país, tanto porque muitos estados ainda não implementaram o piso salarial mínimo aos professores, quanto pelo fato da jornada de trabalho do professor em muitos estados ainda não ser obedecida conforme a lei, que obriga os professores a dedicarem um terço de sua jornada às atividades extraclasse.

Por esta razão, o presente estudo selecionou e buscou analisar, em nível municipal, o exemplo de implementação da LP em Caraguatatuba/SP. Além disso, foi foco deste estudo também a análise e comparação dessa implementação da LP à evolução do índice IDEB do município, de modo a tentar identificar de que forma o IDEB também vem sendo bem sucedido na orientação das políticas públicas a nível municipal.

6 ESTUDO DE CASO: O MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA NO CONTEXTO DA LEI N. 11.738/2008

6.1 Caracterização do município: indicadores sociais, econômicos e educacionais

Caraguatatuba localiza-se no Litoral Norte de São Paulo, fazendo parte hoje, da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, criada pela Lei Complementar Estadual nº 1.166, de 9 de janeiro de 2012, composta por um total de 39 municípios agrupados em cinco sub-regiões.

Por se tratar de uma cidade litorânea possui vocação natural para o turismo, destacando-se no litoral norte como um importante polo de comércio e de prestação de serviços.

De acordo com o último censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Caraguatatuba possui uma população de 100.840 habitantes, das quais 95,9% residem na área urbana e 4,1% na zona rural e se distribuem em 485,097 km², área territorial do município. Sua densidade demográfica é de 207,88 habitantes por km², superior à média da Região de Governo de 147,75 e do Estado de 167,97.

O município de Caraguatatuba adequou e sistematizou o cumprimento de sua jornada de trabalho com a aprovação, em 18 de janeiro de 2013, do novo PCRMPMC, Lei n. 2.065/2013 (ANEXO D), onde define em seu Capítulo II, Art. 5º, Incisos XV a XIX, cada aspecto que compõe a diretriz de um terço da jornada no que se refere ao cumprimento da jornada extraclasse.

Caraguatatuba foi escolhida como foco deste estudo, pois seu processo de implementação da Lei do Piso nas escolas do município foi executado de maneira sólida, não apenas através de discussões que envolveram a maioria do corpo docente, mas também através de força de lei. Esse processo de implementação foi diferente, por exemplo, de São Sebastião/SP, município vizinho, que passou a cumprir a determinação da Lei do Piso através de decreto do Poder Executivo municipal, possuindo, portanto, força menor do que em Caraguatatuba, uma vez que decretos podem ser abolidos de um mandato para outro.

Apresenta-se abaixo as informações que subsidiam o projeto do Plano Municipal de Educação para o período de 2012-2020 caracterizando o município através de dados coletados em órgãos especializados em diversos tipos de estudos estatísticos tais como o IBGE, Fundação SEADE e outros.

A população caraguatatubense se distribui pelos grupos de idade conforme tabela a seguir:

Tabela 4 - População de Caraguatatuba/SP por grupo de idade em 2010

Faixa etária	Quantidade de habitantes
0 a 5	8.750
6 a 14	15.210
15 a 24	16.823
25 a 39	25.095
40 a 59	23.689
60 e Mais	11.273
Total	100.840

Fonte: IBGE Cidades - Censo Demográfico 2010

A faixa etária própria de educação infantil (0 a 5 anos) e do ensino fundamental (6 a 14 anos), correspondem a um total de 23.960 habitantes. O atendimento à Educação Infantil é responsabilidade exclusiva do poder municipal e o ensino fundamental deve ser atendido em regime de cooperação com o Estado.

Os menores de 15 anos compõem 23,75% da população, menor que os 24,18% da Região de Governo e superior aos 21,48% do Estado. Caraguatatuba tem, portanto, uma população infanto-juvenil expressiva, o que aponta para a continuidade de políticas públicas voltadas a esse público.

6.2 Índice Paulista de Responsabilidade Social - Fundação SEADE ²

A Fundação SEADE, em sua publicação sobre o Perfil dos municípios do Estado de São Paulo, apresenta dados comparativos do Município, Região de Governo e o Estado, com o objetivo de orientar as políticas públicas municipal e estadual.

² Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados/SP.

Caraguatatuba integra a Região de Governo de Cruzeiro, Guaratinguetá, São José dos Campos e Taubaté conforme disposto no Decreto nº 26.581, de 5 de janeiro de 1987 que “compatibiliza as Regiões Administrativas com as Regiões de Governo criadas pelo Decreto nº 22.970, de 29 de dezembro de 1984”.

Com relação à taxa média geométrica de crescimento anual da população no período 2000/2010, no último Censo Demográfico Caraguatatuba apresentou taxa superior à região de governo e mais do que o dobro da taxa apresentada pelo Estado. Quando comparado ao índice do município na década anterior (1991 – 2000) houve desaceleração, conforme tabela a seguir.

Tabela 5 - Taxa geométrica de crescimento - comparativo

	Caraguatatuba	Reg Gov.	Estado
1991 – 2000	4,56%	-	-
2000 - 2010 (em % a.a.)	2,50%	2,31%	1,09%

Fonte: Fundação SEADE – Perfil Municipal

Nota-se que mesmo apresentando uma desaceleração em relação à década anterior o índice em questão ainda apresenta-se maior que o apresentado pela Região de Governo e pelo Estado, índice este que está diretamente ligado ao ritmo de crescimento da população que é influenciado pela dinâmica da natalidade, mortalidade e das migrações, sendo que este último pode ter tido uma influência maior devido ao grande desenvolvimento econômico do município em função de abrigar a partir de 2008 a Unidade de Tratamento de Gás de Caraguatatuba - (UTGCA).

A mesma Fundação SEADE divulga dados referentes a Condições de Vida, conhecido como Índice de Responsabilidade Social (IRPS), que leva em conta três dimensões: Riqueza, Longevidade e Escolaridade. O último dado divulgado refere-se ao ano de 2008. Mesmo com essa defasagem temporal cabe analisar os índices comparados dos dois últimos anos em que foram anunciados, para colocar atenção no caminho traçado pelas políticas municipais no período.

A Dimensão Riqueza considera o consumo anual de energia elétrica no comércio, na agricultura e nos serviços por ligação, o consumo anual de energia elétrica residencial por ligação, rendimento médio do emprego formal e o valor adicionado fiscal per capita, todos considerando o mês de dezembro de 2008, último ano de divulgação do IPRS.

A Dimensão Longevidade tem o índice calculado a partir das taxas de mortalidade infantil (por mil nascidos vivos), mortalidade perinatal (por mil nascidos) taxa de mortalidade de pessoas de 15 a 39 anos (por mil pessoas) e a taxa de pessoas de 60 anos e mais (por mil pessoas).

A Dimensão Escolaridade tem como componentes do seu Indicador:

- a) % de pessoas de 15 a 17 anos que concluíram o ensino fundamental
- b) % de pessoas de 15 a 17 anos com pelo menos quatro anos de estudo
- c) % de pessoas de 18 a 19 anos que concluíram o ensino médio
- d) taxa de atendimento à pré-escola entre as crianças de 5 a 6 anos

Os IPRS de Caraguatatuba apresentados na tabela a seguir, comparados à Região de Governo e ao Estado nos anos de 2006 e 2008, mostra que Caraguatatuba teve ganhos nas três dimensões no período analisado pela Fundação SEADE. Um ponto na dimensão riqueza e dois pontos nas dimensões longevidade e escolaridade. Tais indicadores evidenciam o esforço do município nesse período em fazer investimentos em saúde e educação, especialmente.

Tabela 6 - Índice de Responsabilidade Social – IRPS

		Caraguatatuba	Região Gov.	Estado
Dimensão	2006	57	69	55
Riqueza	2008	58	70	58
Dimensão	2006	62	67	72
Longevidade	2008	64	69	73
Dimensão	2006	71	66	65
Escolaridade	2008	73	68	68

Fonte: Fundação SEADE – Perfil Municipal

Chama a atenção o índice alcançado por Caraguatatuba no item Escolaridade, que supera em 5 pontos os índices da Região de Governo e da média estadual. Relacionado a esse índice, cabe ressaltar que a educação no município teve seu plano de desenvolvimento aprovado em 2003, o que propiciou gradativamente a melhoria da dimensão Escolaridade ao longo desse período.

6.3 Taxa de analfabetismo – censo demográfico 2010/IBGE

O Censo Demográfico/ 2010 coletou dados de escolaridade da população, que na tabela a seguir, apresentam-se comparados aos dados do ano 2000.

Tabela 7 - Taxa de analfabetismo da população de Caraguatatuba/SP

Ano	Taxa de analfabetismo da população de 15 anos ou mais de idade
2000	8,0%
2010	4,7%
	Taxa de analfabetismo da população- grupo de 15 a 24 anos
2000	2,3 %
2010	1,1 %
	Taxa de analfabetismo da população – grupo de 24 a 59 anos
2000	7,9 %
2010	3,8 %
	Taxa de analfabetismo da população – grupo de 60 anos ou mais
2000	22,6 %
2010	14,0 %

Fonte: www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/temas

Observa-se que houve redução no total da população analfabeta, no intervalo de 10 anos. É interessante notar que, mesmo entre os idosos de 60 anos ou mais, em que o analfabetismo tem maior incidência pela falta de política educacional mais focada na época em que contavam com a faixa etária própria para o ensino fundamental, houve expressiva redução do analfabetismo na vigência do Plano Municipal de Educação (2003-2010). Nos demais grupos etários também houve importante redução do analfabetismo.

6.4 Evolução dos números educacionais na rede municipal de ensino na vigência do Plano Municipal da Educação 2003-2012

6.4.1 Evolução das matrículas por nível/modalidade de ensino

Como mostrado no quadro a seguir, o número de alunos matriculados no sistema municipal de ensino de Caraguatatuba vem seguindo a taxa de aumento populacional, o que se

reflete em uma complexidade a mais para a administração pública do município, que precisa prever o número de escolas e de professores que serão necessários para atender à população com o nível de qualidade exigido pelas políticas federais e que hoje são mensuradas através do IDEB.

Tabela 8 - Evolução das matrículas por nível/modalidade de ensino no período de 2004/2012 em Caraguatatuba/SP

Níveis / modalidades	Anos								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1º ao 5º ano	7266	7387	7455	7400	8564	7791	7607	7297	7235
6º ao 9º ano	1050	1014	1091	1065	1567	2349	2744	3831	4153
Total	8316	8401	8546	8465	10131	10140	10351	11128	11388

Fonte: Secretaria Municipal da Educação de Caraguatatuba

6.4.2 População matriculada em escolas municipais, particulares e estaduais

6.4.2.1 Comparação entre população residente por faixa etária e número de matriculados na educação infantil

Nos resultados do censo populacional, não há o número de crianças por faixa etária, de creche (0 a 3 anos) e de pré-escola (4 e 5 anos). Isso prejudica a análise a ser feita do atendimento de pré-escola, dado que seria interessante considerar o andamento da universalização para o ensino infantil prevista para ocorrer até 2016. Entretanto, analisando o total de 8.750 crianças na faixa etária de 0 a 5 anos residentes no município e o número total de matrículas em escolas municipais ou particulares (6.433), obtemos uma cobertura que alcança 73,52% dessa população em escola de educação infantil.

Tabela 9 - Comparação entre população residente e na escola no ensino infantil

Caraguatatuba	Ano: 2011	Alunos Matriculados Ed. Infantil			
Faixa etária	Pop. Residente	Ens. Municipal	Ens. Particular	Ens. Part. Vinc. Estado	Total
0 – 5	8.750	5.047	744	642	6.433
		78,45%	11,57%	9,98%	73,52%

Fonte: Pop residente IBGE e Matrícula Censo Escolar 2011 – INEP/MEC

Sabe-se que aproximadamente 2.317 crianças dentro dessa faixa etária são as que não se encontram em escola. O município deve ter a sistemática de lista de espera para planejar novas escolas e/ou ampliações nas existentes para universalizar a pré-escola dentro do prazo estabelecido. Interessante registrar que o Poder Municipal responde pelo atendimento de 78,45% da educação infantil, enquanto a rede particular conta com 11,57% dessa população.

6.4.2.2 Comparação entre população residente por faixa etária e número de matriculados na educação fundamental

De acordo com a tabela a seguir, observa-se que o Poder Municipal cobre uma faixa expressiva de 71,85% dessa população estudantil, restando ao Estado 22,29% e ao Particular 10,21%.

Tabela 10 - Comparação entre população residente e na escola no ensino fundamental

Caraguatatuba	Ano: 2011	Alunos Matriculados_Ens Fundamental			
Faixa etária	Pop.residente	Esc. Municipal	Esc. Particular	Esc. Estadual	Total
6 – 14	15.210	10.928	1.553	3.390	15.871
		71,85%	10,21%	22,29%	

Fonte: Pop. residente IBGE e Matrícula Censo Escolar 2011 – INEP/MEC

A população na faixa etária de ensino fundamental conta com atendimento universalizado a considerar o número total de matrículas, superior ao número de residentes no município.

Entretanto, o número total de matriculados sendo 4,3% superior em relação à população dessa faixa etária residente no município, induz a análise de que o número excedente deve-se ao fato de que as escolas situadas próximas às divisas atendem crianças e jovens dos municípios vizinhos, e além disso, ao fato de que jovens repetentes nos finais de ciclo que continuam na escola tendo, portanto, idade superior à faixa etária própria dessa etapa da educação básica. Isso se confirma na tabela a seguir, nos dados disponibilizados pela Secretaria Municipal de Educação sobre a distorção idade-série no ensino fundamental do município.

Tabela 11 - Distorção idade/série no ensino fundamental

Séries	Alunos		
	Total	Distorção	Distorção
		Número de alunos	%
1° ano	1.333	6	0,45
2° ano	1.486	15	1,00
3° ano	1.053	69	6,55
4° ano	1.638	99	6,04
5° ano	1.718	164	9,55
Total	7.228	353	4,9
6° ano	962	117	12,16
7° ano	900	116	12,89
8° ano	1.154	133	11,53
9° ano	775	87	11,23
Total	3791	453	11,9
Total geral	11.019	806	7,3

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Caraguatatuba

Observa-se ao longo dos anos número crescente de retenção cujo índice mais expressivo é registrado no final do 1° Ciclo e 8° ano do 2° Ciclo. Os índices de 4,9% no 1° Ciclo e 11,9% no segundo resistem às medidas adotadas pela Secretaria de Educação de Caraguatatuba com os projetos de recuperação e reforço escolar. Esses índices poderão ser melhorados com a adoção de outras medidas para auxiliar os alunos com dificuldades de aprendizagem, como a escola de tempo integral indicada pelo Governo Federal.

6.4.3 Rendimento Escolar

De acordo com a tabela a seguir, o índice de aprovação de 96% expressa um resultado altamente positivo no ensino fundamental. Entretanto, ainda há crianças a serem impulsionadas para a aprendizagem e desenvolvimento, no sentido de conseguirem um percurso escolar mais promissor.

Tabela 12 - Rendimento por ano no ensino fundamental

Rendimento (*)	Ensino Fundamental			Taxa	EJA	Taxa
	1° ao 5° ano	6° ao 9° ano	Total	%	1° ao 4° ano	%
Aprovação	7.084	3.576	10.660	96,00%	87	46,52
Retenção-aval.	208	116	324	2,90%	50	26,74
Retenção – frequência	18	99	117	1,06%	29	15,51
Abandono	6	18	24	0,04%	21	11,23
	7.316	3.809	11.125	100,00	187	100,00

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Caragatatuba

(*) taxas calculadas sobre o total de alunos, excluídos os transferidos e reclassificados.

6.4.4 Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB

Dois fatores são de extrema importância para a análise do sucesso da aprendizagem escolar: o nível de progressão escolar dos alunos e a demonstração de domínio sobre os conteúdos básicos que os alunos apresentam.

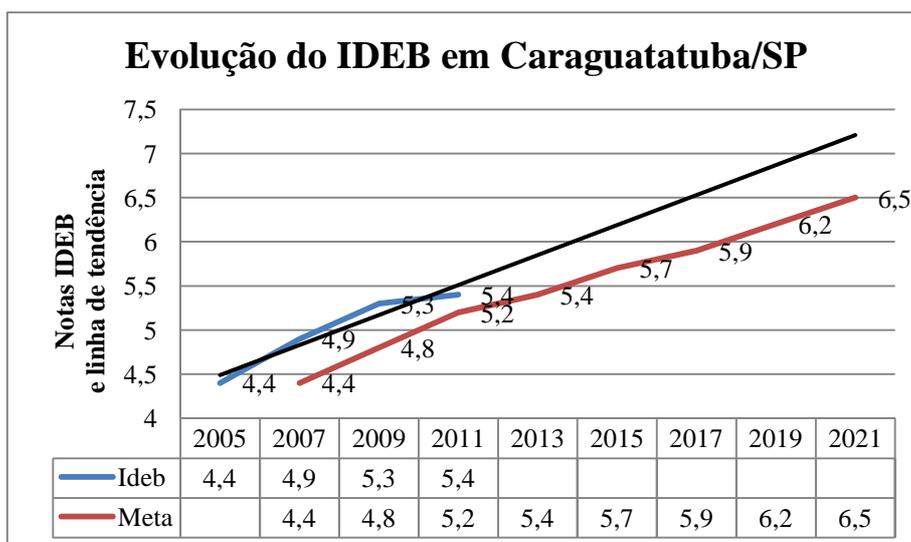
Por estas razões, após muitos debates sobre quais deveriam ser as métricas a nortear o progresso da educação no Brasil, o Ministério da Educação criou o IDEB em 2005, que estipulou a avaliação dos dois critérios anteriormente citados:

- a) O nível de progressão escolar dos alunos, também chamado de “Fluxo”, que é medido pela relação entre o número total de alunos de um determinado ano e a quantidade de alunos que se matriculam para o ano seguinte. Desta forma, o fluxo consegue mensurar o número de alunos retidos e a quantidade de alunos que abandonaram a escola no respectivo ano;
- b) O desempenho dos alunos nos conteúdos considerados básicos para sua idade escolar, mensurado através da Prova Brasil.

Desde então, o IDEB tem permitido o acompanhamento da evolução do ensino em todo o país e, por esta razão, nesta dissertação, o desempenho do município de Caragatatuba/SP no IDEB será utilizado como critério de comparação para avaliar a efetividade das políticas públicas municipais para a educação.

A tabela a seguir registra os resultados de Caraguatatuba no IDEB durante o primeiro ciclo do ensino fundamental. Esses números mostram que entre 2005 e 2009 houve um grande avanço do nível de ensino do município, com uma sequência consistente de bons resultados. O ciclo inicial em 2009 ultrapassou a meta estabelecida para 2011, período até o qual os resultados já foram divulgados.

Gráfico 2 - Evolução histórica do IDEB em Caraguatatuba/SP



Fonte: IDEB – 2011. Dados extraídos do Portal IDEB.

No entanto, um dado alarmante para a Secretaria Municipal de Educação de Caraguatatuba é a quase estagnação dos resultados entre os anos de 2009 e 2011, mesmo havendo a continuação das políticas de incentivo aos professores no município.

O IDEB é mensurado a cada dois anos, mas os resultados do ano de 2013 não haviam sido divulgados até a data do presente estudo. Dessa forma, impossibilita-se uma análise mais profunda sobre a tendência de evolução do IDEB no município. Apesar disso, ao longo desta dissertação, avançar-se-á na análise das propostas de atrelar o IDEB às políticas de incentivo ao docente, haja vista a importância que o IDEB vem angariando a nível nacional como o principal norteador para o desenvolvimento das políticas públicas em educação.

6.4.5 Escolas no Município de Caraguatatuba: evolução no período 2004-2012

O quadro a seguir apresenta a evolução do número de escolas da rede municipal ao longo do período de 2004 a 2012, na vigência do Plano Municipal aprovado e em execução desde 2003.

Tabela 13 - Evolução do número de escolas por nível / modalidade de ensino 2004/2012 no ensino municipal

Níveis / modalidades	Anos								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1º ao 5º ano	20	20	20	21	21	23	24**	23	22
6º ao 9º ano	3	3	3	3	5	9	10	11	11

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Caraguatatuba

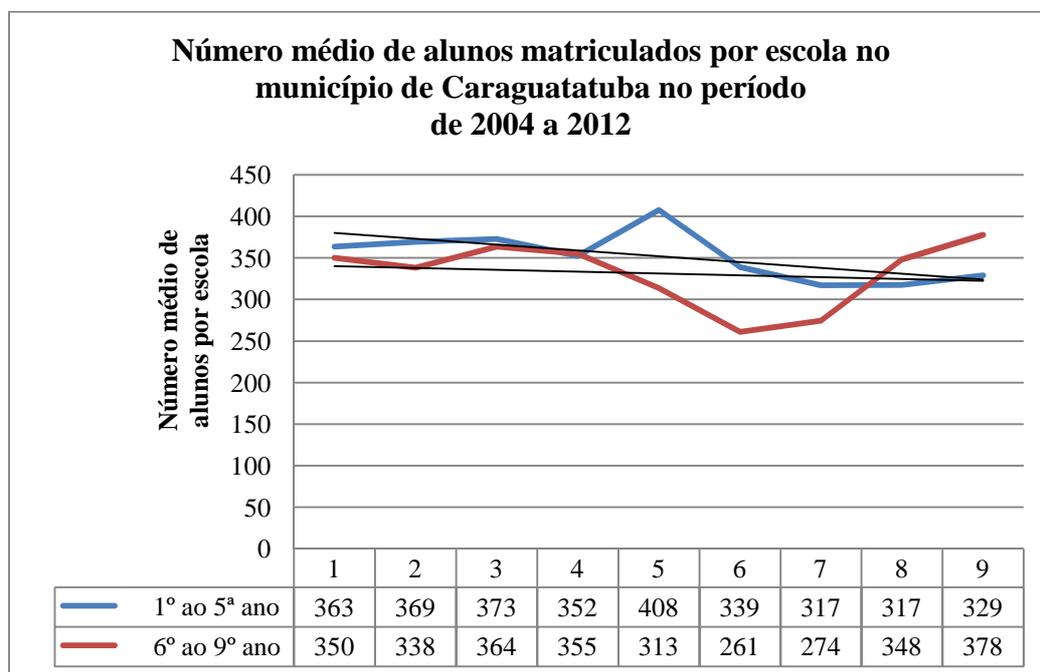
(*) Inclui, em todos os anos, 2 creches filantrópicas.

(**) A EMEF Profª Maria Elma Mansano foi incorporada pela EMEF Profª Maria Moraes de Oliveira.

Observa-se no quadro um aumento de 10 unidades escolares no período analisado, sendo apenas 2 unidades a mais para o Ciclo Inicial do ensino fundamental.

No entanto, ao cruzar os dados desta tabela com a tabela sobre o número de alunos matriculados no mesmo período de 2004 a 2012, observa-se que o número de matriculados no ciclo inicial do PEB I de Caraguatatuba manteve-se praticamente constante, enquanto que o número de matriculados no ciclo final do ensino fundamental cresceu quatro vezes, sendo acompanhado pelo número de escolas criadas no município. A análise dos dados mostra que o número médio de alunos por escola manteve-se praticamente constante, da ordem de 350 alunos/escola no PEB I.

Gráfico 3 - Número médio de alunos matriculados por escola no município de Caraguatatuba/SP no período de 2004 a 2012



Fonte: elaborado pelo autor.

A análise de tendência mostra que há uma ligeira inclinação para a diminuição do número de alunos por escola no município. No entanto, essa diminuição, por ser relativamente muito pequena, não será considerada significativa no presente estudo para impactar a evolução ou involução do desempenho do município no IDEB.

6.5 Plano Municipal de Educação de Caraguatatuba 2012/2020

O Plano Municipal de Educação 2003-2010 apresenta uma carência de ações e metas voltadas ao desenvolvimento profissional continuado aos docentes, bem como há falta de indicadores e de uma política de formação clara, o que pode ser explicado pelo fato da LP apenas ter entrado em vigor no ano de 2008, após a aprovação e implantação do referido plano.

No projeto do Plano Municipal de Educação 2012-2020, ainda não aprovado, observa-se a falta de atenção especial à composição da jornada dos profissionais da educação, em especial, às horas de formação e atualização profissionais que necessitam ser repensadas a partir da publicação da Lei n. 11.738/2008 - LP e aprovação da Lei Municipal n. 2.065/2013 - PCRMPMC.

7 HISTÓRICO DA CONSTITUIÇÃO DA LEI MUNICIPAL DE ADEQUAÇÃO À LEI FEDERAL N. 11.738/2008 - LP

A exigência de formação inicial do professor no município de Caraguatatuba, área de estudo desta pesquisa, está descrita no PCRMPMC, regulamentado pela Lei nº 2.065, de 18 de janeiro de 2013, em seu capítulo VII, "Da Habilitação dos Profissionais da Educação", artigo 24, que elenca todas as possibilidades de titulação necessárias para ingresso na função docente após aprovação em concurso público.

Tal exigência constante no PCRMPMC têm sua base legal na legislação federal pertinente e à LDBEN.

Nesse sentido Caraguatatuba, desde 2002 já tinha o seu plano de carreira que foi atualizado em 2013 para se adequar a lei 11.738/2008.

O processo de adequação do plano de carreira docente, Lei nº 991/02, se deu de maneira democrática e consultiva, sendo os professores consultados em assembleias realizadas durante o ano de 2012. Tais assembleias deram corpo ao processo de adequação da jornada de trabalho face à aplicabilidade da Lei do Piso em conjunto com o Sindicato dos Servidores Públicos de Caraguatatuba, Câmara Municipal e Poder Executivo do município.

O foco principal das discussões foi determinar a composição do um terço da jornada referente à jornada extraclasse dos professores.

Após várias assembleias chegou-se ao formato atual que compõe a jornada extraclasse, distribuída nos seguintes componentes:

- a) HTPC: Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo;
- b) HTLE: Horário de Trabalho em Local de Livre Escolha;
- c) HEAD: Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância; e
- d) HPE: Horário Pedagógico de Estudo.

Assim, em 18 de janeiro de 2013 a Câmara Municipal de Caraguatatuba, aprovou por unanimidade a Lei n. 2.065/2013, que reformula o Plano de Carreira do Magistério anterior, atualizando-o em virtude da Lei Federal n. 11.738/2008.

7.1 Marco legal: instrumentos de formação continuada constantes no PCRMPMC

Caraguatatuba tem definido em seu PCRMPMC, Lei n. 2.065/2013 de 18 de janeiro de 2013, a jornada de trabalho dos professores bem, como as horas destinadas ao cumprimento de um terço da jornada extraclasse, conforme descritas na tabela e nos tópicos abaixo:

Tabela 14 - Distribuição da jornada extraclasse no município de Caraguatatuba/SP, de acordo com a Lei Municipal n. 2.065/2013

Distribuição da jornada extraclasse no município de Caraguatatuba/SP, de acordo com a Lei Municipal n. 2065/2013				
Jornada do professor	HTPC	HTLE	HPE	HEAD
Jornada de 40h	2h00min	6h00min	3h20min	2h00
Jornada de 30h	2h00min	6h00min	0h00min	2h00min

Fonte: elaboração pelo autor.

7.1.1 Horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC)

É o horário de reunião presencial e coletiva destinada a estudos, planejamento, elaboração de materiais e atividades afins, que compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada de trabalho do professor. Sua organização é de responsabilidade do coordenador pedagógico da escola, que deve zelar pelo planejamento e pela condução das sessões.

A Secretaria Municipal da Educação tem como proposta de desenvolvimento para estas horas o trabalho de ordem coletiva entre os docentes para resolução de dilemas do cotidiano escolar.

Tal jornada tem o desenvolvimento de seus objetivos focado na escola, considerada como uma "modalidade de formação continuada de professores que assume os espaços de trabalho coletivo como mobilizadores de conhecimentos teóricos e práticos que viabilizam o desenvolvimento profissional, que é, ao mesmo tempo, desenvolvimento pessoal." (SÁ-CHAVES, 2000 apud CUNHA, 2012, p. 78)

De acordo com OLIVEIRA (2006), o HTPC, quando organizado de forma adequada é um espaço que pode contribuir para o levantamento de prioridades e ações necessárias para minimizar os problemas específicos detectados em cada unidade escolar, já que cada uma tem sua identidade e especificidade próprias, exigindo a preparação dos professores para o enfrentamento das realidades apresentadas e permitindo aos mesmos que reflitam de forma

crítica, objetivando que suas ações possam vir ao encontro das necessidades e interesses de sua realidade.

7.1.2 Horário de trabalho em local de livre escolha (HTLE)

É o horário destinado a atividades tais como: preparação de aulas, correções de atividades, elaboração de provas, preenchimento de documentos e relatórios que ocorrerá em local de livre escolha e compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada extraclasse de trabalho do professor;

Este horário impacta diretamente a qualidade percebida pelos alunos na sala de aula, pois geralmente é nele que o professor organiza seu plano de trabalho, cumprindo também as obrigações rotineiras de seu trabalho docente, como a correção de provas e o preenchimento de documentos inerentes ao processo ensino-aprendizagem.

No entanto, por ser um horário de trabalho em local de livre escolha, muitas vezes este horário não é cumprido pelo professor que trabalha em duas ou três escolas. Geralmente esse horário é abandonado pelo professor, uma vez que a única cobrança e auditoria da boa execução desse período de formação extraclasse está a cargo do próprio professor, não havendo mecanismos efetivos de controle que verifiquem a real execução desses horários pelos professores.

O município de Caraguatatuba está influenciando o cumprimento dos horários extraclasse através da criação de escolas de educação em tempo integral. Nessas escolas, apenas são aceitos professores que podem trabalhar com uma disponibilidade de trabalho de 40 horas semanais e dedicação exclusiva. Dessa forma, o município diminui a ocorrência de jornadas múltiplas e, além disso, permite que os professores se dediquem mais às suas atribuições extraclasses.

7.1.3 Horário de educação e aperfeiçoamento a distância (HEAD)

É o horário destinado ao aperfeiçoamento profissional caracterizado em momentos de leituras, estudos e realização de atividades a distância por meio de recursos das tecnologias de informação e comunicação e tecnologias da aprendizagem e conhecimento, que compõe as horas de atividades pedagógicas e jornada de trabalho do professor.

Este momento é destinado à utilização das TICs a favor do aperfeiçoamento e aprimoramento profissionais. Para isso, o Governo Municipal através da Secretaria Municipal

da Educação (SME) forneceu 01 (um) notebook para cada professor objetivando favorecer a utilização de tais ferramentas por parte dos mesmos e também tornando possível a proposta de utilização dessas horas por parte dos professores.

Nesta proposta, as unidades escolares procuram utilizar tal horário para aprofundar discussões e práticas pedagógicas emergentes dos HTPCs, objetivando uma reflexão mais profunda acerca das demandas levantadas nos encontros coletivos.

7.1.4 Horário pedagógico de estudo (HPE)

É o horário destinado a estudos, pesquisas, elaboração e execução de projetos, bem como preenchimento e ou elaboração de formulários, relatórios e trabalhos de conclusão decorrentes dos estudos desenvolvidos, que será cumprido presencialmente em local a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação e que compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada de trabalho do professor que possui jornada de 40 horas semanais.

É neste horário que o professor é incentivado a criar novos projetos que envolvam seu alunado na aprendizagem dos conteúdos de sua série de uma forma lúdica e prazerosa. Este horário é dedicado à criação de quaisquer atividades que possam vir a contribuir para o aprendizado do aluno de maneira criativa, conciliando diversos temas de uma mesma disciplina ou mesmo unindo conhecimentos de várias disciplinas diferentes.

7.2 Estrutura de acompanhamento e aperfeiçoamento do trabalho pedagógico extraclasse no município de Caraguatatuba

O setor de Apoio Pedagógico da SME é responsável por todo o processo de formação continuada dos professores do Sistema Municipal de Ensino de Caraguatatuba, inclusive pela formação dos professores coordenadores pedagógicos responsáveis nas unidades escolares pelo planejamento, execução e acompanhamento das horas destinadas às atividades extraclasse.

Quanto à periodicidade das formações, as mesmas ocorrem mensalmente a todos os professores e semanalmente aos professores alfabetizadores. Para os professores coordenadores pedagógicos a formação ocorre mensalmente.

Utilizam a formação em contexto, tendo como referencial para elaboração das demandas os seguintes instrumentos:

- currículo de cada segmento da educação, por ano;

- visitas às unidades escolares pela equipe do apoio pedagógico responsável pelo segmento;
- levantamento em conjunto com os professores nos encontros mensais que ocorrem na SME.

Como indicador principal para nortear as ações o setor utiliza-se dos resultados obtidos no IDEB e também do SARESP³ e Avaliação Municipal.

Quanto aos momentos destinados às atividades extraclasse, a SME através do setor de apoio pedagógico informou que todo gerenciamento de conteúdo, acompanhamento e sistematização é de responsabilidade de cada unidade escolar, que deverá observar as demandas existentes, os índices das avaliações de sua unidade e as necessidades locais de cada realidade dentro de seu Projeto Político Pedagógico (PPP).

Tanto a equipe de supervisores como a equipe de apoio pedagógico procuram acompanhar o processo de desenvolvimento de tais ações de formação, mas não há um instrumento institucional que regulamente e trace com objetividade o que deve ser acompanhado nesses momentos de desenvolvimento extraclasse.

Desde 2013, o Setor de Apoio Pedagógico solicita um planejamento de cada unidade escolar referente ao que se irá desenvolver nos encontros semanais de HTPC, mas verifica-se que não há uma sistematização formalizada de tal instrumento. Solicita, também a agenda do HEAD e do HPE, mas sem exigir a realização de nenhum planejamento prévio, recomendando apenas que os mesmos estejam de acordo com o que é desenvolvido no HTPC.

A equipe do setor de apoio pedagógico é constituída da seguinte forma, conforme apresentado no quadro abaixo:

Tabela 15 - Equipe do setor de apoio pedagógico de Caraguatatuba/SP - 2014

Segmento / área do conhecimento	Quantitativo de profissional(is)
EDUCAÇÃO INFANTIL	
Berçário	01
Maternal I	01
Fase 1 e 2	01

³ Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo.

ENSINO FUNDAMENTAL I	
1º Ano - Alfabetização	01
2º e 3ºs anos	02
4º e 5º anos	02
ENSINO FUNDAMENTAL II	
Língua Portuguesa e Inglês	01
Matemática	01
Artes	01
História e Geografia	01
Ciências e Empreendedorismo	01
Educação Física	01
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS	
Educação de Jovens e Adultos - I e II	01
Total de profissionais	15

Fonte: elaboração pelo autor.

Está em construção o Projeto Pedagógico do Setor de Apoio Pedagógico onde será estabelecido o plano de trabalho do setor, bem como as estratégias para as sessões de horas extraclasse, e metas a serem alcançadas nesses horários de trabalho dos professores.

8 ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL, CONDIÇÕES DE TRABALHO E DAS HORAS DESTINADAS A ATIVIDADES PEDAGÓGICAS EXTRACLASSE NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO DE CARAGUATATUBA

Objetivando apresentar dados estatísticos para análise do perfil profissional, condições de trabalho e das horas destinadas às atividades pedagógicas extraclasse do sistema educacional de Caraguatatuba, conforme disposto na Lei Federal n. 11.738/2008 - LP e na Lei Municipal n. 2.065/2013 - PCRMPMC, serão utilizados os dados referentes a 243 questionários respondidos por professores no mês de março/2014, representando 93,1% dos professores de educação básica I (1º ao 5º ano), do Ensino Fundamental regular, que se encontra em situação docente, segmento foco desta pesquisa.

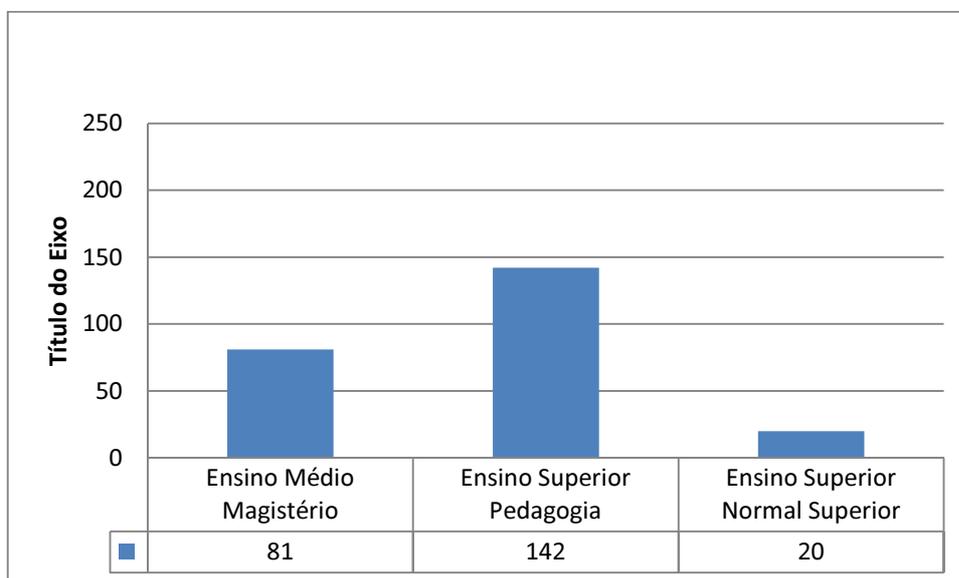
Os dados analisados na pesquisa são tratados na forma de percentuais e contemplam os seguintes aspectos: formação inicial e continuada dos professores, salário, condições de trabalho e cumprimento das horas destinadas ao trabalho pedagógico extraclasse (HTPC, HTLE, HEAD e HPE).

Os dados coletados referem-se a todas as unidades escolares que apresentam o segmento do ensino fundamental (1º ao 5º ano), num total de 25 escolas, conforme ANEXO L.

8.1 Formação inicial e continuada

No município de Caraguatatuba, a formação inicial de ingresso no sistema municipal de ensino corresponde a 81 professores com a titulação do Ensino Médio - Magistério - antigo 2º grau (33,34%), 142 professores com Ensino Superior - Pedagogia (58,48%) e 20 professores com formação de ingresso com Ensino Superior - Curso Normal Superior (8,18%), como apresentado no gráfico abaixo:

Gráfico 4 - Formação inicial para ingresso no sistema municipal de ensino de Caraguatatuba



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Pode-se observar com esse dado que a maioria dos professores (66,6%) em seu ingresso já apresentavam formação em nível superior, conforme o disposto na LDB em seu artigo 62:

Art. 62 - A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal. (LDBEN).

A legislação municipal de Caraguatatuba, através da Lei n. 2.065/2013 - PCRMPMC, também ratifica a necessidade de formação inicial em consonância com a LDBEN, conforme o disposto em seu capítulo VII, artigo 24, § 2º:

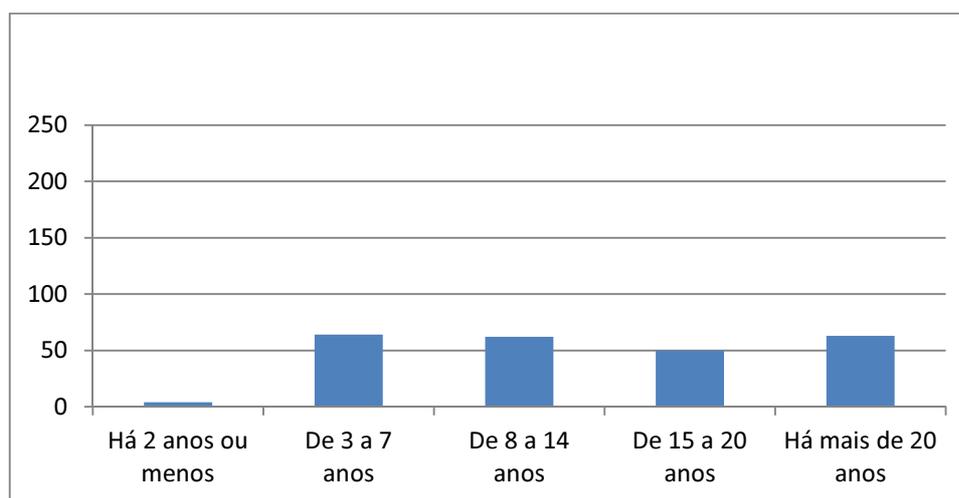
Art. 24. A formação de docentes para atuar na Educação Básica, especificamente:
 § 2º No Ensino Fundamental I e na Educação de Jovens e Adultos, far-se-á com:
 I - Habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Normal Superior; ou
 II - Habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia; ou
 III - Normal Superior com habilitação no Ensino Fundamental I; ou
 IV - Licenciatura em Pedagogia com habilitação no Ensino Fundamental I. (LEI 2.065/2013 - PCRMPMC).

Nota-se que para ascensão na carreira do magistério público municipal de Caraguatatuba faz-se necessária a titulação em nível superior, aspecto este que pode ser uma das explicações para que dois terços dos professores ingressados já possuam nível superior, conforme o disposto no artigo 24, § 5º, da Lei 2.065/2013:

§ 5º A formação dos profissionais de educação para o exercício das funções gratificadas mencionadas nesta Lei será feita em cursos de graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação *Lato Sensu*, em áreas estritamente ligadas à Educação, sob análise da Secretaria Municipal de Educação. (LEI 2.065/2013 - PCRMPMC).

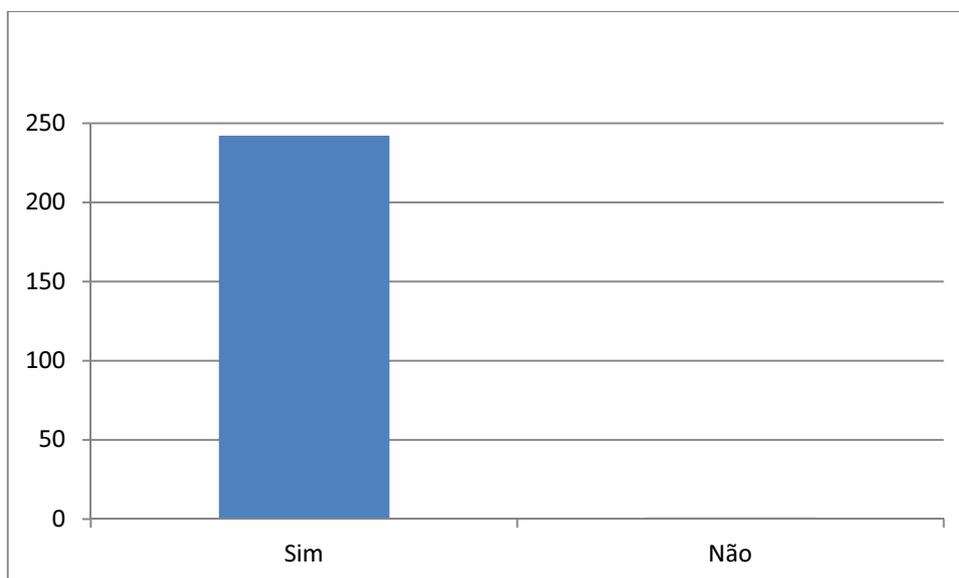
Procura-se através da pesquisa, levantar dados sobre o tempo decorrido desde a obtenção da titulação apresentada como requisito para ingresso no sistema municipal de ensino de Caraguatatuba e pôde-se verificar que existe uma uniformidade em termos de tempo de experiência entre os professores do município: apenas 2 anos ou menos (1,65%), de 3 a 7 anos (26,33%), de 8 a 14 anos (25,51%), de 15 a 20 anos (20,58%) e com mais de 20 anos (25,93%), conforme apresentado no gráfico abaixo:

Gráfico 5 - Tempo decorrido desde a obtenção do nível de escolaridade para ingresso



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Outro dado importante levantado na pesquisa diz respeito à formação em nível superior nos dias atuais, sendo perguntado aos professores se os mesmos possuíam curso superior. Do total de 243 questionários respondidos, 242 professores (99,58%) afirmaram já terem cursado o nível superior e apenas 01 (0,41%) ainda não cursou o nível superior.

Gráfico 6 - Número de professores que possuem curso superior

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

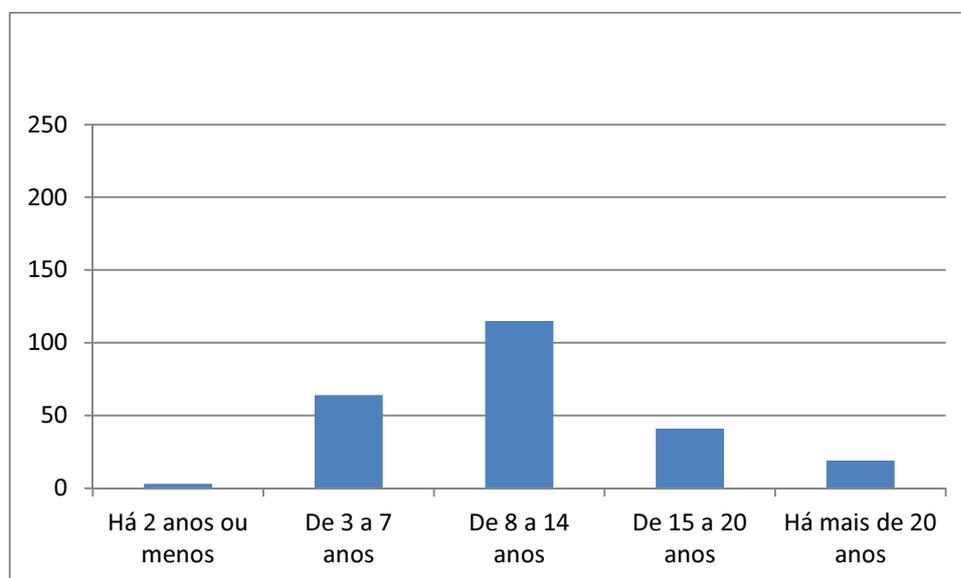
Um dos aspectos que podem ter contribuído para a formação em nível superior da quase totalidade dos professores é a política de valorização e evolução na carreira do magistério, constante na Lei n. 2.065/2013 - PCRMPMC - onde o docente é melhor remunerado quando possui formação mais avançada.

Também há de se considerar a enorme oferta de cursos em nível superior nos últimos anos. De acordo com GATTI e BARRETO (2009), devido às exigências legais constantes na LDBEN, houve um aumento significativo de cursos superiores direcionados à formação de professores na modalidade da educação infantil e das séries iniciais do ensino fundamental, não podendo deixar de ressaltar também o crescimento significativo na busca de cursos direcionados para os componentes curriculares do ensino fundamental de 6º ao 9º ano e ensino médio.

Dessa forma, o resultado obtido através do questionário não é inesperado, dado o ambiente favorável ao cumprimento de um curso superior na área de educação.

Foi perguntado também sobre há quanto tempo foi obtido o primeiro título de formação em nível superior, apresentando-se o seguinte resultado: 02 professores há dois anos ou menos (0,9%), 55 professores de 3 a 7 anos (24,8%), 111 professores de 8 a 14 anos (50%), 38 professores de 15 a 20 anos (17,1%) e 15 professores há mais de 20 anos (6,8%).

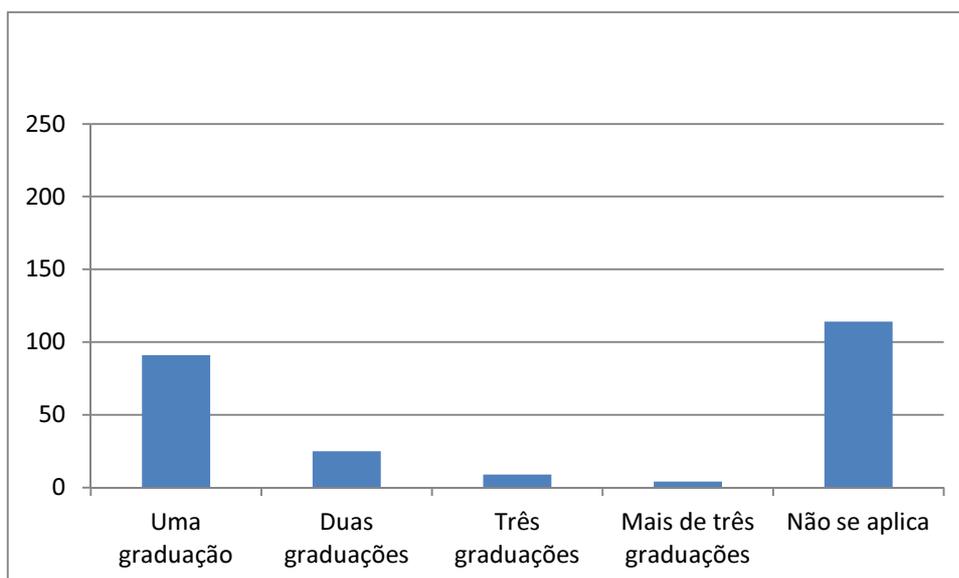
Gráfico 7 - Tempo decorrido desde a obtenção do primeiro título de formação em nível superior



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Esse resultado é interessante, pois se pode perceber que aproximadamente três quartos dos professores obtiveram sua primeira formação em nível superior nos últimos quatorze anos. Esse resultado sugere uma correlação direta com a criação do PCRMPMC, em 2002, no qual o docente com nível superior adquiria o direito de comissão sobre seu salário inicial, por possuir uma formação mais completa. Dessa forma, embora sejam muitos os fatores influentes na educação continuada dos professores, o resultado do questionário ajuda a sugerir que a política municipal de incentivo pecuniário aos docentes mais bem formados passou a exercer uma influência direta sobre o nível de formação docente no município.

Objetivando verificar a questão da formação continuada por parte dos professores foi perguntado se os mesmos possuíam outra graduação diferente da informada anteriormente e o resultado foi o seguinte: com uma graduação além da informada inicialmente (37,44%), com duas (10,29%), com três (3,70%), com mais de três graduações (1,65%) e com apenas a formação já informada (46,89%).

Gráfico 8 - Outras graduações além da já informada inicialmente

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Tal dado mostra uma realidade na qual mais de metade dos professores do sistema municipal de ensino de Caraguatatuba (53,08%) investiram em outra graduação ao longo de sua vida profissional, o que sugere que a política de valorização profissional, através do PCRMPMC tenha contribuído para tal, como disposto abaixo no Capítulo VIII - Da evolução funcional, Seção I - Da progressão funcional:

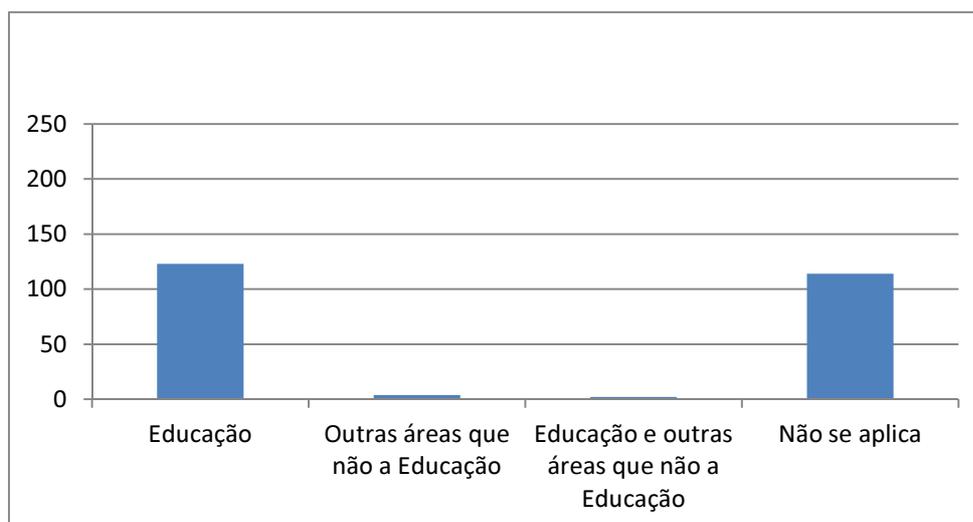
Art. 25 Progressão Funcional é a percepção, pelo Professor, de vencimento superior ao que vinha recebendo, em decorrência da aplicação, ao vencimento-base de seu cargo, de percentual específico, estabelecido nesta Lei, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho, nos termos do artigo 67, IV, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

Art. 28 Preenchidos os requisitos estabelecidos no artigo 27, o Professor que possuir, dentro de sua área de atuação, uma das habilitações ou titulações adiante relacionadas, deverá requerer ao Secretário Municipal de Educação, apresentando cópia autenticada e fará jus aos seguintes percentuais calculados sobre o vencimento-base de seu cargo:

II - 8% (oito por cento) – um curso em nível superior correspondente à licenciatura plena não utilizada para ingresso, somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma; (Lei n. 2.065/2013 - PCRMPMC).

Seguindo a linha de pesquisa sobre a formação continuada foi questionado também junto aos professores em que área tal graduação ou graduações foram cursadas, apresentando como resultado: educação (50,60%), outras áreas que não a educação (1,65%), educação e outras áreas que não a educação (0,82%) e não cursaram (46,89%).

Gráfico 9 - Área de realização de outra(s) graduação(ões)

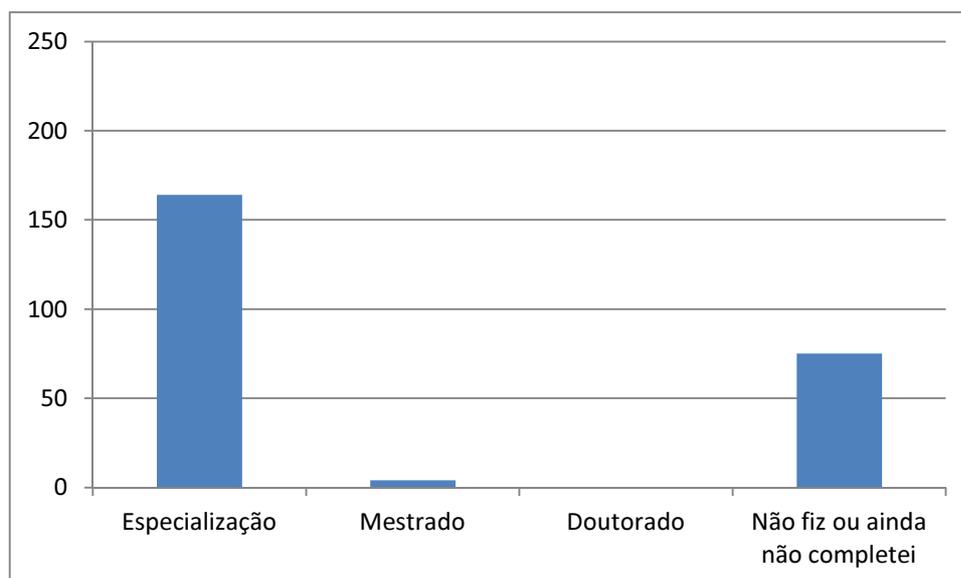


Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Ao se filtrarem os questionários em que a resposta foi “Não se aplica”, verifica-se que quase 100% dos cursos extras feitos pelos professores estavam relacionados à área da educação, fato este que pode ser explicado pelo aproveitamento constante no PCRMPMC, em que o professor também recebe uma gratificação pecuniária devido à sua formação extra na área educacional.

Também foi perguntado aos professores se possuíam curso de pós-graduação e a modalidade à qual pertenciam, apresentando o seguinte resultado: especialização (67,48%), mestrado (1,65%), doutorado (0,00%) e não fizeram ou não concluíram (30,86%). Essa informação ajuda a sugerir a importância que o PCRMPMC tem sobre o percentual de 67,48% apresentado na modalidade de pós-graduação (especialização), o que sugere que a política de valorização profissional, através do PCRMPMC tenha contribuído para tal, como disposto no Capítulo VIII - Da evolução funcional, Seção I - Da progressão funcional:

I - 7% (sete por cento) - um curso de pós-graduação *Lato Sensu* com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente e somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma. (Lei n. 2.065/2013 - PCRMPMC).

Gráfico 10 - Modalidade de realização de curso de pós-graduação

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Também, podemos citar o fato de no município existir uma instituição de ensino superior que oferece tais modalidades de curso e também pela expansão dos cursos semipresenciais e a distância oferecidos por diversas instituições de ensino no país.

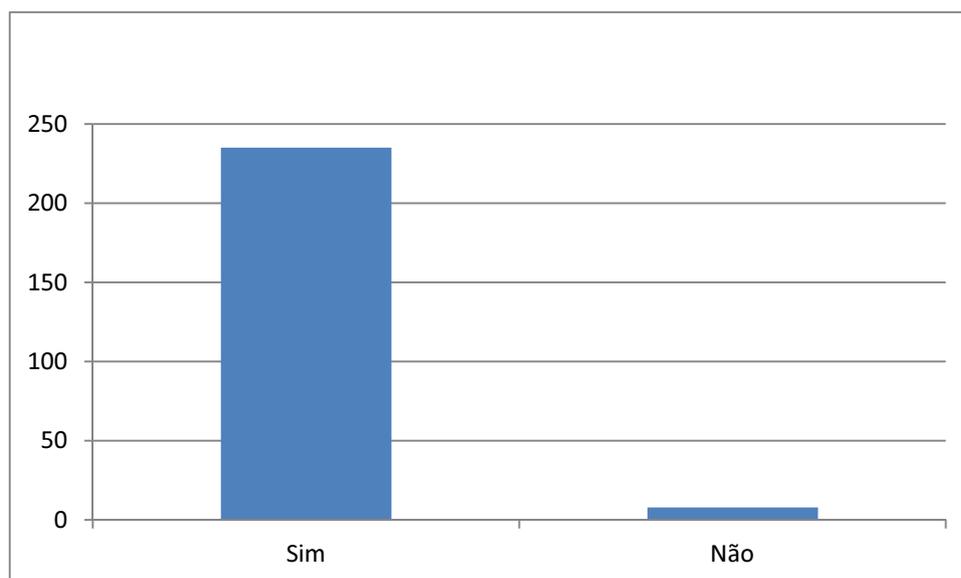
Sobre a temática de formação continuada, as próximas análises referem-se a atividades de formação disponibilizadas pelo sistema educacional do município, sendo perguntado aos professores se os mesmos participaram de alguma atividade de formação continuada nos últimos dois anos, apresentando-se o seguinte dado: 96,70% dos professores afirmaram terem participado e apenas 3,30% não participaram o que demonstra que a maioria participou do programa de formação municipal.

Segundo BRZEZINSKI (2008), no que se refere a essa temática, tal linha de formação tem seu alicerce na LDB, embasada na tese de um processo de educação que se realiza ao longo da vida.

Artigo 1º: A educação abrange processos formativos que se desenvolvem na convivência humana, na vida familiar, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da Sociedade Civil e nas manifestações culturais;

Artigo 67: Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

Inciso II: Os sistemas de ensino promoverão aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim. (Lei n. 9.394/96 - LDBEN)

Gráfico 11 - Participação em atividades de formação continuada nos últimos dois anos

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Tabela 16 - Participação em atividades de formação continuada nos últimos dois anos

PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE FORMAÇÃO CONTINUADA NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS	COMPARAÇÃO (%)	
	Caraguatatuba	Brasil*
Sim	96,70%	89,00%
Não	3,30%	11,00%

Fonte: Questionário professor Prova Brasil 2011 | Questionários aplicados: 112.345 | Questionários respondidos: 76.455 | Respostas válidas para esta questão: 72.872 | QEdU.org.br

*Dados do Brasil

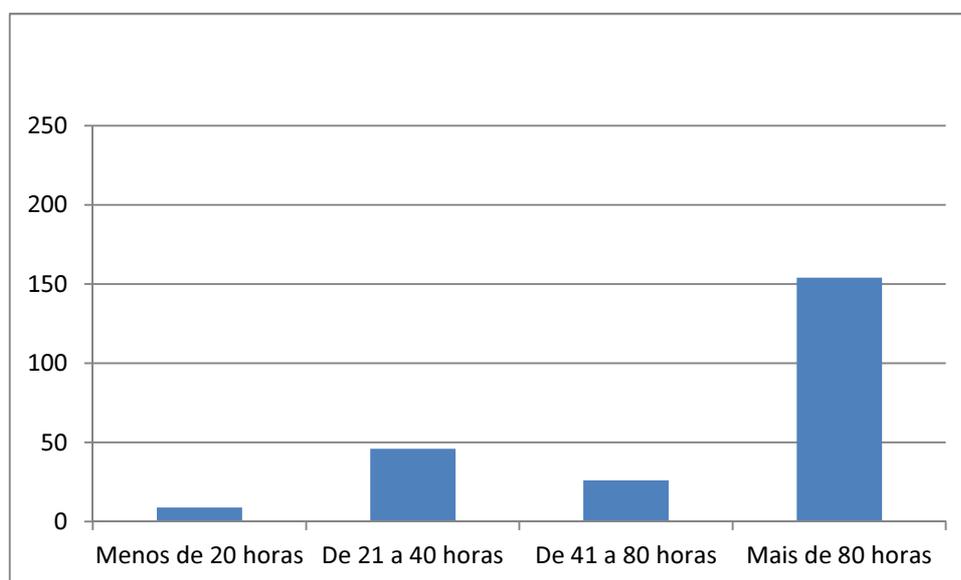
Esse dado é positivo, uma vez que mostra a movimentação dos professores no sentido de buscar formação profissional extra, aproveitando as ofertas do município. No entanto, a partir do pequeno progresso no IDEB do município no resultado da última avaliação, em 2011, lança-se dúvida sobre a efetividade dessas formações extras, uma vez que o resultado esperado era a melhoria do índice na mesma taxa dos anos anteriores. Esperava-se algo da ordem de 10% de aumento e o aumento foi da ordem de apenas 1%.

Ao se fazer o cruzamento dos dados dos questionários com os dados recentes do IDEB, percebe-se que os gestores públicos precisam estar atentos à efetividade das formações extraclasse dos professores e, se necessário, propor mudanças na forma de avaliação da qualidade da formação docente nesses cursos, seja através do aumento da nota mínima para a

aprovação, ou então seja pela realização de uma prova de avaliação de incorporação do aprendizado ao final do curso. Estas são apenas duas possibilidades de metrificação do aprendizado do professor nesses cursos, ação que está alinhada com a postura que vem sendo adotada nos espaços políticos brasileiros, onde a avaliação de desempenho e as recompensas financeiras têm se tornado cada vez mais meritocráticas e atreladas a metas.

Também foi perguntado aos professores sobre qual a carga horária da atividade da qual participaram que consideravam mais relevante para sua atualização profissional: menos de 20 horas (3,82%), de 21 a 40 horas (19,57%), de 41 a 80 horas (11,06%) e com mais de 80 horas (65,53%).

Gráfico 12 - Carga horária mais relevante das atividades de formação continuada



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Este dado mostra que os professores participam de formações com uma carga horária mais duradoura, até porque consta na Lei nº 2.065/2013 (PCRMPMC), capítulo VIII, da evolução funcional, já citado anteriormente, sobre a ênfase dada a cursos com essa carga horária de preferência, apresentada na pesquisa:

II - 5% (cinco por cento) – um curso de aperfeiçoamento e/ou sequencial com duração igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente desde que validados pela Secretaria Municipal de Educação, para cada período de 03 (três) anos;

§ 1º Os cursos realizados em horário diverso ao horário de trabalho do profissional do quadro do magistério, serão acrescidos 2% (dois por cento) sobre o percentual estabelecido os incisos I e II deste artigo. (Lei n. 2.065/2013 - PCRMPMC)

Tabela 17- Carga horária mais relevante das atividades da qual participou

CARGA HORÁRIA MAIS RELEVANTE DAS ATIVIDADES DA QUAL PARTICIPOU	COMPARAÇÃO (%)	
	Caraguatatuba	Brasil*
Menos de 20 horas	3,82%	12,00%
De 21 a 40 horas	19,57%	29,00%
De 41 a 80 horas	11,06%	17,00%
Mais de 80 horas	65,53%	42,00%

Questionário professor Prova Brasil 2011 | Questionários aplicados: 112.345 | Questionários respondidos: 76.455
| Respostas válidas para esta questão: 64.045 | QEdU.org.br

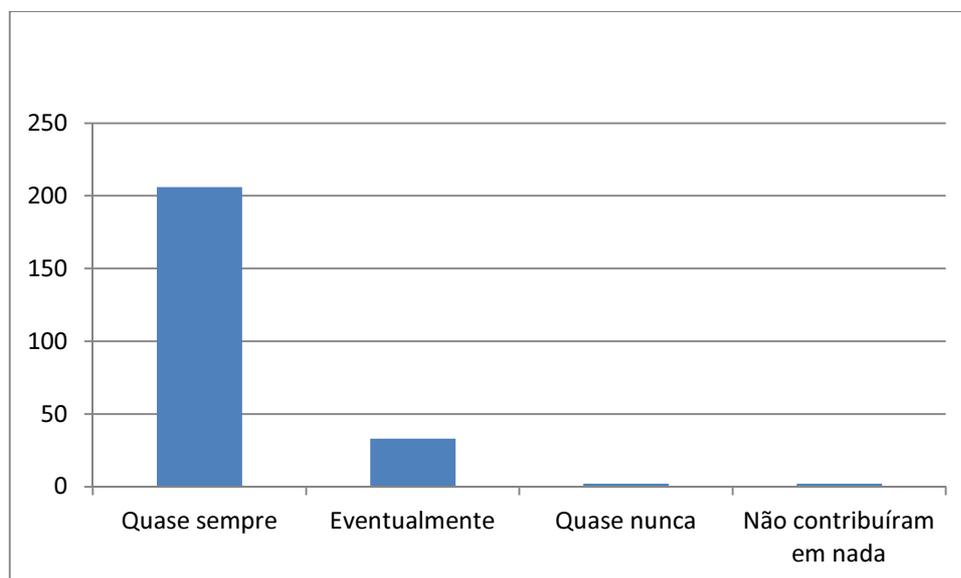
*Dados do Brasil |

Sobre os conhecimentos adquiridos nas atividades de formação continuada para a melhoria da prática em sala de aula, 84,77% dos professores assinalaram a opção quase sempre, 13,58% responderam que eventualmente, 0,83% quase nunca e 0,83% afirmaram que não contribuíram em nada. Onde, nessa escala:

- a) “Quase sempre” significa que o professor incorpora novos conhecimentos e práticas pedagógicas à sua rotina de sala de aula;
- b) “Eventualmente” significa que o professor utiliza alguns conceitos novos algumas vezes em sala de aula;
- c) “Quase nunca” indica que o professor apenas raramente utiliza algum novo conceito em sua sala de aula e;
- d) “Não contribuíram em nada” significa que o professor não implementou nenhum novo conceito em sua prática docente.

O gráfico a seguir apresenta dados sobre a utilização dos conhecimentos adquiridos pelos professores nas atividades de formação continuada e a utilização dos mesmos na melhoria da prática em sala de aula.

Gráfico 13 - Utilização dos conhecimentos adquiridos nas atividades de formação continuada para melhoria da prática em sala de aula



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

De modo geral, verifica-se que há oferta por parte do Sistema Municipal de Ensino de formação continuada aos professores que procura contemplar uma carga horária que seja enquadrada no Plano de Carreira.

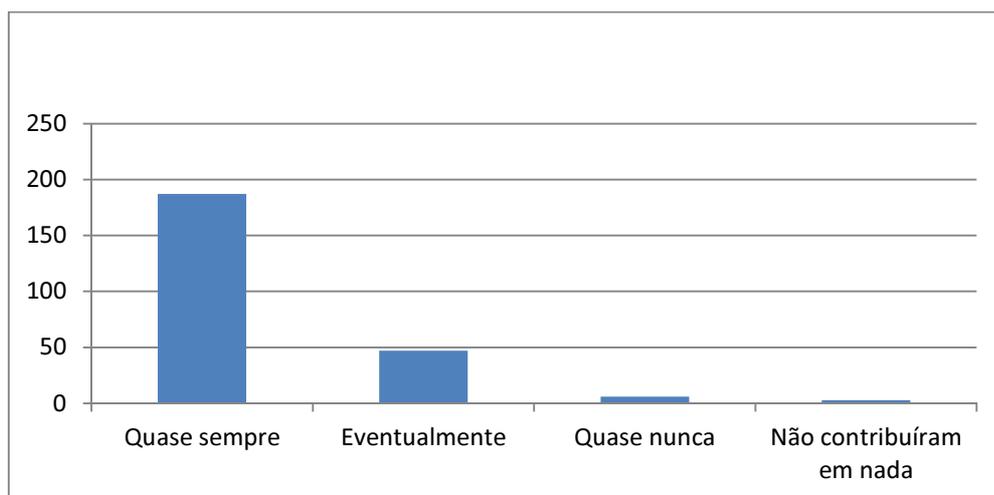
De acordo com a legislação municipal observa-se que existe uma lacuna em relação ao monitoramento e indicadores mais específicos para avaliar o aproveitamento específico do processo de formação continuada ofertado no sistema, visto que se utilizam apenas de instrumentos que avaliam o desempenho do alunado (SARESP, PROVA BRASIL).

Em relação ao disposto na Lei Municipal n. 2.065/2013 - PCRMPMC, sobre as horas destinadas ao cumprimento de um terço da jornada extraclasse, compreendidas pelo HTPC, HTLE, HEAD e HPE, foi perguntado aos professores se tais momentos contribuem ou não para a melhoria de sua prática em sala de aula, sendo que 76,95% responderam que quase sempre, 19,34% eventualmente, 2,46% quase nunca e 1,23% disseram que tais momentos não contribuem em nada para a melhoria da prática em sala de aula. Da mesma forma como na pergunta anterior, nessa escala considera-se que:

- a) “Quase sempre” significa que o professor incorpora novos conhecimentos e práticas pedagógicas à sua rotina de sala de aula;
- b) “Eventualmente” significa que o professor utiliza alguns conceitos novos algumas vezes em sala de aula;

- c) “Quase nunca” indica que o professor apenas raramente utiliza algum novo conceito em sua sala de aula e;
- d) “Não contribuíram em nada” significa que o professor não implementou nenhum novo conceito em sua prática docente.

Gráfico 14 - Contribuição das horas extraclasse para a melhoria da prática em sala de aula



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

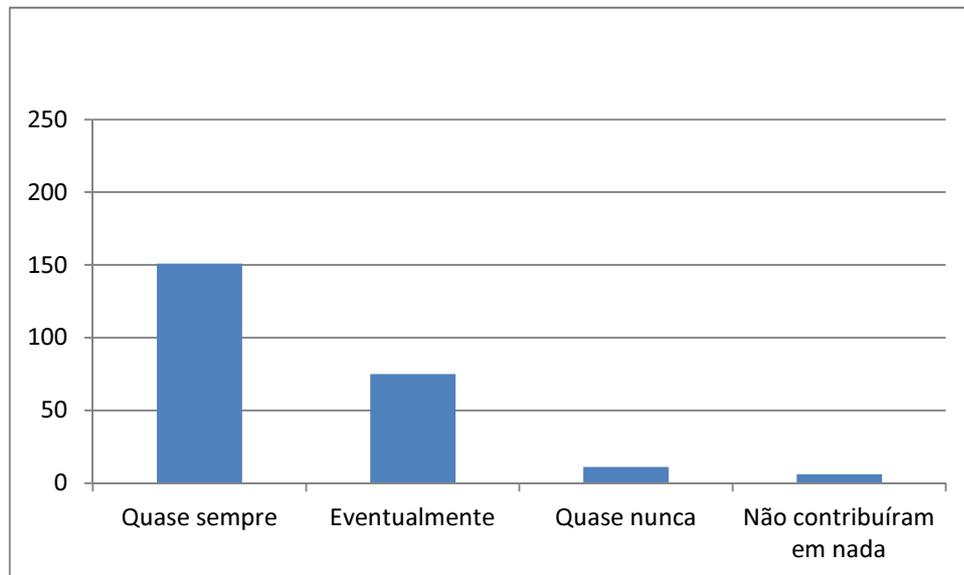
Observando o resultado obtido no gráfico anterior, percebe-se que quando se analisa o gráfico das horas destinadas às atividades extraclasse, que acontecem no contexto da escola e que são conduzidas por integrantes da equipe gestora de cada unidade, há uma redução na opção quase sempre de 7,82% em relação às atividades de formação continuada oferecidas e conduzidas diretamente pela equipe da Secretaria Municipal de Educação.

Isso nos remete a pensar no processo de direcionamento e condução por parte da equipe gestora de tais momentos e também na necessidade de uma política de monitoramento mais efetiva por parte do Sistema Educacional do Município, que possa garantir realmente que a jornada extraclasse esteja definida com ações que realmente venham ao encontro das políticas educacionais almejadas e que esteja em consonância com as necessidades locais de cada unidade escolar.

Em seguida, foi perguntado aos professores se a política educacional do município, no que concerne ao cumprimento do um terço da jornada extraclasse contribuía ou não para a melhoria de sua prática em sala de aula: 62,13% afirmaram que quase sempre, 30,86% eventualmente, 4,52% quase nunca e 2,46% disseram que não contribuía em nada. Igualmente, nessa escala considera-se que:

- a) “Quase sempre” significa que o professor incorpora novos conhecimentos e práticas pedagógicas à sua rotina de sala de aula;
- b) “Eventualmente” significa que o professor utiliza alguns conceitos novos algumas vezes em sala de aula;
- c) “Quase nunca” indica que o professor apenas raramente utiliza algum novo conceito em sua sala de aula e;
- d) “Não contribuíram em nada” significa que o professor não implementou nenhum novo conceito em sua prática docente.

Gráfico 15 - Contribuição da política educacional do município para a melhoria da prática em sala de aula



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

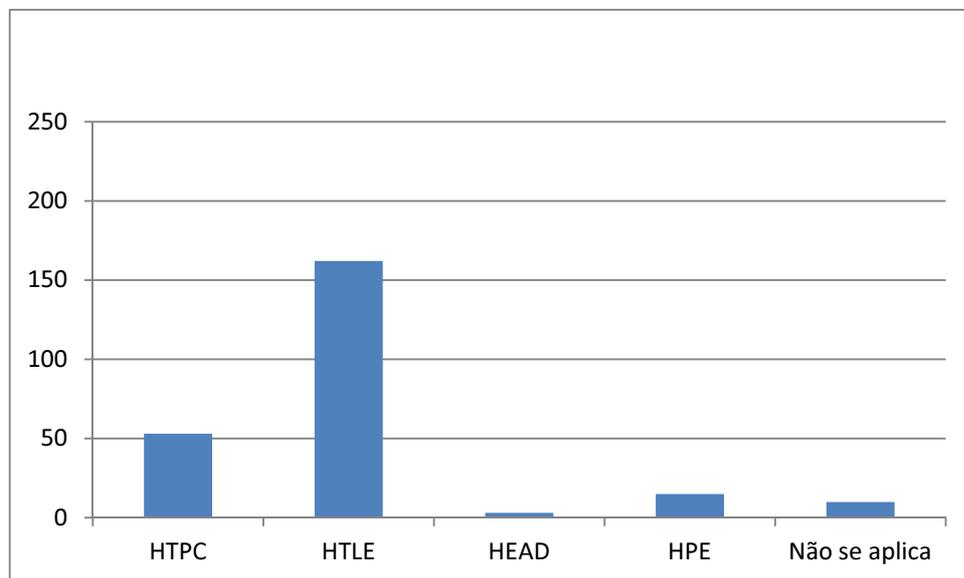
Fazendo uma comparação com os dados apresentados gráfico 14, que apresenta 84,77% do professores indicando a opção “Quase sempre” no que se refere a utilização dos conhecimentos adquiridos nas atividades de formação continuada para melhoria da prática em sala de aula, direcionadas pela equipe da Secretaria Municipal da Educação vimos que há uma redução de 22,64% quando perguntados sobre as horas destinadas a formação, constantes da jornada extraclasse do professor (um terço da jornada), que acontecem nas unidades escolares e que são direcionadas por integrantes da equipe gestora (professor coordenador, vice-diretor e diretor).

Tal decréscimo indica a necessidade de um acompanhamento mais pontual e sistemático por parte da Secretaria da Educação no que se refere ao conteúdo que se é

desenvolvido e também no papel dos atores que desempenham tal função nas unidades escolares.

Dentro do contexto do cumprimento de um terço da jornada extraclasse em momentos específicos pelo professor, a pergunta seguinte versava sobre a visão do professor sobre qual desses momentos era mais importante para o aprimoramento de sua prática em sala de aula, tendo como resultado: 53,00% afirmaram que era o HTPC, 66,66% indicaram o HTLE, 1,23% indicaram o HEAD, 6,17% indicaram o HPE e 4,11% disseram que a pergunta não se aplicava a eles.

Gráfico 16 - Componente mais importante da jornada extraclasse



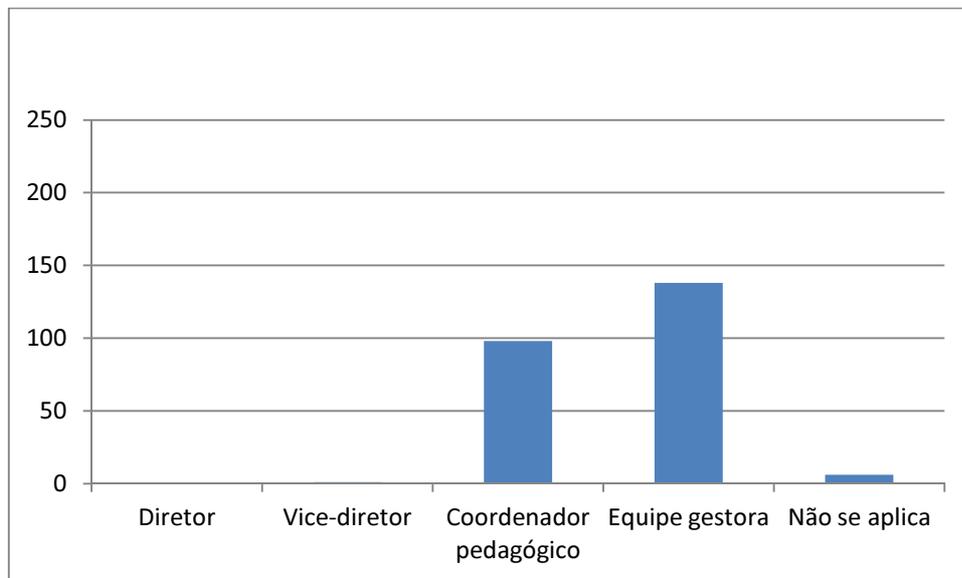
Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Esse resultado de 66,66% dos professores indicando a opção do HTLE sugere inicialmente duas hipóteses: a primeira de que o HTPC não está sendo aproveitado como espaço de discussão e construção coletiva de ferramentas e soluções referentes às dificuldades apresentadas em cada unidade escolar, podendo indicar uma dificuldade de gestão das sessões e a outra de que os professores estão necessitando encontrar na escola um espaço para elaboração, discussão de atividades e situações rotineiras até pela falta de tempo ou acúmulo de jornadas de trabalho em outras escolas ou outros municípios, informação esta que não foi medida nesta pesquisa e que merece uma atenção maior para a elaboração de uma análise mais efetiva.

Foi perguntado também aos professores sobre qual ator ou atores responsáveis pela condução de tais momentos exercia o papel mais importante para tal: diretor (0,00%), vice-

diretor (0,41%), coordenador pedagógico (40,32%), equipe gestora (56,79%) e não se aplica (2,46%).

Gráfico 17 - Grau de importância dos atores responsáveis pela condução da jornada extraclasse

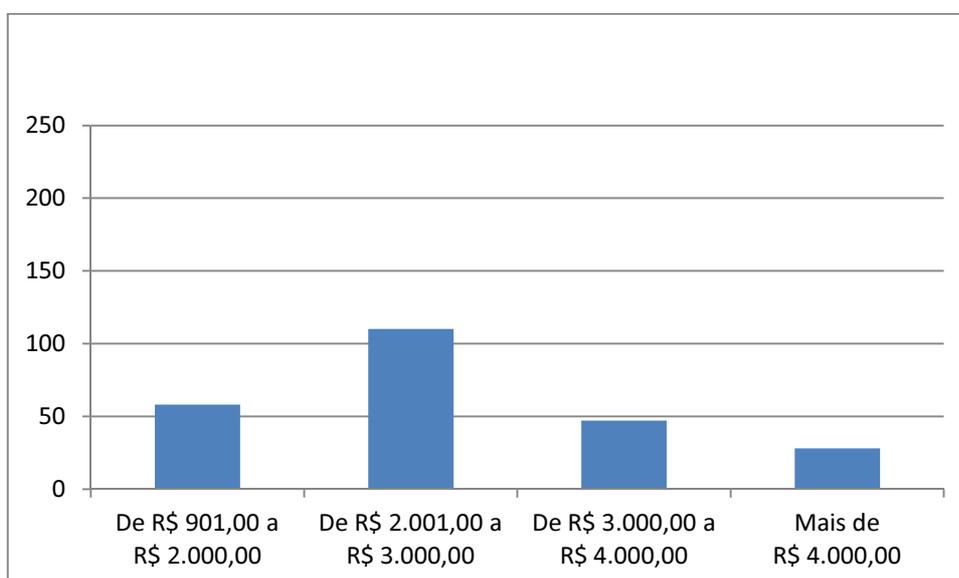


Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Com o resultado apresentado acima poderemos ver que a maioria dos professores apresenta a equipe gestora como necessária à condução dos momentos da jornada extraclasse, papel este que na maioria das unidades escolares é desenvolvido pelos coordenadores pedagógicos. Nesse sentido cabe uma investigação mais específica para se poder atribuir o grau de importância de cada um relacionando-os aos conteúdos e práticas aplicadas.

8.2 SALÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

A fim de obter informações acerca da remuneração e jornada foi perguntado aos professores, primeiramente, sobre a remuneração recebida por eles, apresentada em quatro faixas salariais, tendo como resultado: de R\$ 901,00 a R\$ 2.000,00 (23,86%), de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00 (45,26%), de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00 (19,34%) e com mais de R\$ 4.000,00 (11,52%), como apresentado no gráfico abaixo.

Gráfico 18 - Salário percebido pelos professores, em faixas salariais

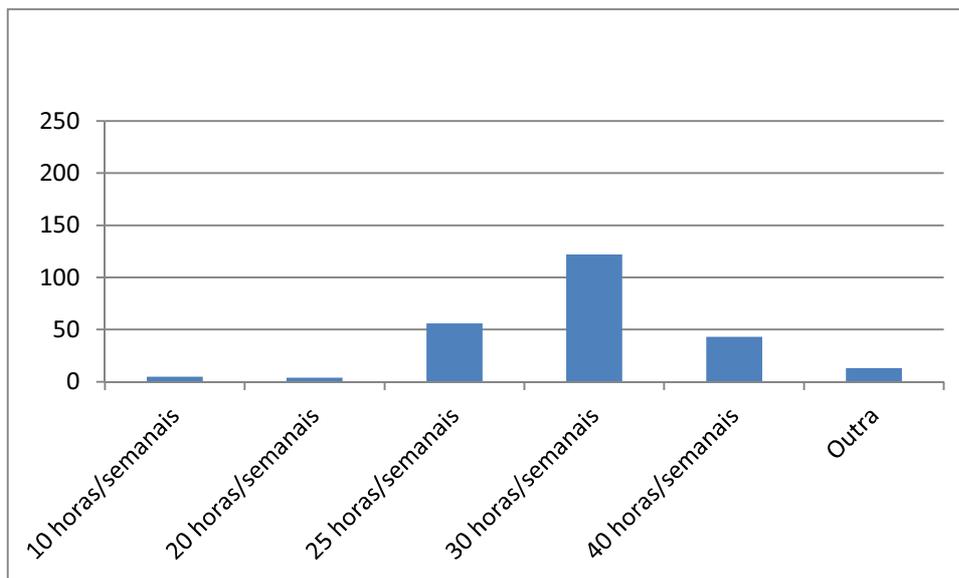
Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Em Caraguatatuba, o quesito de carga horária (um terço da jornada) e salário cumprem o previsto na Lei do Piso desde sua implantação ocorrida em janeiro de 2013, através da reformulação do PCRMPMC (Lei Complementar nº 2.065/2013).

Também é possível verificar que em 2013, quando a Lei Municipal 2.065/2013 PCRMPMC foi aprovada, ela já contemplava o valor de R\$ 2.263,71 para uma jornada de 40 horas, cerca de 44,5% a mais do que exigido no valor atualizado de R\$ 1.567,00 na Lei do Piso para o referido ano.

Em relação à jornada de trabalho, 2,07% cumprem jornada de 10 horas/semanais, 1,65% cumprem jornada de 20 horas/semanais, 23,04% apresentam jornada de 25 horas/semanais, mais da metade dos professores 50,20% cumprem a jornada de 30 horas/semanais, 17,69% cumprem 40 horas/semanais e 5,34% outras jornadas.

Gráfico 19 - Jornada de trabalho cumprida pelo professor



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor.

Verifica-se com tal dado que a maioria dos professores do município detém uma jornada de 30 horas/semanais com uma elevação gradativa para 40 horas/semanais devido à ampliação do ensino integral, através dos Centros Integrados de Desenvolvimento Educacional - CIDEs, estruturas construídas para garantir a permanência integral dos alunos na escola e que absorve apenas professores que se destinam a compor uma jornada de 40 horas/semanais com dedicação exclusiva.

8.2.1 Benchmark: comparação com o município de São Sebastião/SP

Para a comparação dos níveis de investimentos em educação do município de Caraguatatuba, utilizou-se o município de São Sebastião/SP. A escolha foi feita pela proximidade geográfica entre os dois municípios, uma vez que ambos são municípios do litoral norte paulista que recebem bastante influência, em seus orçamentos, vale citar, dos impostos pagos por grandes empresas de extração de petróleo. Além disso, a influência dessas grandes empresas também se reflete nos tipos de emprego criados em cada um dos municípios, fazendo com que ambos sejam parecidos em termos socioeconômicos. Por essa similaridade, São Sebastião foi escolhido como objeto de comparação de Caraguatatuba para a avaliação do percentual de investimento em educação e seu impacto sobre o IDEB.

No entanto, como compete às administrações de cada município a delimitação de que parcela do orçamento é destinada à educação, há diferenças entre ambos nesse percentual, como é verificado nas tabelas abaixo:

Tabela 18 - Investimento em educação em relação ao percentual do orçamento público municipal de Caraguatatuba/SP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	(R\$ mil)					
Orçamento do município	228.170	212.085	269.134	378.152	412.559	422.191
Investido em educação	66.098	66.173	79.847	109.257	116.807	131.595
% investido em educação	29%	31%	30%	29%	28%	31%

Fonte: elaboração pelo autor com base em documentos de orçamentos do município de Caraguatatuba/SP

Tabela 19 - Investimento em educação em relação ao percentual do orçamento público municipal de São Sebastião/SP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	(R\$ mil)					
Orçamento do município	230.866	220.721	270.790	358.749	329.823	448.503
Investido em educação	81.131	84.751	87.960	106.445	108.515	129.136
% investido em educação	35%	38%	32%	30%	33%	29%

Fonte: elaboração pelo autor com base em documentos de orçamentos do município de São Sebastião/SP

Pela análise das tabelas, observa-se que o investimento, em termos de percentual do orçamento do município, é praticamente estável em torno de 30%, em Caraguatatuba. Em contraste, em São Sebastião, esse valor tem oscilado bastante nos últimos anos, sendo que atingiu o pico de 38% em 2010 e caiu para 29% em 2014.

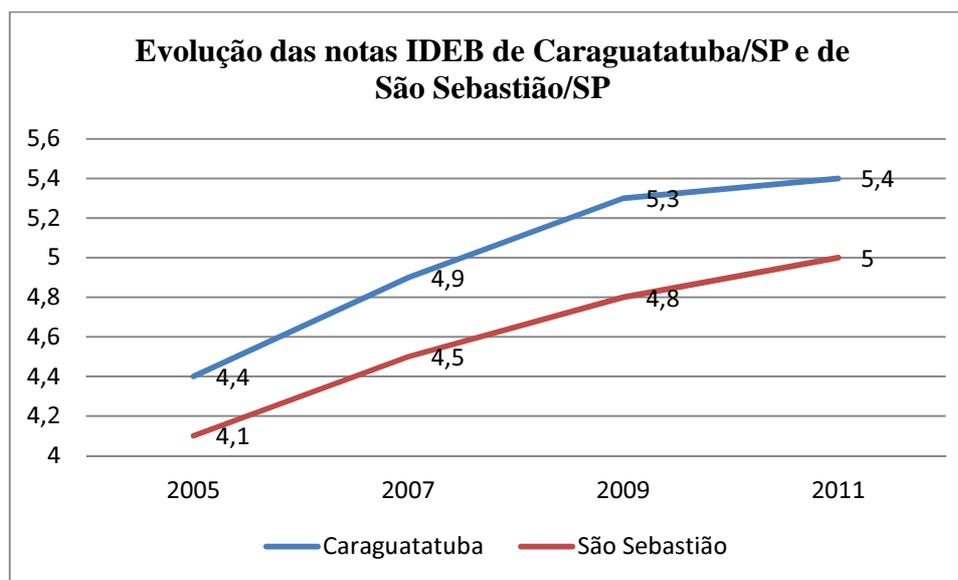
Ao se analisarem os dados das notas do IDEB nos dois municípios, obtém-se a seguinte tabela e o gráfico abaixo:

Tabela 20 - Evolução das notas no IDEB dos municípios de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP entre 2005 e 2011

Município	Ideb 2005		Ideb 2007		Ideb 2009		Ideb 2011		Ideb 2013	
	Nota	Meta								
Caraguatatuba	4.4	--	4.9	4.4	5.3	4.8	5.4	5.2	-	5.7
São Sebastião	4.1	--	4.5	4.2	4.8	4.5	5.0	4.9	-	5.2

Fonte: elaboração pelo autor com base em dados do INEP.

Gráfico 20 - Evolução das notas IDEB de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP



Fonte: elaboração do autor com base em dados do INEP.

Conforme se pode observar, São Sebastião obteve no IDEB uma curva muito similar à de Caraguatatuba, ou seja, obteve um crescimento rápido até 2009 e depois teve uma desaceleração em 2011. Dessa forma, muito embora os níveis de investimentos em educação, proporcionalmente ao orçamento, sejam diferentes entre ambos os municípios, ainda não é possível afirmar a existência de uma correlação direta entre o percentual do investimento em educação e o IDEB.

Também se pode observar os dados sobre remuneração docente entre os dois municípios através da tabela a seguir:

Tabela 21 - Valor médio da hora-aula dos docentes de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP em 2014

Município	Valor médio da hora-aula dos docentes atuais
Caraguatatuba/SP	R\$ 15,94
São Sebastião/SP	R\$ 21,84

Fonte: elaboração do autor, com base em informações contidas nos documentos oficiais de folhas de pagamentos de Caraguatatuba/SP e de São Sebastião/SP

Com base nesta tabela, pode-se perceber que São Sebastião apresenta uma remuneração média por hora-aula 37% superior à de Caraguatatuba. Mesmo assim, o IDEB de São Sebastião também apresenta desaceleração, o que sugere a hipótese de que de fato existe um problema no processo educacional em ambos os municípios, não permitindo que os investimentos em educação ou em remuneração docente se convertam diretamente em desempenho positivo dos alunos na Prova Brasil.

9 PROPOSTA DE RECOMENDAÇÕES

Após a pesquisa e análise elaborada no capítulo anterior, evidenciou-se que, devido aos incentivos pecuniários existentes no município de Caraguatatuba/SP, praticamente a totalidade dos professores do primeiro ciclo do ensino fundamental possuem formação em nível superior e especializações na área. Também percebe-se que quase todos os professores do PEB I haviam aproveitado oportunidades de formação extraclasse nos últimos dois anos. Não bastasse isso, mais de 80% desses professores afirmaram terem incorporado em sala de aula novos conceitos aprendidos nas formações extraclases.

No entanto, é contrastante que a nota do município no IDEB, para o PEB I, tenha apresentado um movimento de desaceleração desde a avaliação anterior, tendo apenas se elevado de 5,3 em 2009 para 5,4 em 2011. Essa avaliação mostra um claro problema entre o progresso percebido pelos professores e o progresso mensurado pelo IDEB, que é o instrumento oficial de medida do avanço no nível da educação pública no Brasil.

Por essa razão, dado que existe uma estagnação na evolução do IDEB no PEB I de Caraguatatuba e que as percepções de progresso educacional entre o mostrado no resultado do IDEB e as respostas dos professores são destoantes, percebe-se a necessidade de identificar na rotina escolar quais são as falhas no processo de formação continuada dos professores.

Ou seja, é necessário estudar o processo de formação extraclasse dos professores e definir indicadores de desempenho que permitam identificar em qual ponto deste processo há falhas, de modo a poder corrigi-las rapidamente no dia a dia do professor.

Dessa forma, pode ser feita a avaliação e melhoria do processo de formação continuada dos professores através de indicadores de desempenho bem definidos, de modo a poder contribuir para um aumento diretamente no valor mensurado pelo IDEB.

9.1 Aplicação dos indicadores de desempenho no processo de formação continuada dos professores de Caraguatatuba/SP

Percorrido pouco mais de um ano após a atualização da Lei n. 991/2002 através da Lei nº 2.065/2013 - PCRMPMC, que incorpora os dispositivos concernentes à jornada de trabalho extraclasse, dispostos na LP, o município de Caraguatatuba implementou explicitamente jornadas de trabalho compostas por HTPC, HEAD, HPE e HTLE.

Esses horários de trabalho dos professores representam oportunidades para a Secretaria Municipal de Educação avaliar o desempenho extraclasse dos docentes. Para tanto,

é necessário implementar ações de acompanhamento processual e de resultados de cada um desses elementos que compõem a jornada extraclasse, bem como acompanhar o desempenho dos atores responsáveis pela condução dessas atividades nas unidades escolares, a fim de mensurar adequadamente o efeito de tais dispositivos na melhoria da qualidade da educação municipal. Além disso, para se garantir o comprometimento dos professores na realização destas novas ações, sugere-se atrelar o desempenho extraclasse dos professores diretamente a alguma forma de gratificação pecuniária a ser recebida em caso de desempenho satisfatório, conforme será apresentado nos próximos tópicos.

O planejamento proposto nos itens a seguir leva em consideração a implementação das propostas deste estudo juntamente à execução do Plano Municipal de Educação de Caraguatatuba, que está em processo de aprovação e, caso aprovado, terá vigência até o ano de 2020.

9.2 Planejamento para 2014 e 2015 - curto prazo

9.2.1 Definição dos indicadores a serem mensurados

Considerando-se que:

- a) O HTPC é o trabalho que visa o desenvolvimento coletivo do corpo docente de uma unidade escolar de modo a encontrar soluções para problemas do dia a dia da escola, dentre outras atividades que envolvam a interação entre todos os professores da unidade;
- b) O HTLE é constituinte essencial na preparação dos professores para o oferecimento de uma aula de boa qualidade, através de planejamento adequado e cumprimento de prazos de entrega de atividades rotineiras da função docente;
- c) O HEAD é a forma básica de estimular a formação teórica continuada do professor através de cursos e aprendizados a distância;
- d) O HPE é o horário destinado à disrupção do processo educacional convencional através da criação de projetos e/ou estudos que visem o melhor aprendizado por parte dos alunos.

Sugere-se a exploração dos seguintes indicadores de desempenho para cada um desses elementos que compõem a jornada extraclasse do professor:

- a) Para o HTPC sugere-se a mensuração de resultado através das:
 - a. Frequência do professor aos encontros coletivos;

- b. Entrega ou não entrega de tarefas a serem determinadas pela equipe gestora que coordena as reuniões, visando o aprimoramento do professor e do processo de ensino-aprendizagem;
- c. Respeito ao prazo das entregas definidas pela equipe gestora que coordena as sessões de HTPC, avaliando a entrega como “entrega no prazo” e “entrega fora do prazo”;
- d. Qualidade do material apresentado pelo professor, através da avaliação da equipe gestora responsável pela condução do HTPC. Nesta avaliação de qualidade, dever-se-á categorizar as entregas do professor entre as opções “não atende às expectativas”, “atende às expectativas” e “supera as expectativas”.

Cada um desses quesitos deverá compor uma nota de zero a dez, sendo acumulado ao longo do ano para compor uma “nota de HTPC” do professor ao final do ano letivo.

- b) Para o HTLE sugere-se a mensuração de resultado através do:
 - a. Respeito aos prazos de entrega das notas dos alunos para o fechamento dos bimestres;
 - b. Respeito aos prazos de entrega do planejamento das aulas para o ano letivo;
 - c. Respeito aos prazos de preenchimento e entrega de quaisquer outros formulários, questionários ou afins que a equipe gestora da unidade escolar venha a aplicar ao corpo docente.

Cada um desses quesitos deverá compor uma nota de zero a dez, sendo acumulado ao longo do ano para compor uma “nota de HTLE” do professor ao final do ano letivo.

- c) Para o HEAD sugere-se a mensuração de resultado através da:
 - a. Quantidade de horas de aperfeiçoamento formal que o professor realize através de cursos relacionados à área de educação, mediante comprovação da ementa do curso e sua aprovação como equivalência para o HTLE pela Secretaria Municipal de Educação;
 - b. Nota ou conceito final obtido pelo professor ao final da realização do curso de aperfeiçoamento;
 - c. Cumprimento, por parte do professor, de plano de treinamento elaborado conjuntamente com a equipe coordenadora de sua unidade escolar, avaliando-se a qualidade das entregas feitas pelo professor, bem como o cumprimento dos prazos de seu plano de estudo.

Cada um desses quesitos deverá compor uma nota de zero a dez, sendo acumulado ao longo do ano para compor uma “nota de HEAD” do professor ao final do ano letivo.

- d) Para o HPE sugere-se a mensuração de resultado através da:
- a. Quantidade de projetos interdisciplinares propostos pelo professor para aplicação em sua unidade escolar;
 - b. Quantidade de projetos interdisciplinares realizados pelo professor em sua unidade escolar ao longo do ano letivo, independentemente ou não de sua participação na elaboração e proposta do projeto;
 - c. Eventual participação em competições de projetos educacionais ⁴, que poderão compor um bônus na avaliação do professor no quesito HPE no caso de o professor ser congratulado com algum prêmio a nível municipal, estadual ou federal pelo seu projeto.

Cada um desses quesitos deverá compor uma nota de zero a dez, sendo acumulado ao longo do ano para compor uma “nota de HPE” do professor ao final do ano letivo.

A avaliação da aplicabilidade ou não de cada um desses indicadores, bem como a organização para sua efetivação deverá ser realizada num plano de curto prazo por equipe designada pela Secretaria Municipal de Educação, com prazo final para seu cumprimento ao final do ano de 2015, com o objetivo de começar a implementação efetiva dos indicadores nas escolas do ciclo inicial do ensino fundamental a partir do início do ano letivo de 2016.

Sugere-se que, a princípio, as avaliações de desempenho não influenciem na remuneração percebida pelo professor. No entanto, sugere-se que já seja previsto para 2018, 2019 ou 2020, preferencialmente em lei, o atrelamento dos indicadores de desempenho do professor à remuneração docente. Estes indicadores poderão, inclusive, estar atrelados ao IDEB percebido pela unidade escolar de cada professor.

9.2.2 Treinamento inicial intensivo das equipes gestoras focado nas sessões extraclasse

Concomitantemente à definição dos indicadores de desempenho das sessões extraclasse faz-se necessária a elaboração e a execução de um plano de treinamento às equipes gestoras das unidades escolares, com o objetivo de capacitar cada gestor para a nova tarefa de avaliador do desempenho docente. Este plano de treinamento deverá conter, obrigatoriamente:

⁴Tais como o Prêmio Educador Nota 10, competição a nível nacional organizado pela Fundação Victor Civita com o objetivo de premiar os melhores projetos educacionais desenvolvidos no Brasil a cada ano

- a) Estudo aprofundado sobre a importância de cada indicador de desempenho, para que os gestores saibam explicar aos docentes de sua unidade escolar a relevância de cada quesito avaliado;
- b) Critérios claros de avaliação, objetivando minimizar falhas por distorções de critérios na mesma.

Este plano de treinamento deverá ser realizado de maneira intensiva ao longo do ano de 2015 e, de forma contínua, ao longo dos anos seguintes.

9.3 Planejamento para 2016 e 2017 - médio prazo

9.3.1 Fortalecimento da identidade profissional dos integrantes das equipes gestoras

Embora definido de maneira formal no PCRMPMC, identificou-se através da pesquisa a necessidade de fortalecimento da identidade profissional dos integrantes das equipes gestoras das unidades escolares - Diretor, Vice-diretor e Coordenador Pedagógico, dada a importância da construção e fortalecimento da identidade profissional de tais agentes, objetivando maior direcionamento e coesão para suas ações e melhor desempenho da unidade escolar como um todo.

Desta forma, aliado ao plano de curto prazo, sugere-se o treinamento periódico das equipes gestoras das escolas de PEB I do município, onde serão desenvolvidas as seguintes atividades:

- a) Capacitação do gestor para correção de desvios na avaliação dos professores de sua unidade;
- b) Capacitação do gestor para liderança e gestão de pessoas;
- c) Capacitação do gestor para administração adequada dos recursos de sua unidade escolar;
- d) Outras capacitações que visem melhorar o desempenho da unidade escolar através do aperfeiçoamento dos conhecimentos e habilidades essenciais dos gestores.

Sugere-se também a realização da avaliação de performance dos gestores escolares atrelada à performance dos professores de sua unidade.

Sugere-se que essas avaliações de performance dos diretores, vice-diretores e coordenadores pedagógicos não estejam atreladas à sua remuneração durante o primeiro momento de implementação do plano, mas que já esteja previsto o seu atrelamento à remuneração docente no plano de longo prazo, para os anos de 2018, 2019 ou 2020. Sugere-se

ainda, que o desempenho destes gestores também esteja atrelado à nota do IDEB de sua unidade escolar.

9.4 Planejamento para 2018 a 2020 - longo prazo

Sugere-se para, a longo prazo, atrelar-se um incentivo pecuniário ao resultado obtido no IDEB pela unidade escolar de cada professor. Desta forma, o professor passará a ter dois indicadores de performance que orientarão sua rotina: os indicadores processuais (notas HTPC, HTLE, HEAD, HPE) e os indicadores finalísticos (nota IDEB).

Desta forma, pode-se atrelar a nota IDEB a uma gratificação a ser percebida por cada um dos professores no caso de sua escola atingir ou superar sua meta, de acordo com a definição pela Secretaria Municipal de Educação. No entanto, cada professor terá direito proporcional à gratificação, de acordo com o seu próprio desempenho nas metas processuais.

Ou seja, se a nota do professor for boa para os indicadores que compõem o seu currículo extraclasse (indicadores processuais), ele poderá perceber um incremento maior em sua gratificação devida à nota IDEB de sua unidade escolar. Caso sua avaliação nos indicadores processuais seja ruim, o professor terá um reconhecimento pecuniário menor ou poderá, eventualmente, não receber nenhuma gratificação devida à nota IDEB de sua unidade.

9.5 Requisitos para implementação das ações

Cabe à Secretaria Municipal da Educação verificar, de acordo com o orçamento municipal, a quantidade remuneratória que poderá ser direcionada ao pagamento de gratificações dos professores em virtude de bom desempenho no IDEB. No entanto, sugere-se que seja adotado o mesmo padrão já percebido para outros benefícios a que o docente tem direito, nos quais ele recebe um percentual de aumento sobre seu salário.

Desta forma, o município poderá canalizar os investimentos pecuniários destinados aos professores de forma atrelada ao índice IDEB de cada unidade escolar, com foco na melhoria da avaliação de performance e melhoria do nível educacional dos alunos.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação vem evoluindo nas últimas décadas de acordo com estímulos dos mais diversos: desde novos desenvolvimentos tecnológicos que permitem a aquisição de conhecimento de forma mais rápida até novos métodos de gestão que influenciam a forma de direcionamento das políticas educacionais no país.

Com todas essas mudanças, a exigência da formação docente também vem crescendo e os professores precisam estar sempre atualizados, não apenas em termos de conhecimentos sociais e políticos que impactam sua percepção do mundo, mas também em termos de práticas didáticas e pedagógicas que possibilitem a melhoria de sua atuação em sala de aula.

Além disso, conforme defendido pela UNESCO (1988), a formação continuada dos professores é tão ou mais importante do que sua formação inicial.

Dessa forma, para acompanhar as novas demandas na educação, o Governo Federal atualizou o marco regulatório que discorre sobre o piso salarial para o magistério público através da Lei Federal n. 11.738/2008 LP. Esta lei, além de definir o piso salarial dos professores, também delimitou a jornada em sala de aula do professor a dois terços da jornada total, deixando implicitamente a oportunidade para o aproveitamento do um terço restante da jornada com atividades extraclasse. Desta forma, muitos têm sido os estudos recentes destinados a explorar as melhores maneiras de aproveitar esse um terço de jornada, sendo que, no presente estudo, analisa-se a utilização destas horas extraclasse para a formação continuada dos professores no município de Caraguatatuba.

Caraguatatuba foi escolhida como exemplo a ser estudado, pois apresentou um processo firme e sólido de implementação da LP, obtendo de forma articulada e democrática a participação dos professores, sindicato, câmara dos vereadores e do poder executivo. Este processo ocorreu através de consultas e debates realizados com todas as modalidades de ensino que compõem o sistema municipal de educação e culminou com a criação da Lei Municipal nº. 2.065/2013, que regulamenta não somente o piso salarial dos docentes do município, mas também aprofunda a descrição dos componentes da jornada extraclasse dos professores.

Também foi verificado, através de pesquisa empírica, que os professores do PEB I de Caraguatatuba em sua maioria possuem formação de nível superior e também tomaram parte em cursos extraclasse de aperfeiçoamento da docência nos últimos dois anos.

No entanto, apesar dos estímulos do Plano de Carreira do município e da verificação de que os professores de fato se envolvem com formações extraclasse, a nota do município no IDEB teve grande desaceleração na última avaliação, o que é um fator de atenção aos gestores das políticas públicas do município.

Percebe-se, portanto, que se é necessário construir e implementar indicadores de acompanhamento processual e de qualidade que possam fornecer subsídios para readequação e reorganização das ações dos docentes, quando necessárias.

De acordo com FONSECA (2010):

Os indicadores educacionais podem ser utilizados com três objetivos distintos: monitoramento, tomada de decisões e avaliação de programas. No monitoramento, ocorre o acompanhamento da evolução dos indicadores, ou dos conceitos que eles representam, para observar situações indesejáveis que requeiram ações corretivas. Quando utilizados na tomada de decisões, os indicadores ajudam na definição de intervenções. Na avaliação de programas, os indicadores demonstram se os objetivos do programa foram atingidos e, caso não tenham sido, o motivo. (p.11)

O conjunto de resultados esperados objetiva tecer um "teia de ações" com a consolidação de indicadores de processo e de resultado para cada componente da jornada extraclasse, otimização do tempo para garantir ações mais efetivas e pontuais e, proporcionar a readequação profissional de acordo com o perfil desejado e necessário. Tais aspectos poderão garantir um processo de utilização das horas destinadas ao trabalho extraclasse, componente obrigatório da jornada do professor, em um dispositivo de formação que possa garantir realmente a melhoria da qualidade da educação, com foco em ações de ordem comum e específicas a cada unidade escolar.

A necessidade de cumprir o disposto na LP surgiu como um desafio, pois, por se tratar de uma nova dinâmica na gestão da educação, principalmente no que tange ao cumprimento e à condução da jornada extraclasse, foi necessária a criação de dispositivos específicos e distintos denominados de HTPC, HTLE, HEAD e HPE, inseridos no PCRMPMC através da Lei Municipal n. 2065/2013.

Por essa razão, através das percepções decorrentes da pesquisa elaborada, recomenda-se a construção de indicadores específicos para medir a efetividade na condução da jornada extraclasse, uma vez que não existe ato regulamentador que defina mais especificamente cada um dos dispositivos citados anteriormente.

Além disso, faz-se necessário um planejamento para o acompanhamento do processo de avaliação de performance dos professores do PEB I no município, visando identificar

falhas no processo educacional em ciclos mais curtos que o do IDEB, que é aplicado apenas de dois em dois anos.

Recomenda-se, ainda, a sistematização de um planejamento de curto, médio e longo prazo, inserido no Plano Municipal de Educação, com horizonte de duração até 2020, que preveja o atrelamento de incentivos pecuniários aos docentes mediante o bom desempenho de sua escola no IDEB e da performance de cada professor nas atividades dos horários extraclasse.

A análise desenvolvida neste estudo não encerra as discussões sobre a utilização das horas destinadas à jornada extraclasse dos professores. No entanto, espera-se que o direcionamento dado para o tema possa servir como instrumento inicial para a melhoria do nível de ensino nas escolas municipais do PEB I no município de Caraguatatuba, possibilitando o desenvolvimento e a formação de alunos melhores preparados para impactar o mundo no futuro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLOCHIO; C. R.; TERRAZAN, E.; TOMAZETTI, E. **Profissão docente: algumas dimensões e tendências.** Revista Educação, Santa Maria, v.29, n.2, 2004. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce>>. Acesso em: 23 outubro 2013.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Reflexões sobre a reforma gerencial brasileira de 1995.** Revista do Serviço Público, 50(4), 1999: 5-30

_____. **Plano diretor da reforma do aparelho do estado.** Brasília, 1995. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=121>>. Acesso em: 29 de setembro de 2013.

BRZEZINSKI, I. **Políticas contemporâneas de formação de professores para os anos iniciais do ensino fundamental.** Educação e Sociedade, Campinas, v. 29, n. 105, p. 1139-1166, set./dez. 2008.

CUNHA, R. C. O. B. **O trabalho coletivo orienta o projeto político pedagógico que reorienta o trabalho coletivo: lições de uma pesquisa e de um processo de formação centrada na escola.** XVI ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino. UNICAMP: Campinas, 2012.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir.** Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI. Brasília: MEC, UNESCO e Cortez, 1998.

DIAS, Sheila Grazielle Acosta; LARA, Ângela Mara de Barros. **A conferencia de Jomtien e suas principais expressões na legislação educacional brasileira da década de 1990: o caso da LDB, do PCN.** 1º Simpósio Nacional de Educação. Cascavel/PR. XX Semana da Pedagogia, 2008.

FIORI, José Luis. **Os moedeiros falsos.** 5.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

FONSECA, G. L. B. **Qualidade dos indicadores educacionais para avaliação de escolas e redes públicas de ensino básico no Brasil.** Tese de dissertação de mestrado da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG: 2010

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Acesso aos dados do município de Caraguatatuba/SP.** Disponível em: <www.seade.sp.gov.br>. Acesso em: 13 jun. 2014.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Apresentação.** FNDE. 2013. Disponível em: < <http://www.fnde.gov.br/financiamento/fundeb/fundeb-apresentacao>>. Acesso em: 03 jul. 2014.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. **Professores do Brasil: impasses e desafios.** Brasília: UNESCO, 2009.

GOVERNO MUNICIPAL DE CARAGUATATUBA. Secretaria Municipal da Educação. **Projeto do Plano Municipal de Educação 2012-2020**. SME, 2014.

_____. Secretaria Municipal da Educação. **Plano Municipal de Educação 2003-2010**. SME, 2014.

_____. Secretaria Municipal de Educação. **Lei nº 2.065, de 18 de janeiro de 2013 - Dispõe sobre normas regulamentadoras funcionais e do plano de carreira e de remuneração do magistério público municipal e dá outras providências**. SME, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Acesso aos dados do município de Caraguatatuba/SP**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=351050&search=sao-paulo|caraguatatuba>

NUNES, C. M. F. **Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira**. Educação & Sociedade, ano XXII, nº 74, abr/2001. p. 27-42.

OLIVEIRA, N. A. R. **A HTPC como espaço de formação: uma possibilidade**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC): São Paulo, 2006.

PAULA, M. G. S. **Formação continuada centrada na escola: o trabalho com a leitura significativa na busca por professores e alunos mais autônomos**. Disponível em <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1726-8.pdf>. Acesso em 18/04/2014.

RATIER, R. **A fragilidade de cursos de pedagogia e de licenciaturas no Brasil: cursos sem foco, currículos distantes das necessidades e ensino precário mostram a urgência de repensar a preparação para a docência no país**. Revista Nova Escola, Ed. 231, Abril/2010.

SOARES, M. C. C. Banco Mundial: políticas e reformas In: TOMMASI, L.; WARDE, M. J.; HADDAD, S. (Orgs.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1988. p. 15-40.

VERONESE, J. R. P; VIEIRA, C. E. **A educação básica na legislação brasileira**. Revista Sequencia, nº 47, 2003. p. 99-125.

APÊNDICES

APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO AOS PROFESSORES

Senhor(a) Professor (a),

Em virtude da conclusão do curso de Mestrado Profissional em Gestão e Políticas Públicas - MPGPP, realizado na Fundação Getúlio Vargas - FGV/SP, venho gentilmente solicitar o preenchimento das informações constantes no presente questionário, que servirá de subsídio para análise face a aplicabilidade da **Lei Federal nº 11.738/2008 que "Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica"**, para finalização do referido estudo de dissertação e possíveis recomendações ao Governo Municipal, representada neste segmento pela Secretaria Municipal da Educação, no que se refere ao processo de 1/3 da jornada de trabalho destinadas aos momentos extraclasse (HTPC, HTLE, HEAD e HPE).

A sua colaboração, ao preencher este questionário, será de suma importância para o êxito da pesquisa e para o aprimoramento da educação municipal. Esclareço que não há identificação do respondente, interessando apenas as informações prestadas.

Prof. Humberto **Bernardo**
Mestrando em Gestão e Políticas Públicas
FGV/SP

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO AO PROFESSOR (PEB I)

Assinale com um X apenas uma alternativa por questão:

1. SEXO

- (A) Masculino.
- (B) Feminino.

2. IDADE

- (A) Até 24 anos.
- (B) De 25 a 29 anos.
- (C) De 30 a 39 anos.
- (D) De 40 a 49 anos.
- (E) De 50 a 54 anos.
- (F) 55 anos ou mais.

3. DAS OPÇÕES ABAIXO, ASSINALE A FORMAÇÃO INICIAL PARA O SEU INGRESSO NA REDE MUNICIPAL DE CARAGUATATUBA

- (A) Ensino Médio - Magistério (antigo 2º grau).
- (B) Ensino Superior - Pedagogia.
- (C) Ensino Superior - Curso Normal Superior

4. HÁ QUANTOS ANOS VOCÊ OBTEVE O NÍVEL DE ESCOLARIDADE ASSINALADO ANTERIORMENTE?

- (A) Há 2 anos ou menos.
- (B) De 3 a 7 anos.
- (C) De 8 a 14 anos.
- (D) De 15 a 20 anos.
- (E) Há mais de 20 anos.

5 . VOCÊ POSSUI CURSO SUPERIOR?

- (A) Sim.
- (B) Não.

6. EM QUE TIPO DE INSTITUIÇÃO VOCÊ FEZ O CURSO SUPERIOR? SE

VOCÊ ESTUDOU EM MAIS DE UMA INSTITUIÇÃO, ASSINALE AQUELA EM QUE OBTEVE O SEU TÍTULO PROFISSIONAL.

- (A) Pública federal.
- (B) Pública estadual.
- (C) Pública municipal.
- (D) Privada.
- (E) Não se aplica.

7. HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ OBTEVE O SEU PRIMEIRO TÍTULO DE FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR?

- (A) Há 2 anos ou menos.
- (B) De 3 a 7 anos.
- (C) De 8 a 14 anos.
- (D) De 15 a 20 anos.
- (E) Há mais de 20 anos.

8 . DE QUE FORMA VOCÊ REALIZOU SEU PRIMEIRO CURSO SUPERIOR?

- (A) Presencial.
- (B) Semipresencial.
- (C) A distância.
- (D) Não se aplica.

9. VOCÊ POSSUI OUTRA(S) GRADUAÇÃO(ÕES) DIFERENTE(S) DA(S) INFORMADA(S) ANTERIORMENTE? QUANTAS?

- (A) 1
- (B) 2
- (C) 3
- (D) Mais de 3.
- (E) Não se aplica.

10. EM QUE ÁREA?

- (A) Educação.

- (B) Outras áreas que não a Educação.
- (C) Educação e outras áreas que não a Educação.
- (D) Não se aplica.

11. VOCÊ POSSUI CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO? EM QUE MODALIDADE?

INDIQUE A ÁREA DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO DE MAIS ALTA TITULAÇÃO QUE VOCÊ POSSUI.

- (A) Especialização.
- (B) Mestrado.
- (C) Doutorado.
- (D) Não fiz ou ainda não completei curso de pós-graduação.

12. VOCÊ PARTICIPOU DE ALGUMA ATIVIDADE DE FORMAÇÃO CONTINUADA (ATUALIZAÇÃO, TREINAMENTO, CAPACITAÇÃO ETC.) NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS?

- (A) Sim.
- (B) Não.

13. QUAL A CARGA HORÁRIA DA ATIVIDADE QUE VOCÊ CONSIDERA MAIS RELEVANTE DA QUAL PARTICIPOU?

- (A) Menos de 20 horas.
- (B) De 21 a 40 horas.
- (C) De 41 a 80 horas.
- (D) Mais de 80 horas.

14. VOCÊ UTILIZA OS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS NAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO CONTINUADA PARA A MELHORIA DE SUA PRÁTICA EM SALA DE AULA?

- (A) Quase sempre.
- (B) Eventualmente.
- (C) Quase nunca.
- (D) Não contribuíram em nada.

15. DE ACORDO COM O DISPOSTO NA LEI 2065/2013 QUE "DISPÕE SOBRE *NORMAS REGULAMENTADORAS*

***FUNCIONAIS E DO PLANO DE CARREIRA E DE REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS*", EM SEU ARTIGO 5º, INCISOS XVI, XVII, XVII E XIX - QUE VERSA SOBRE AS HORAS DESTINADAS AO HTPC, HTLE, HEAD E HPE - VOCÊ UTILIZA TAIS MOMENTOS PARA A MELHORIA DE SUA PRÁTICA EM SALA DE AULA?**

- (A) Quase sempre.
- (B) Eventualmente.
- (C) Quase nunca.
- (D) Não contribuíram em nada.

16. COM 1/3 DE SUA JORNADA DESTINADA A MOMENTOS DE ESTUDOS, PREPARAÇÃO DE MATERIAIS E FORMAÇÃO PROFISSIONAL VOCÊ CONSIDERA QUE A POLÍTICA EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO PROPICIA A MELHORIA DE SUA PRÁTICA EM SALA DE AULA?

- (A) Quase sempre.
- (B) Eventualmente.
- (C) Quase nunca.
- (D) Não contribuíram em nada.

17. TENDO 1/3 DE SUA JORNADA DESTINADA A ESTUDOS, PREPARAÇÃO DE MATERIAIS E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, QUAL VOCÊ CONSIDERA QUE MAIS CONTRIBUI PARA A MELHORIA DE SUA PRÁTICA EM SALA DE AULA?

- (A) HTPC – Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo

- (B) HTLE – Horário de Trabalho em Local de Livre Escolha
- (C) HEAD – Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância
- (D) HPE – Horário Pedagógico de Estudo
- (E) Não se aplica

18. DOS ATORES RESPONSÁVEIS NA ESCOLA PELA CONDUÇÃO DAS HORAS DESTINADAS A HTPC, HTLE, HEAD E HPE, QUAL VOCÊ CONSIDERA O MAIS IMPORTANTE:

- (A) Diretor
- (B) Vice-diretor
- (C) Coordenador Pedagógico
- (D) Equipe Gestora (Diretor, Vice-Diretor e Coordenador Pedagógico)
- (E) Não se aplica

19. QUAL O SEU SALÁRIO BRUTO (COM ADICIONAIS, SE HOVER)

COMO PROFESSOR(A) NESTE MUNICÍPIO?

- (A) De R\$ 901,00 a R\$ 2.000,00.
- (B) De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00.
- (C) De R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00.
- (D) MAIS DE R\$ 4.000,00.

20. QUAL A SUA JORNADA TOTAL (HORAS COM ALUNO + HTPC + HTLE + HEAD + HPE) DE TRABALHO SEMANAL NESTE MUNICÍPIO?

- (A) 10 horas/semanais.
- (B) 20 horas/semanais.
- (C) 25 horas/semanais.
- (D) 30 horas/semanais.
- (E) 40 horas/semanais.
- (F) Outra. _____ horas/semanais

Obrigado por sua contribuição!!!

ANEXOS

ANEXO A – MPGPP-FGV PROPOSTA PARA TRABALHO FINAL – 2013

Secretaria Municipal da Educação – Prefeitura do Município Caraguatatuba/SP

Aplicação da Lei Federal n. 11.738/2008 – Lei do Piso – no contexto municipal

Antecedentes

A Secretaria Municipal da Educação de Caraguatatuba face à implantação e aplicação da Lei Federal n. 11.738/2008 que “Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, desde este ano iniciou processo de adequação e cumprimento da referida Lei Federal.

Dentro do contexto municipal a presente Lei é atendida desde o início de 2013, através da Lei Municipal n. 2.065/2013, que versa sobre o Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal.

O Sistema Municipal de Ensino de Caraguatatuba conta hoje com uma estrutura de 29 escolas de Ensino Fundamental I e 630 professores - PEB I - que desempenham suas funções na Educação Infantil e Ensino Fundamental I, estrutura essa que deve ser contemplada pela aplicabilidade da Lei Federal junto ao corpo docente objetivando a efetividade do dispositivo e a constante busca por uma educação de qualidade.

Situação Problema

Por se tratar de um processo em fase inicial de implantação e de consolidação devido ao pouco tempo de aplicação da mesma, a Secretaria Municipal da Educação assume papel primordial no sentido de proporcionar instrumentos e propostas que busquem a efetividade junto aos docentes do sistema municipal de ensino, que são os agentes diretos responsáveis pelo trabalho junto aos alunos do sistema municipal de ensino.

Para isso utiliza de instrumentos que necessitam ser avaliados de uma forma mais sistemática no sentido de verificar se há necessidade de adequações e/ou a inclusão de novas propostas de utilização do tempo destinado as horas da jornada extraclasse, constante na Lei Federal n. 11.738/2008, Lei do piso e Lei Municipal n. 2.065/2013, de acordo com a proposta educacional do governo municipal para o sistema de educação.

Objetivos

O objetivo do trabalho é elencar propostas de diretrizes e ações para tornar o processo de “capacitação” dentro da proposta de Lei n. 11.738/2008 - Lei do piso e Lei Municipal n. 2.065/2013, adequado e eficiente às demandas solicitadas pelos docentes do sistema municipal de ensino de forma a estar em consonância com a política educacional do governo municipal a curto, médio e longo prazos.

Para se elaborar tal trabalho, o aluno deverá realizar a análise dos aspectos abaixo:

- Proposta do Governo Municipal para a área educacional;
- Aspectos da Lei Federal n. 11.738/2008 – Lei do Piso e sua contextualização dentro dos municípios;
- Debates e diálogos com os docentes na busca da elaboração das diretrizes municipais nas ações de cumprimento de jornada a que se refere a Lei do Piso;
- Criação da Lei Municipal n. 2.065/2013, em especial, o Capítulo que versa sobre os dispositivos de cumprimento referente a jornada extraclasse.
- Propostas de cumprimento de ações da jornada extraclasse pelos docentes, através da proposta da Secretaria Municipal da Educação elencadas na Lei do Piso.

Abordagem

- Análise de documentos e dados disponibilizados pelo Governo Municipal através da Secretaria Municipal da Educação;

- Entrevistas e coleta de dados com a equipe da Secretaria Municipal da Educação para mapeamento e entendimento das propostas ofertadas aos docentes em relação à aplicação da Lei do Piso;
- Aplicação de questionários com os docentes do Sistema Municipal de Ensino para verificar a efetividade das propostas desenvolvidas;
- Proposição de ações e propostas através do mapeamento do posicionamento da equipe da Secretaria Municipal em relação ao objetivo do governo municipal para o sistema educacional e dos docentes, através dos resultados dos questionários, do Sistema Municipal de Ensino em relação às ações ofertadas.

Metodologia

A instituição recomenda que o aluno utilize técnicas de pesquisa que apresentem análise de ordem quantitativa quanto qualitativa, apresentando previamente os resultados ao gestor municipal e equipe do governo municipal responsável pelo sistema educacional, sendo que o relatório final deverá obedecer ao mesmo critério anterior, antes mesmo da apresentação à Banca de avaliação.

Produtos

- Relatório final, 60 a 70 páginas, Times New Roman 12, espaço 1,5, acrescidas de anexos e referências bibliográficas, a ser protocolado na Secretaria de Registro da EAESP-FGV com prazo ainda a ser definido.
- Apresentação do relatório diante de banca, com participação de dirigente da organização envolvida.

Conteúdo

Relatório elaborado pelo aluno contendo:

- Diagnóstico da situação e análise.
- Proposta de medidas específicas e justificativas, além de procedimentos relacionados à implementação das medidas propostas. As medidas propostas devem ser priorizadas e diferenciadas para o curto, médio e longo prazo.
- Anexos: lista de participantes do grupo; o presente termo de referência; lista de pessoas entrevistadas; fontes de dados consultadas.
- Referências bibliográficas.

Organização

Governo Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba / SP

Secretaria Municipal da Educação

Avenida Rio de Janeiro, 850 – Indaiá – Caraguatatuba/SP (12) 3897-7000

Contato e pessoas responsáveis

Secretaria Municipal da Educação de Caraguatatuba/SP

Secretária Municipal da Educação

Ana Lúcia Bilard Sicherle

Supervisora de Ensino

Rosana Albuquerque

(12) 3897-7000

ANEXO B – DECRETO Nº 6.755, DE 29 DE JANEIRO DE 2009.

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO Nº 6.755, DE 29 DE JANEIRO DE 2009.

Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, disciplina a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES no fomento a programas de formação inicial e continuada, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 211, **caput** e § 1º, ambos da Constituição, nos arts. 3º, incisos VII e IX, e 8º da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, na Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001, e no art. 2º da Lei nº 8.405 de 9 de janeiro de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, com a finalidade de organizar, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, a formação inicial e continuada dos profissionais do magistério para as redes públicas da educação básica.

Parágrafo único. O disposto no caput será realizado na forma dos arts. 61 a 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e abrangerá as diferentes modalidades da educação básica.

Art. 2º São princípios da Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica:

I - a formação docente para todas as etapas da educação básica como compromisso público de Estado, buscando assegurar o direito das crianças, jovens e adultos à educação de qualidade, construída em bases científicas e técnicas sólidas;

II - a formação dos profissionais do magistério como compromisso com um projeto social, político e ético que contribua para a consolidação de uma nação soberana, democrática, justa, inclusiva e que promova a emancipação dos indivíduos e grupos sociais;

III - a colaboração constante entre os entes federados na consecução dos objetivos da Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, articulada entre o Ministério da Educação, as instituições formadoras e os sistemas e redes de ensino;

IV - a garantia de padrão de qualidade dos cursos de formação de docentes ofertados pelas instituições formadoras nas modalidades presencial e à distância;

V - a articulação entre a teoria e a prática no processo de formação docente, fundada no domínio de conhecimentos científicos e didáticos, contemplando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;

VI - o reconhecimento da escola e demais instituições de educação básica como espaços necessários à formação inicial dos profissionais do magistério;

VII - a importância do projeto formativo nas instituições de ensino superior que reflita a especificidade da formação docente, assegurando organicidade ao trabalho das diferentes unidades que concorrem para essa formação e garantindo sólida base teórica e interdisciplinar;

VIII - a importância do docente no processo educativo da escola e de sua valorização profissional, traduzida em políticas permanentes de estímulo à profissionalização, à jornada única, à progressão na carreira, à formação continuada, à dedicação exclusiva ao magistério, à melhoria das condições de remuneração e à garantia de condições dignas de trabalho;

IX - a equidade no acesso à formação inicial e continuada, buscando a redução das desigualdades sociais e regionais;

X - a articulação entre formação inicial e formação continuada, bem como entre os diferentes níveis e modalidades de ensino;

XI - a formação continuada entendida como componente essencial da profissionalização docente, devendo integrar-se ao cotidiano da escola e considerar os diferentes saberes e a experiência docente; e

XII - a compreensão dos profissionais do magistério como agentes formativos de cultura e, como tal, da necessidade de seu acesso permanente a informações, vivência e atualização culturais.

Art. 3º São objetivos da Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica:

I - promover a melhoria da qualidade da educação básica pública;

II - apoiar a oferta e a expansão de cursos de formação inicial e continuada a profissionais do magistério pelas instituições públicas de educação superior;

III - promover a equalização nacional das oportunidades de formação inicial e continuada dos profissionais do magistério em instituições públicas de educação superior;

IV - identificar e suprir a necessidade das redes e sistemas públicos de ensino por formação inicial e continuada de profissionais do magistério;

V - promover a valorização do docente, mediante ações de formação inicial e continuada que estimulem o ingresso, a permanência e a progressão na carreira;

VI - ampliar o número de docentes atuantes na educação básica pública que tenham sido licenciados em instituições públicas de ensino superior, preferencialmente na modalidade presencial;

VII - ampliar as oportunidades de formação para o atendimento das políticas de educação especial, alfabetização e educação de jovens e adultos, educação indígena, educação do campo e de populações em situação de risco e vulnerabilidade social;

VIII - promover a formação de professores na perspectiva da educação integral, dos direitos humanos, da sustentabilidade ambiental e das relações étnico-raciais, com vistas à construção de ambiente escolar inclusivo e cooperativo;

IX - promover a atualização teórico-metodológica nos processos de formação dos profissionais do magistério, inclusive no que se refere ao uso das tecnologias de comunicação e informação nos processos educativos; e

X - promover a integração da educação básica com a formação inicial docente, assim como reforçar a formação continuada como prática escolar regular que responda às características culturais e sociais regionais.

Art. 4º A Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica cumprirá seus objetivos por meio da criação dos Fóruns Estaduais Permanentes de Apoio à Formação Docente, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e por meio de ações e programas específicos do Ministério da Educação.

§ 1º O regime de colaboração será concretizado por meio de planos estratégicos formulados pelos Fóruns Estaduais Permanentes de Apoio à Formação Docente, a serem instituídos em cada Estado e no Distrito Federal, e neles terão assento garantido:

I - o Secretário de Educação do Estado ou do Distrito Federal e mais um membro indicado pelo Governo do Estado ou do Distrito Federal;

II - um representante do Ministério da Educação;

III - dois representantes dos Secretários Municipais de Educação indicados pela respectiva seção regional da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME;

IV - o dirigente máximo de cada instituição pública de educação superior com sede no Estado ou no Distrito Federal, ou seu representante;

V - um representante dos profissionais do magistério indicado pela seccional da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE;

VI - um representante do Conselho Estadual de Educação;

VII - um representante da União Nacional dos Conselhos Municipais de Educação - UNCME; e

VIII - um representante do Fórum das Licenciaturas das Instituições de Educação Superior Públicas, quando houver.

§ 2º A participação nos Fóruns dar-se-á por adesão dos órgãos, instituições ou entidades referidos no § 1º.

§ 3º A falta da adesão a que refere o § 2º não impede o funcionamento dos fóruns.

§ 4º Poderão integrar os fóruns representantes de outros órgãos, instituições ou entidades locais que solicitarem formalmente sua adesão.

§ 5º Os Fóruns serão presididos pelos Secretários de Educação dos Estados ou do Distrito Federal, cabendo ao plenário dos colegiados indicar substitutos, no caso de ausência ou na falta de adesão de ente da federação.

§ 6º O Fórum acompanhará a execução do plano estratégico e promoverá sua revisão periódica.

§ 7º O Fórum deverá elaborar suas normas internas de funcionamento, conforme diretrizes nacionais a serem fixados pelo Ministério da Educação, e reunir-se-á, no mínimo semestralmente, em sessões ordinárias, e sempre que necessário, em sessões extraordinárias, mediante convocação do presidente.

Art. 5º O plano estratégico a que se refere o § 1º do art. 4º deverá contemplar:

I - diagnóstico e identificação das necessidades de formação de profissionais do magistério e da capacidade de atendimento das instituições públicas de educação superior envolvidas;

II - definição de ações a serem desenvolvidas para o atendimento das necessidades de formação inicial e continuada, nos diferentes níveis e modalidades de ensino; e

III - atribuições e responsabilidades de cada partícipe, com especificação dos compromissos assumidos, inclusive financeiros.

§ 1º O diagnóstico das necessidades de profissionais do magistério basear-se-á nos dados do censo escolar da educação básica, de que trata o art. 2º do Decreto nº 6.425, de 4 de abril de 2008, e discriminará:

I - os cursos de formação inicial;

II - os cursos e atividades de formação continuada;

III - a quantidade, o regime de trabalho, o campo ou a área de atuação dos profissionais do magistério a serem atendidos; e

IV - outros dados relevantes que complementem a demanda formulada.

§ 2º O planejamento e a organização do atendimento das necessidades de formação de profissionais do magistério deverão considerar os dados do censo da educação superior, de que trata o art. 3º do Decreto nº 6.425, de 2008, de forma a promover a plena utilização da capacidade instalada das instituições públicas de educação superior.

Art. 6º O Ministério da Educação analisará e aprovará os planos estratégicos apresentados e atuará na forma do art. 9º, considerando as etapas, modalidades, tipo de estabelecimento de ensino, bem como a distribuição regional e demográfica do contingente de profissionais do magistério a ser atendido.

Art. 7º O atendimento à necessidade por formação inicial de profissionais do magistério, na forma do art. 9º, dar-se-á:

I - pela ampliação das matrículas oferecidas em cursos de licenciatura e pedagogia pelas instituições públicas de educação superior; e

II - por meio de apoio técnico ou financeiro para atendimento das necessidades específicas, identificadas na forma dos art. 5º.

Parágrafo único. A formação inicial de profissionais do magistério dará preferência à modalidade presencial.

Art. 8º O atendimento às necessidades de formação continuada de profissionais do magistério dar-se-á pela indução da oferta de cursos e atividades formativas por instituições públicas de educação, cultura e pesquisa, em consonância com os projetos das unidades escolares e das redes e sistemas de ensino.

§ 1º A formação continuada dos profissionais do magistério dar-se-á por meio de cursos presenciais ou cursos à distância.

§ 2º As necessidades de formação continuada de profissionais do magistério serão atendidas por atividades formativas e cursos de atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado.

§ 3º Os cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização serão fomentados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, deverão ser homologados por seu Conselho Técnico-Científico da Educação Básica e serão ofertados por

instituições públicas de educação superior, preferencialmente por aquelas envolvidas no plano estratégico de que tratam os arts. 4º e 5º.

§ 4º Os cursos de formação continuada homologados pelo Conselho Técnico-Científico da Educação Básica da CAPES integrarão o acervo de cursos e tecnologias educacionais do Ministério da Educação.

§ 5º Caso a necessidade por formação continuada não possa ser atendida por cursos já homologados na forma do § 4º, a CAPES deverá promover o desenvolvimento de projetos político-pedagógicos específicos, em articulação com as instituições públicas de educação superior.

§ 6º A CAPES disporá sobre requisitos, condições de participação e critérios de seleção de instituições e de projetos pedagógicos específicos a serem apoiados.

Art. 9º O Ministério da Educação apoiará as ações de formação inicial e continuada de profissionais do magistério ofertadas ao amparo deste Decreto, mediante:

I - concessão de bolsas de estudo e bolsas de pesquisa para professores, na forma da Lei nº 11.273, de 6 de fevereiro de 2006, bem como auxílio a projetos relativos às ações referidas no caput; e

~~II - apoio financeiro aos Estados, Distrito Federal, Municípios e às instituições públicas para implementação de programas, projetos e cursos de formação.~~

II - apoio financeiro aos Estados, Distrito Federal, Municípios e às instituições de educação superior previstas nos arts. 19 e 20 da Lei nº 9.394, de 1996, selecionadas para participar da implementação de programas, projetos e cursos de formação inicial e continuada, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.405, de 9 de janeiro de 1992. (Redação dada pelo Decreto nº 7.219, de 2010)

Art. 10. A CAPES incentivará a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica, mediante fomento a programas de iniciação à docência e concessão de bolsas a estudantes matriculados em cursos de licenciatura de graduação plena nas instituições de educação superior.

§ 1º Os programas de iniciação à docência deverão prever:

I - a articulação entre as instituições de educação superior e os sistemas e as redes de educação básica; e

II - a colaboração dos estudantes nas atividades de ensino-aprendizagem da escola pública.

§ 2º Os programas de iniciação à docência somente poderão contemplar cursos de licenciatura com avaliação positiva conduzida pelo Ministério da Educação, nos termos da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.

Art. 11. A CAPES fomentará, ainda:

I - projetos pedagógicos que visem a promover novos desenhos curriculares ou percursos formativos destinados aos profissionais do magistério;

II - projetos pedagógicos que visem a promover desenhos curriculares próprios à formação de profissionais do magistério para atendimento da educação do campo, dos povos indígenas e de comunidades remanescentes de quilombos;

III - oferta emergencial de cursos de licenciaturas e de cursos ou programas especiais dirigidos aos docentes em exercício há pelo menos três anos na rede pública de educação básica, que sejam:

a) graduados não licenciados;

b) licenciados em área diversa da atuação docente; e

c) de nível médio, na modalidade Normal;

IV - projetos de revisão da estrutura acadêmica e curricular dos cursos de licenciatura;

V - pesquisas destinadas ao mapeamento, aprofundamento e consolidação dos estudos sobre perfil, demanda e processos de formação de profissionais do magistério;

VI - programas de apoio a projetos educacionais e de pesquisa propostos por instituições e por profissionais do magistério das escolas públicas que contribuam para sua formação continuada e para a melhoria da escola; e

VII - programas que promovam a articulação das ações de formação continuada com espaços de educação não-formal e com outras iniciativas educacionais e culturais.

Art. 12. O Ministério da Educação, ao implementar a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, deverá assegurar sua coerência com os processos de avaliação da educação básica e superior, os programas de livro didático, os programas de desenvolvimento da educação, além dos currículos da educação básica e as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de licenciatura e pedagogia.

Art. 13. As despesas decorrentes deste Decreto correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação, à CAPES e ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, devendo o Poder Executivo compatibilizar o apoio financeiro da União com as dotações orçamentárias existentes, observados os limites de movimentação e empenho, bem como os limites de pagamento da programação orçamentária e financeira.

Art. 14. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de janeiro de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.1.2009

**ANEXO C – TABELA DE SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA
EDUCAÇÃO BÁSICA (MARÇO/2014)**

**Tabela de salários do magistério público da educação básica
(Referência: março de 2014)**

UF	NÍVEL MÉDIO		LICENCIATURA PLENA		CARGA HORÁRIA	% HORA-ATIVIDADE	Cumprimento da Lei 11.738
	Vencimento	Remuneração	Vencimento	Remuneração			
AC	1.567,00	--	2.010,00	--	30H	33%	Aplica a proporcionalidade ao valor
AL	1.567,00	--	2.248,14	--	40H	--	Não cumpre o valor e a jornada extraclasse está em fase de implantação
AM	--	--	1.881,14	2.965,68	40H	--	Sem referência de piso e jornada extraclasse
AP	2.511,86	--	3.149,87	3.149,87	40H	40%	Cumprir na íntegra
BA	1.451,00	1.879,14	1.771,88	2.324,35	40H	30%	Não cumpre
CE	1.697,00	2.038,74	1.705,53	2.546,08	40H	33%	Cumprir na íntegra
DF	2.919,79	3.795,73	3.695,93	4.804,71	40H	37%	Cumprir na íntegra
ES	554,32	1.046,72	843,05	1.897,12	25H	33%	Cumprir apenas a jornada extraclasse
GO	1.576,40	--	2.372,67	--	40H	33%	Cumprir apenas a jornada extraclasse
MA	848,69	1.485,21	1.081,25	2.205,75	20H	30%	Não cumpre a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor
MG	--	1.237,01	--	1.455,30	24H	33%	Cumprir a jornada extraclasse. Não paga piso como vencimento básico
MS	2.356,28	--	3.534,42	--	40H	33%	Cumprir na íntegra
MT	1.739,28	--	2.608,92	--	30H	33%	Cumprir na íntegra
PA	1.697,67	2.166,70	1.706,00	3.541,00	40H	25%	Não cumpre a jornada extraclasse
PB	1.273,03	1.538,03	1.527,63	1.852,63	30H	33%	Aplica a proporcionalidade ao valor
PE	1.698,09	--	1.782,99	--	40H	33%	Cumprir na íntegra
PI	1.965,99	1.965,99	2.331,35	2.331,35	40H	33%	Cumprir na íntegra
PR	814,48	--	1.163,54	--	20H	30%	Não cumpre
RJ	903,77	--	1.081,00	--	16H	25%	Não cumpre a jornada extraclasse
RN	1.272,74	--	1.781,84	--	30H	33%	Cumprir a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor
RO	1.536,00	1.816,00	2.015,00	2.295,00	40H	33%	Não cumpre o valor como vencimento
RR	1.528,45	2.293,45	2.122,57	2.887,57	25H	33%	Cumprir a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor
RS	520,26	848,5	962,48	--	20H	20%	Não cumpre (valores de nov./2013)
SC	1.697,37	2.100,00	1.706,08	2.220,00	40H	20%	Cumprir somente o valor
SE	1.567,00	2.193,00	1.794,25	2.511,95	40H	37,50%	Cumprir apenas a jornada extraclasse
SP	1.950,40	--	--	2.257,83	40H	17%	Cumprir somente o valor
TO	1.567,00	1.567,00	3.233,39	3.233,39	40H	40%	Cumprir na íntegra

Fonte: Entidades Filiadas à CNTE.

Notas: (1) Valores referentes ao mês de março de 2014, considerados no início das carreiras de magistério dos profissionais com formação de nível médio (Normal) e graduação em nível superior (Pedagogia e Licenciaturas). (2) O piso nacional do magistério incide no vencimento de carreira do/a professor/a com formação em curso Normal de nível médio. (3) A referência mínima para a jornada extraclasse, prevista na Lei 11.738, é de 33,33%.

ANEXO D – LEI Nº 2.065, DE 18 DE JANEIRO DE 2013**LEI Nº 2.065, DE 18 DE JANEIRO DE 2013*****DISPÕE SOBRE NORMAS
REGULAMENTADORAS
FUNCIONAIS E DO PLANO DE
CARREIRA E DE REMUNERAÇÃO
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
MUNICIPAL E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.***

Autor: Órgão Executivo.

ANTONIO CARLOS DA SILVA, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhe são conferidas por lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS DESTA LEI**

Art. 1º Ficam alteradas as normas regulamentadoras da relação funcional do pessoal do quadro do magistério com a Administração Pública Municipal e o Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, na forma da presente lei, bem como na forma do artigo 67, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, do artigo 9º da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, da Lei 11.738 de 16 de julho de 2008.

Art. 2º O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Carreira e de Remuneração disposto nesta Lei é o estatutário.

Parágrafo único - O disposto nesta Lei não se aplica aos contratados por tempo determinado, para atender aos casos previstos no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 3º O Plano de Carreira e de Remuneração, de que trata esta Lei, tem por objetivo estruturar o Quadro de Pessoal do Magistério Público da Estância Balneária de Caraguatatuba, estabelecendo normas de enquadramento e tabela de vencimentos construída de forma a incentivar a formação, o aperfeiçoamento, a atualização e a especialização de seu pessoal para propiciar a melhoria do desempenho de suas funções ao formular e executar as ações estabelecidas pelas Políticas Nacionais e pelos Planos Educacionais do Município.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo, criado por lei e remunerado pelos cofres públicos, para exercer atividades de magistério.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS ADOTADOS NESTA LEI

Art. 5º Nesta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - **servidor público** - pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;

II - **cargo público** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei com denominação própria, número certo e vencimento específico pago pelos cofres públicos;

III - **quadro de pessoal** - conjunto de cargos de carreira, cargos isolados e funções gratificadas;

IV - **classe** - agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível de vencimento, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício;

V - **carreira** - série de classes semelhantes, organizadas segundo a natureza do trabalho e os graus de conhecimento e de responsabilidade exigidos para seu desempenho;

VI - **interstício** - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à aferição de benefícios descritos nesta Lei;

VII - **progressão funcional** - percepção, pelo servidor do Magistério, de vencimento superior ao que vinha recebendo, em decorrência de aplicação, ao vencimento-base de seu cargo, de percentual estabelecido em lei, por nova titulação ou habilitação e por avaliação de desempenho, observadas as normas estabelecidas no Capítulo VIII, Seção I, desta Lei;

VIII - **promoção horizontal** - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe de cargos a que pertence, cumpridas as normas contidas no Capítulo VIII, Seção II, desta Lei e em regulamento específico;

IX - **padrão de vencimento** - letra que identifica o vencimento percebido pelo servidor dentro da faixa de vencimentos da classe que ocupa;

X - **faixa de vencimentos** - escala de padrões de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

XI - **vencimento ou vencimento-base** - retribuição pecuniária fixada em Lei pelo exercício de cargo público, correspondente à faixa e ao padrão de vencimento em que se encontra o servidor;

XII - **remuneração** - valor correspondente ao vencimento relativo à faixa e ao padrão de vencimento em que se encontra o profissional, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus;

XIII - função gratificada - é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar funções de Supervisor de Ensino, Diretor de Escola, Apoio Pedagógico, Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico e as quais não correspondam cargos ou não providas por titulares de cargos;

XIV - profissionais do magistério - são os professores efetivos de Educação Básica I e II, as funções gratificadas de Supervisor de Ensino, Diretor de Escola, Apoio Pedagógico, Vice-Diretor de Escola e Professor Coordenador Pedagógico;

XV - Horas atividades pedagógicas - são as horas destinadas à preparação do trabalho didático, à colaboração com as atividades de direção e administração da escola, ao aperfeiçoamento profissional e à articulação com a comunidade;

XVI - HTPC - Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo - é o horário de reunião presencial e coletiva destinada a estudos, planejamento, elaboração de materiais e atividades afins, que compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada de trabalho do professor;

XVII - HTLE - Horário de Trabalho em Local de Livre Escolha - é o horário destinado a atividades tais como: preparação de aulas, correções de atividades, elaboração de provas, preenchimento de documentos e relatórios que ocorrerá em local de livre escolha e compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada de trabalho do professor;

XVIII - HEAD - Horário de Educação e Aperfeiçoamento a Distância - é o horário destinado ao aperfeiçoamento profissional caracterizado em momentos de leituras, estudos e realização de atividades a distância por meio de recursos das tecnologias de informação e comunicação e tecnologias da aprendizagem e conhecimento, que compõe as horas de atividades pedagógicas e jornada de trabalho do professor; e,

XIX - HPE - Horário Pedagógico de Estudo - é o horário destinado a estudos, pesquisas, elaboração e execução de projetos, bem como preenchimento e ou elaboração de formulários, relatórios e trabalhos de conclusão decorrentes dos estudos desenvolvidos, que será cumprido presencialmente em local a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação e que compõe as horas de atividades pedagógicas da jornada de trabalho do professor.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6º Os cargos do Magistério Público Municipal são de provimento efetivo.

Art. 7º São requisitos básicos para provimento de cargo público os constantes do Estatuto dos Servidores Públicos da Estância Balneária de Caraguatatuba.

Art. 8º Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Magistério serão organizados em classes, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem desempenhadas por seus ocupantes, na forma prevista nesta Lei.

Art. 9º Os cargos de natureza efetiva constantes do Anexo I desta Lei serão providos:

I - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XXIII desta Lei;

II - por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos;

III - pelas demais formas previstas em lei.

Art. 10 Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados, além dos requisitos básicos mencionados no Estatuto do Servidor Público Municipal, os específicos indicados no Anexo I desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, não gerando qualquer obrigação para o Município nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Art. 11 O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal mediante solicitação do titular da Secretaria Municipal de Educação, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender as despesas dele decorrentes.

Parágrafo único - Deverão constar dessa solicitação:

I - denominação e vencimento da classe;

II - quantitativo dos cargos a serem providos;

III - prazo desejável para provimento;

IV - justificativa para a solicitação de provimento.

Art. 12 Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo ou no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância Balneária de Caraguatatuba.

CAPÍTULO IV DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 13 O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, prorrogável, uma única vez, por igual período.

§ 1º Não se abrirá novo concurso público enquanto houver servidor em disponibilidade ou candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§ 2º A aprovação em concurso não cria direito à nomeação, mas esta, quando se der, far-se-á em rigorosa ordem de classificação dos candidatos, após prévia inspeção médica-oficial.

Art. 14 Além das normas gerais, os concursos públicos serão regidos por instruções especiais, com ampla publicidade, que farão parte do edital.

Parágrafo único - O edital será publicado pelo menos 30 (trinta) dias antes da data prevista para a realização das provas.

Art. 15 Aos candidatos serão assegurados amplos recursos nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados parciais ou finais, homologação do concurso e nomeação.

Art. 16 Na realização do concurso serão aplicadas provas escritas, conforme as características do cargo e as especificações constantes do edital.

Parágrafo único - As provas para o cargo de Professor serão orientadas para as áreas de atuação estabelecidas no Anexo I desta Lei, de forma a atender às necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

CAPÍTULO V DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 17 Entende-se por pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal o conjunto de servidores que, nas unidades escolares e demais órgãos da estrutura da Secretaria Municipal de Educação ministra aulas ou exerce as funções de Supervisor de Ensino, de Diretor de Escola, Apoio Pedagógico, Vice-Diretor e Professor Coordenador Pedagógico e que, por sua condição funcional, está subordinado às normas pedagógicas e aos regulamentos desta Lei.

Art. 18 O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Caraguatatuba é constituído por 3 (três) partes:

I - Parte Permanente - com as respectivas classes;

II - Parte Suplementar - com os respectivos cargos e empregos em extinção na vacância;

III - Parte Provisória - funções gratificadas relacionadas no Anexo IV e regulamentadas no Capítulo VI, ambos desta Lei.

Art. 19 A Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba é constituída pelos cargos constantes do Anexo I desta Lei, os quais serão preenchidos, na medida das necessidades, por professores habilitados, aprovados em concurso público de provas e títulos.

§ 1º A Parte Suplementar é a constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º São assegurados aos servidores ocupantes destes cargos, até a vacância dos mesmos, todos os direitos e benefícios estendidos aos demais servidores do quadro permanente do magistério.

CAPÍTULO VI DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 20 Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal poderão ser designados para exercício de funções gratificadas de Supervisor de Ensino, Diretor de Escola, Apoio Pedagógico, Vice-Diretor e de Professor Coordenador Pedagógico.

Parágrafo único - Na ausência, na unidade escolar ou na rede municipal de ensino, nessa ordem, de docente estável interessado e habilitado em exercer qualquer uma das funções gratificadas mencionadas no “caput” deste artigo, será permitida a indicação de docentes em estágio probatório, desde que as atividades sejam correlatas e inerentes ao cargo de magistério e será avaliado dentro do prazo regulamentar, no cargo que estiver ocupando.

Art. 21 Para efeito desta Lei, função gratificada é a posição para qual não corresponda cargo, exercida mediante designação específica, por servidor efetivo, com atribuições temporárias de chefia e assessoramento que não constam das descritas para os cargos de natureza efetiva que ocupam.

§ 1º Nos termos do artigo 37, inciso V da Constituição Federal, serão designados para o exercício de função gratificada servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, ocupantes de cargo efetivo, mediante Portaria do Executivo.

§ 2º É vedada a acumulação de 02 (duas) ou mais funções gratificadas.

Art. 22 As funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação são as relacionadas no Anexo IV desta Lei, acompanhadas de seus símbolos e valores.

Parágrafo único - As descrições de competências atribuídas aos ocupantes das Funções Gratificadas do Magistério são as constantes do Anexo VI desta Lei.

Art. 23 A designação para ocupação das Funções Gratificadas é prerrogativa do Chefe do Poder Executivo, caso este entenda necessário, poderá seguir procedimento de escolha a seguir discriminado:

I - Supervisor de Ensino – indicado pelo Secretário Municipal de Educação, após atendimento dos seguintes critérios:

- a) comprovação de experiência mínima de 03 (três) anos como Diretor, Apoio Pedagógico, Vice-Diretor ou Professor Coordenador Pedagógico ininterrupto ou cumulativo;
- b) apresentação de currículo indicando as ações e projetos já desenvolvidos, experiências no magistério e participação em cursos, seminários e outros eventos de interesse da área educacional;
- c) apresentação e dissertação de projeto a ser desenvolvido;

II - Diretor de Escola – nomeado pelo Secretário Municipal de Educação após escolha de um dos membros indicados em lista tríplice pelo Conselho de Escola desde que atendam os seguintes critérios:

- a) comprovação de experiência mínima de 03 (três) anos na docência;

b) apresentação de currículo indicando as ações e projetos já desenvolvidos, experiências no magistério e participação em cursos, seminários e outros eventos de interesse da área educacional;

c) apresentação e dissertação de projeto a ser desenvolvido;

Parágrafo único - Caso o Conselho de escola não faça a indicação de três membros, ficará a critério do Secretário Municipal da Educação considerar ou não a indicação e fazer a devida nomeação.

III - Apoio Pedagógico – indicado pela Supervisão de Ensino e homologado pelo Secretário Municipal de Educação, para atuar na Secretaria Municipal de Educação e nas Unidades Escolares, após atendimento dos seguintes critérios:

a) comprovação de experiência mínima de 03 (três) anos na docência e preferencialmente como Diretor, Vice-Diretor ou Professor Coordenador Pedagógico ininterrupto ou cumulativo;

b) apresentação de currículo indicando as ações e projetos já desenvolvidos, experiências no magistério e participação em cursos, seminários e outros eventos de interesse da área educacional;

c) apresentação e dissertação de projeto a ser desenvolvido;

IV - Vice-Diretor - indicado pelo Diretor de Escola e homologado pelo Conselho de Escola em que o profissional desenvolverá os trabalhos e pelo Secretário Municipal de Educação, após atendimento dos seguintes critérios:

a) comprovação de experiência mínima de 03 (três) anos na docência;

b) apresentação de currículo indicando as ações e projetos já desenvolvidos, experiências no magistério e participação em cursos, seminários e outros eventos de interesse da área educacional;

c) apresentação e dissertação de projeto a ser desenvolvido;

V - Professor Coordenador Pedagógico, para atuar nas unidades escolares serão indicados pelo Diretor de Escola e homologado pelo Conselho de Escola em que o profissional desenvolverá os trabalhos e pelo Secretário Municipal de Educação, após atendimento dos seguintes critérios:

a) comprovação de experiência mínima de 03 (três) anos na docência;

b) apresentação de currículo indicando as ações e projetos já desenvolvidos, experiências no magistério e participação em cursos, seminários e outros eventos de interesse da área educacional;

c) apresentação e dissertação de projeto a ser desenvolvido.

Parágrafo único - Os processos de escolha, de que trata os incisos III, IV e V deste artigo, deverão ser acompanhados e analisados pela Supervisão de Ensino da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VII DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 24 A formação de docentes para atuar na Educação Básica, especificamente:

§ 1º Na Educação Infantil, far-se-á com:

I - Habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e Normal Superior; ou

II - Habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia; ou

III - Normal Superior com habilitação em Educação Infantil; ou

IV - Licenciatura em Pedagogia com habilitação em Educação Infantil;

§ 2º No Ensino Fundamental I e na Educação de Jovens e Adultos, far-se-á com:

I - Habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Normal Superior; ou

II - Habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia; ou

III - Normal Superior com habilitação no Ensino Fundamental I; ou

IV - Licenciatura em Pedagogia com habilitação no Ensino Fundamental I.

§ 3º No Ensino Fundamental II e na Educação de Jovens e Adultos, far-se-á com habilitação específica de Ensino Superior em curso de Licenciatura Plena em área específica ou formação superior, em área correspondente para o Fundamental II, e complementação nos termos da legislação em vigor, para atuar nas séries finais do Ensino Fundamental.

§ 4º Educação Especial para classes de salas de recursos com atendimento educacional especializado, far-se-á com habilitação específica de ensino superior em curso de Licenciatura de graduação plena em Pedagogia, e habilitações específicas em área própria ou Pós-Graduação na área específica, sob análise da Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º A formação dos profissionais de educação para o exercício das funções gratificadas mencionadas nesta Lei será feita em cursos de graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação *Lato Sensu*, em áreas estritamente ligadas à Educação, sob análise da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VIII DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 25 Progressão Funcional é a percepção, pelo Professor, de vencimento superior ao que vinha recebendo, em decorrência da aplicação, ao vencimento-base de seu cargo, de percentual específico, estabelecido nesta Lei, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho, nos termos do artigo 67, IV, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

Art. 26 As Progressões Funcionais se processarão 1 (uma) vez ao ano, após a avaliação de desempenho, toda vez que houver candidato que preencha todos os requisitos estabelecidos no artigo 27 desta Lei.

Parágrafo único - Preenchidos os requisitos definidos, o servidor deverá requerer a Progressão Funcional junto à Secretaria Municipal de Educação anexando os documentos necessários.

Art. 27 Para fazer jus à Progressão Funcional, referente às habilitações ou titulações previstas nos incisos de I a IV do artigo 28, os servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal deverão, cumulativamente:

I - cumprir 03 (três) anos de estágio probatório e ter sido aprovado na avaliação de desempenho;

II - cumprir interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício como estável ou na classe em que se encontra para a progressão referente aos incisos I a IV do artigo 28 desta Lei;

III - obter como resultado em cada uma das três últimas avaliações, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação, nos Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional;

IV - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, as habilitações ou titulações especificadas no artigo 24 desta Lei.

Art. 28 Preenchidos os requisitos estabelecidos no artigo 27, o Professor que possuir, dentro de sua área de atuação, uma das habilitações ou titulações adiante relacionadas, deverá requerer ao Secretário Municipal de Educação, apresentando cópia autenticada e fará jus aos seguintes percentuais calculados sobre o vencimento-base de seu cargo:

I - 7% (sete por cento) - um curso de pós-graduação *Lato Sensu* com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente e somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma;

II - 8% (oito por cento) - um curso em nível superior correspondente à licenciatura plena não utilizada para ingresso, somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma;

III - 9% (nove por cento) – um curso de pós-graduação *Stricto Sensu* em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente, somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma; e;

IV - 10% (dez por cento) – um curso de doutorado em área estritamente ligada à Educação ou à área de atuação do docente, somente serão considerados os cursos realizados em instituições credenciadas pelo MEC, que irão ministrar os cursos e emitir o diploma.

§ 1º A percepção de qualquer dos percentuais estabelecidos neste artigo não dá, ao Professor, o direito de atuar em área diferente daquela para a qual foi concursado, conforme disposto no Anexo I desta Lei.

§ 2º As habilitações ou titulações mencionadas nos incisos I, II, III e IV poderão ser consideradas uma única vez para efeito de Progressão Funcional, independente do prazo em que o mesmo foi expedido.

§ 3º Os percentuais mencionados nos incisos I, II, III e IV, deste artigo, serão considerados uma única vez para efeito de Progressão Funcional, durante todo o período de exercício das atividades no cargo efetivo em que ocupa.

§ 4º Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o Professor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 01 (um) ano de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 29 Para fazer jus à Progressão Funcional, referente à formação continuada, os servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal deverão, cumulativamente:

I - cumprir 03 (três) anos de estágio probatório e ter sido aprovado na avaliação de desempenho;

II - cumprir o interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício como estável na classe em que se encontra;

III - obter como resultado em cada uma das três últimas avaliações, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação, nos Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional;

IV - obter em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC/Conselho Estadual de Educação ou reconhecidas pela Secretaria Municipal de Educação de Caraguatatuba as certificações dos cursos.

Parágrafo único - Será criada uma Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho que irá, entre outras atribuições, apreciar os certificados referentes às habilitações ou titulações referidas no artigo 28 e 30, para fins de validação e aprovação.

Art. 30 Preenchidos os requisitos estabelecidos no artigo 29, o Professor que possuir, dentro de sua área de atuação, as titulações adiante relacionadas fará jus aos seguintes percentuais calculados sobre o vencimento-base de seu cargo.

I - 3% (três por cento) – cursos de aperfeiçoamento e/ou extensão com duração igual ou superior a 30 (trinta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente, desde que validados pela Secretaria Municipal de Educação, num total mínimo de 3 (três) cursos, para cada período de 03 (três) anos;

II - 5% (cinco por cento) – um curso de aperfeiçoamento e/ou sequencial com duração igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente desde que validados pela Secretaria Municipal de Educação, para cada período de 03 (três) anos;

§ 1º Os cursos realizados em horário diverso ao horário de trabalho do profissional do quadro do magistério, será acrescido 2% (dois por cento) sobre o percentual estabelecido os incisos I e II deste artigo.

§ 2º Os cursos mencionados nos incisos I e II poderão ser apresentados desde que expedidos nos seis anos anteriores ao interstício requerido.

§ 3º Caso não alcance o grau mínimo de desempenho, mesmo que preenchido o requisito de titulação, o Professor permanecerá na situação em que se encontra, devendo novamente, cumprir interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 31 Os percentuais, aos quais se referem os artigos 28 e 30, serão calculados sobre o vencimento base do Professor e, em hipótese alguma, serão acumuláveis.

Parágrafo único - O Professor aprovado em concurso para o qual se exija habilitação ou titulação inferior àquela que possua, deverá cumprir interstício mínimo de 03 (três) anos no cargo a partir da nomeação, período necessário para ser submetido ao processo de avaliação de desempenho relativo ao estágio probatório e fará jus, caso preencha os requisitos, à percepção do percentual correspondente à sua habilitação ou titulação não utilizada para ingresso.

Art. 32 Atendendo ao que dispõe a Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, em especial os artigos 21 e seguintes, e cumprido o disposto no §1º do art. 26, o professor que preencher os requisitos estabelecidos nos artigos 27 e 29, passará, automaticamente a receber o percentual correspondente à sua nova situação, de acordo com os artigos 28 e 30 desta Lei, adicionado ao valor do vencimento base de seu cargo efetivo.

Art. 33 O comprovante de curso que habilita o Professor a receber qualquer um dos percentuais a que se referem os incisos I, II, III e IV do artigo 28 desta Lei é o diploma expedido pela instituição formadora registrado na forma da legislação em vigor. Para os percentuais a que se referem os incisos I e II do artigo 30, é o certificado de curso proporcionado por entidade reconhecida pela Secretaria Municipal de Educação ou por ela conveniada.

Parágrafo único - Para atender ao disposto no *caput* deste artigo poderá ser apresentado o documento que comprove a habilitação ou a conclusão do curso cujo prazo de expedição do documento mencionado não poderá exceder um ano em relação à data de apresentação.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 34 Promoção Horizontal é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe de cargos a que pertence cumpridas as normas desta Seção e de regulamento específico, conforme as tabelas referenciais contidas nos Anexos II e III, desta Lei.

Art. 35 A verificação dos servidores que fazem jus a promoção horizontal ocorrerá anualmente sob responsabilidade da Secretaria de Administração.

Art. 36 Para fazer jus à promoção horizontal o Professor deverá, cumulativamente:

I - cumprir os 03 (três) anos de estágio probatório e ter sido avaliado com desempenho satisfatório;

II - obter como resultado em cada uma das três últimas avaliações, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação, nos Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional;

III - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos entre uma promoção horizontal e outra;

IV - cumprir o interstício mínimo de 01(um) ano após o cumprimento do estágio probatório para a progressão referente aos incisos I e II do artigo 29.

Art. 37 Atendido ao que dispõe a Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, em especial os artigos 21 e seguintes, e sendo verificada a ausência de recursos financeiros indispensáveis para a concessão da promoção horizontal a todos os servidores que a ela tiverem direito terá preferência, no caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar com maior tempo de serviço público no Município.

Parágrafo único - Ocorrendo a hipótese mencionada no “caput” deste artigo, os recursos financeiros deverão ser incluídos no orçamento municipal subsequente.

Art. 38 Atendendo ao que dispõe a Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, em especial os artigos 21 e seguintes, o servidor, que tiver cumprido os requisitos estabelecidos nesta Lei, passará automaticamente para o padrão de vencimento seguinte, após o que terá início nova contagem de tempo e registro de ocorrências.

Parágrafo único - Enquanto não esgotarem as promoções de todos os que tiverem direito e que não puderam ser promovidos por falta de recurso orçamentário, não poderá ser efetuado novo processo de promoção por merecimento.

Art. 39 O servidor somente poderá concorrer à promoção horizontal se estiver no efetivo exercício das funções do magistério.

Art. 40 Não fará jus à evolução funcional os funcionários que estiverem readaptados, em licença para tratar de interesses particulares, que sofreram processos administrativos que resulte em penalidades, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 41 Terá o tempo interrompido e descontado quando o funcionário não atender o exposto na Lei Complementar 33 de 30 de dezembro de 2009, do ano em questão.

CAPÍTULO IX DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 42 O professor só será beneficiado com a avaliação de desempenho, desde que atenda aos mesmos requisitos da Lei Complementar Nº 33 de 30 de Dezembro de 2009, no artigo 142, no inciso I.

Art. 43 A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada em Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional, será analisada e coordenada pela Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério, criada pelo artigo 46 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 1º A avaliação de desempenho do professor de que trata este artigo será composta pelas seguintes fases:

I - A autoavaliação;

II - Avaliação da equipe gestora composta de Diretor, Vice-diretor, Professor Coordenador Pedagógico;

III - Avaliação do usuário composta de alunos e pais.

§ 2º A avaliação de desempenho da equipe gestora da unidade escolar de que trata este artigo será composta pelas seguintes fases:

I - A autoavaliação;

II - Avaliação da Supervisão;

III - Avaliação da equipe escolar representada pelos membros do Conselho de Escola, Associação de Pais e Mestres e Grêmio Estudantil, quando houver.

§ 3º A avaliação de desempenho do Supervisor de Ensino de que trata este artigo será composta pelas seguintes fases:

I - A autoavaliação;

II - Avaliação do titular da pasta;

III - Avaliação dos gestores das unidades escolares para as quais prestam serviço.

§ 4º A avaliação de desempenho do Apoio Pedagógico de que trata este artigo será composta pelas seguintes fases:

I - A autoavaliação;

II - Avaliação dos professores que recebem orientação e/ou formação deste grupo;

III - Avaliação da equipe de supervisores que acompanha este grupo.

Art. 44 Os Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional, ao qual se refere o inciso III do artigo 27 e 29 e o **caput** deste artigo, deverá contemplar, entre outros fatores a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação em face de especificidade dos cargos, os seguintes:

I - dedicação no exercício do cargo ou função no Sistema Municipal de Ensino;

II - tempo de serviço na função docente ou gratificada de suporte pedagógico;

III - conhecimentos na área pedagógica e na área curricular em que o profissional exerce sua função.

IV - projetos especiais, cursos de atualização e participação em Congressos, Simpósios, Seminários, em Comissões de estudo, em Colegiados e outras consideradas de relevância pela Secretaria Municipal de Educação no ano em curso.

V - assiduidade de acordo com o previsto no artigo 142 da Lei Complementar N.º 33 de 30 de dezembro de 2009 conforme porcentagem de frequência da classe;

VI - indicadores de sucesso escolar, índices de aprovação e resultados nas avaliações do Sistema Municipal de Ensino e ou do Sistema Estadual e Nacional adotados pela rede Municipal de Ensino.

§ 1º Os Formulários a que se refere o **caput** deste artigo, deverão ser preenchidos anualmente e enviados à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério para apuração.

§ 2º Caberá à equipe gestora dar ciência dos resultados das avaliações ao servidor.

§ 3º Havendo divergência substancial entre o resultado da autoavaliação e a média das demais avaliações, o servidor poderá recorrer à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério, que solicitará, da chefia imediata, nova avaliação.

§ 4º Sendo mantida a divergência substancial entre o resultado da autoavaliação e a média das demais avaliações, estas deverão ser acompanhadas de documentação que justifiquem ou comprovem os resultados.

§ 5º Ratificados os resultados das avaliações, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas, através de relatório a ser encaminhado à Secretaria Municipal de Educação, que decidirá em caráter final.

§ 6º Considera-se divergência substancial aquela que igualar ou ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento).

Art. 45 A Secretaria Municipal de Educação deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração, para registro na ficha funcional, os dados e informações necessárias à aferição do desempenho do Professor.

CAPÍTULO X

DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 46 Fica criada a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério, constituída por 07 (sete) membros, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho dos servidores, conforme o disposto no Capítulo IX e em regulamentação específica.

§ 1º Dos 07 (sete) membros da Comissão, 04 (quatro) membros deverão ser servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Magistério, designados pelo Secretário Municipal de Educação, sendo 01(um) professor de Educação Infantil, 01 (um) professor do Ensino Fundamental I, 01 (um) professor de Ensino Fundamental II e 01 (um) profissional ocupante de Função Gratificada, desde que não estejam em estágio probatório.

§ 2º Os outros 03 (três) membros deverão ser servidores que prestem serviços junto à Secretaria Municipal de Educação.

Art. 47 A alternância dos membros da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério verificar-se-á a cada 04 (quatro) anos acompanhando a administração municipal, os critérios fixados em regulamentação específica.

Art. 48 A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho do Pessoal do Magistério reunir-se-á, ordinariamente, 02 (duas) vezes ao ano e, extraordinariamente, quando houver necessidade.

CAPÍTULO XI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 49 As jornadas de trabalho dos Integrantes do Quadro do Magistério Público de Caraguatatuba são as seguintes:

I - Ensino Fundamental I e II: 40 horas semanais em regime de dedicação exclusiva, sendo 26h40min (vinte e seis horas e quarenta minutos) de trabalho em sala de aula com alunos e 13h20min (treze horas e vinte minutos) atividades pedagógicas, das quais 02

(duas) de HTPC (horário de trabalho pedagógico coletivo) que serão cumpridas na unidade escolar e 06 (seis) de HTLE (horário de trabalho em local de livre escolha) 3h20min (três horas e vinte minutos) de HPE (horário pedagógico de estudo), 2h (duas horas) de HEAD (horário de educação e aperfeiçoamento a distância).

II - Ensino Fundamental I e II: 30 horas semanais sendo 20 horas de trabalho em sala de aula com alunos e 10 (dez) horas atividades pedagógicas, das quais 02 (duas) de HTPC (horário de trabalho pedagógico coletivo) que serão cumpridas na unidade escolar e 06 (seis) de HTLE (horário de trabalho em local de livre escolha), 2 (duas) de HEAD (horário de educação e aperfeiçoamento a distância).

III - Educação Infantil e EJA I: 25 horas semanais sendo 16h40min horas de trabalho em sala de aula com alunos e 8h20min de atividades pedagógicas, das quais 02 (duas) de HTPC (horário de trabalho pedagógico coletivo) que serão cumpridas na unidade escolar e 04h20min (quatro horas e vinte minutos) de HTLE (horário de trabalho em local de livre escolha) e 02 (duas horas) de HEAD (horário de educação e aperfeiçoamento a distância).

IV - Professor Adjunto I: mínimo de 10 (dez) horas semanais, sendo 02 (duas) horas diárias na Unidade Escolar.

V - Professor Adjunto II: mínimo de 20 (vinte) horas, sendo 04 (quatro) horas diárias na Unidade Escolar.

§ 1º A jornada dos Professores, de que trata os incisos II e III deste artigo, poderá ser ampliada para até 40 (quarenta) horas semanais, se for de seu interesse e em caso de excepcional interesse da administração, a título de carga suplementar, para atender a necessidades específicas que requeiram dedicação exclusiva, incluindo as horas atividades pedagógicas na proporção de 1/3 (um terço) da jornada total sendo obrigatória.

§ 2º A jornada dos Professores Adjunto I e II, de que trata os incisos IV e V, será ampliada sempre que houver a necessidade de substituição, fazendo jus a jornada do cargo em substituição.

§ 3º Quando o total de horas for constituído de blocos indivisíveis por classe, como estabelecido nos quadros curriculares, as horas que ultrapassarem o correspondente à respectiva jornada semanal de trabalho, serão necessariamente atribuídas como carga suplementar de trabalho.

Art. 50 O vencimento-base do Professor que tiver uma carga horária diferenciada será sempre proporcional a sua jornada de trabalho.

CAPÍTULO XII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 51 Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, não inferior a um salário mínimo, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, ressalvado o disposto no artigo 37, XIII, da Constituição Federal.

Art. 52 Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Art. 53 O servidor titular de 02 (dois) cargos efetivos quando designado para função gratificada aplicar-se-á as disposições do artigo 101 desta lei.

Art. 54 O vencimento dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal somente poderá ser fixado ou alterado por lei observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices desde que não ultrapasse os limites de despesa com pessoal.

§ 1º O vencimento dos cargos públicos é irredutível, ressalvado o disposto no artigo 37, XV, da Constituição Federal.

§ 2º Às classes de Professor e de Professor Adjunto I e II corresponderá uma faixa específica de vencimentos, composta de 10 (dez) padrões cada, conforme Anexo II, desta Lei.

§ 3º Ao Professor Adjunto I serão atribuídas todas as vantagens pecuniárias decorrentes desta Lei, e demais vantagens estendidas aos profissionais do Magistério, sempre servindo como parâmetro a jornada básica de seu cargo de 10 (dez) horas semanais.

§ 4º Ao Professor Adjunto II serão atribuídas todas as vantagens pecuniárias decorrentes desta Lei, e demais vantagens estendidas aos profissionais do Magistério, sempre servindo como parâmetro a jornada básica de seu cargo de 20 (vinte) horas semanais .

§ 5º Os Profissionais do Magistério, quando em substituição de classes ou em carga suplementar, forem afastados de acordo com o artigo 117 da Lei complementar Nº 25 de 25 de outubro de 2007, terão os vencimentos limitados à carga horária de origem do cargo.

§ 6º O professor terá descontado em seus vencimentos o valor referente à 1 (uma) hora de trabalho se a soma dos atrasos, inclusive em HTPC, alcançar 60 minutos;

§ 7º O professor terá descontado em seus vencimentos o valor referente à 1 (um) dia de trabalho, caracterizando uma ausência injustificada sempre que a soma de suas ausências alcançar 6 (seis) faltas aula.

CAPÍTULO XIII DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Art. 55 Para efeito desta Lei, gratificação de função é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, acessória ao vencimento do servidor efetivo do Quadro do Magistério, concedida ao servidor para atuar tanto nas unidades escolares, como nas unidades organizacionais da Secretaria Municipal de Educação exercendo atribuições temporárias que não constam das descritas para os cargos de natureza efetiva que ocupam.

Art. 56 Ao servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal investido em função gratificada, são devidas as gratificações previstas no Anexo IV, desta Lei.

§ 1º Além da gratificação de função, o professor designado receberá a diferença entre a jornada do cargo de professor e a jornada estabelecida para o exercício da função gratificada.

§ 2º A gratificação de função não constitui situação permanente e sim vantagem transitória pelo efetivo exercício da função.

§ 3º Os ocupantes dos cargos descritos no Anexo III, desta Lei, poderão ser designados para o exercício da função gratificada de Supervisor de Ensino, fazendo jus à percepção do valor correspondente à diferença entre os valores do cargo nomeado e a função gratificada de Supervisor de Ensino;

Art. 57 Serão assegurados aos que exercem Funções Gratificadas os institutos da Progressão Funcional e da Promoção Horizontal, referentes ao seu cargo de origem, observados os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei para os demais servidores.

CAPÍTULO XIV DOS ADICIONAIS

Art. 58 Ao Profissional do Magistério Público Municipal com a jornada de 40 (quarenta) horas, em Regime de Gratificação de Dedicção Exclusiva - GDE, será atribuído, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), calculada sobre seu vencimento-base.

Art. 59 Ao Profissional do Magistério Público Municipal que, além de sua jornada normal, estiver atuando em projetos especiais aprovados pela Secretaria Municipal de Educação, na forma que dispõe o artigo 49, § 1º, desta Lei, em regime de dedicação exclusiva, será atribuído, enquanto permanecer nesta situação, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) a título de Gratificação por Dedicção Exclusiva – GDE, calculada sobre seu vencimento-base, somada a diferença referente à jornada de trabalho efetivamente cumprida, como prevista.

§ 1º Ao Profissional do Magistério Público Municipal que estiver exercendo função gratificada, em regime de dedicação exclusiva, será atribuído, enquanto permanecer nesta situação, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) a título de Gratificação por Dedicção Exclusiva – GDE, calculada sobre seu vencimento-base, somada a diferença referente à jornada de trabalho efetivamente cumprida, juntamente com o valor correspondente à gratificação de função.

§ 2º O adicional a que se refere o "caput" deste artigo somente será percebido ao profissional que ocupar um único cargo efetivo e enquanto o profissional encontrar-se em situação de dedicação exclusiva, não sendo incorporado ao salário exceto o disposto no artigo 101 desta lei.

Art. 60 No caso de trabalho noturno, o valor da hora aula será acrescido de uma gratificação de trabalho noturno de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora-aula normal de acordo com o artigo 107 da Lei Complementar 25, de 25 de outubro de 2007.

CAPÍTULO XV DAS FÉRIAS, DOS AFASTAMENTOS E DOS READAPTADOS

Art. 61 Aos docentes em efetivo exercício de regência de classe ficam assegurados 30 (trinta) dias consecutivos de férias e 15 (quinze) dias de recesso, de acordo com o calendário escolar.

§ 1º No período de recesso, poderá haver convocação para participação em cursos, congressos ou simpósios, ocasião em que se respeitará à jornada e o turno de trabalho do professor, bem assim para cumprimento do que dispõe o artigo 24, inciso I, da Lei Federal n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB), se necessário.

§ 2º Poderão ser convocados para prestar serviços na Secretaria Municipal de Educação desde que as atividades sejam correlatas a suas atividades pertinentes ao seu campo de atuação.

§ 3º Os profissionais readaptados e integrantes de Funções Gratificadas terão direito a 30 (trinta) dias de férias, que poderão ser gozadas em dois períodos, sem prejuízo das atividades escolares e em atendimento ao que dispuser a Secretaria Municipal de Educação.

Art. 62 Os profissionais de educação poderão ser afastados de seus cargos, mediante autorização do Prefeito, por tempo determinado, para prover cargos em comissão ou função gratificada, ou, ainda, de acordo com a legislação vigente.

§ 1º Os profissionais de educação poderão, ainda, afastar-se de seus cargos para a prestação de serviços técnico-educacionais junto à Secretaria Municipal de Educação, mediante concordância dos mesmos e autorização do Chefe do Executivo.

§ 2º Ocorrendo a situação prevista no parágrafo anterior, o profissional de Educação manterá a remuneração a qual faz jus em seu cargo de origem.

Art. 63 Será normatizada mediante decreto específico os profissionais do magistério em situação de readaptação.

Art. 64 Durante o período de readaptação os profissionais do magistério deverão cumprir sua carga horária de origem.

Art. 65 Em caso de readaptação os profissionais do magistério não farão jus à evolução funcional conforme o art. 40 desta lei.

Parágrafo único - Havendo restabelecimento da capacidade de trabalho, o profissional do magistério retomará seu tempo referente à evolução funcional, a contar a partir do último dia de efetivo exercício no cargo.

CAPÍTULO XVI DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

SEÇÃO I DA LOTAÇÃO

Art. 66. Os docentes do Magistério Público Municipal, no ato de sua posse e início do exercício, terão direito de escolha da Unidade Escolar de sua lotação, na qual

exercerão suas funções, sempre observada a ordem de classificação no respectivo concurso público para efeito da escolha.

Parágrafo único - Aos docentes que, após escolha da unidade escolar de lotação, não conseguirem completar sua jornada de trabalho, deverão completá-la em outra unidade, considerando como unidade de lotação, aquela em que o docente exercer um maior número de aulas.

Art. 67 A lotação das unidades escolares será estabelecida anualmente, por portaria do titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 68 A distribuição dos docentes nas unidades escolares municipais será feita por convocação para inscrição, mediante edital ao qual será dada ampla divulgação.

§ 1º As providências para divulgação, execução, acompanhamento e avaliação das normas que orientarão a distribuição de que trata o *caput* deste artigo, são de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Caberá aos Diretores de Escola compatibilizar e harmonizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 69 Caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal.

SEÇÃO II

DO SERVIDOR EM SITUAÇÃO EXCEDENTE E SEM SEDE DE LOTAÇÃO

Art. 70 Fica caracterizada a excedência do Profissional do magistério quando na sua unidade escolar de lotação ocorrer as seguintes hipóteses:

I - inexistência de classe relativa à sua área de atuação;

II - insuficiência de aulas para compor o bloco de seu componente curricular, ou afim, ou ainda de outras disciplinas, para as quais esteja legalmente habilitado.

Art. 71 Ocorrendo a excedência do Professor, será o mesmo encaminhado à Secretaria Municipal de Educação que lhe atribuirá:

I - classe ou vaga de titular em impedimento legal;

II - aulas de seu componente curricular ou de componente afim, ou ainda de outras disciplinas, para as quais esteja legalmente habilitado e em unidades de ensino que tenham déficit de profissionais.

§ 1º Para atendimento do que dispõe o presente artigo, a Secretaria Municipal de Educação incluirá as vagas no concurso de remoção, do qual deverão participar os servidores excedentes, juntamente com os interessados inscritos, escolhendo de acordo com a ordem de classificação obtida.

§ 2º Quando do retorno do servidor às funções próprias do cargo de que é titular, cessarão os efeitos da excedência.

Art. 72 São atribuições do servidor excedente, enquanto perdurar esta situação:

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

II - atuar nas atividades de apoio curricular;

III - participar do processo de avaliação, adaptação e recuperação de alunos de aproveitamento insuficiente;

IV - colaborar no processo de integração escola-comunidade;

V - exercer toda substituição que lhe for atribuída;

VI - demais atribuições inerentes à função docente e aquelas solicitadas pelo chefe imediato;

§ 1º O servidor excedente deverá cumprir o calendário escolar da Secretaria Municipal de Educação, exercendo a jornada de trabalho na qual está incluído, no horário normal das atividades escolares.

§ 2º Poderá ser cumprido, pelo servidor excedente, com a devida anuência da Secretaria Municipal de Educação, horário de trabalho diferente daquele que exerceria se estivesse no exercício pleno de seu cargo.

§ 3º O tempo em que o servidor permanecer como excedente, será considerado de efetivo exercício do cargo original, conservando todos os seus direitos e vantagens.

Art. 73 É considerado sem sede de lotação o professor ingressante de concurso público que ainda não lhe foi atribuído uma unidade escolar, sendo sua sede de lotação a Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO III DA REMOÇÃO

Art. 74 Remoção é a movimentação do ocupante de cargo do Quadro do Magistério de uma para outra unidade de ensino ou unidade organizacional da Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º Dar-se-á a remoção:

I - "ex officio", no interesse da Administração;

II - a pedido, atendida a conveniência do serviço e observada a data da última remoção.

§ 2º A remoção a pedido poderá ocorrer mediante requerimento dos interessados, por:

I - permuta;

II - concurso de títulos.

§ 3º A remoção só será admissível no período compreendido entre o término de um ano letivo e o início do outro.

Art. 75 O concurso de remoção deverá sempre preceder ao de ingresso para provimentos de cargos correspondentes.

Art. 76 Os critérios de pontuação para classificação dos candidatos à remoção serão estabelecidos no edital respectivo, expedido pela Secretaria Municipal de Educação, anualmente, atendidos os seguintes critérios mínimos:

I - tempo de serviço público na rede municipal de ensino de Caraguatatuba;

II - títulos de formação e capacitação profissional, em área estritamente ligada à Educação, sendo:

- a) pós-graduação *stricto sensu* - doutorado e mestrado - na área de educação;
- b) licenciatura na área de educação não exigida para exercício do cargo;
- c) pós-graduação *lato sensu* - cursos de especialização - ou capacitação na área de educação, com carga mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- d) cursos sequenciais, cursos de aperfeiçoamento ou capacitação na área de educação, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas;
- e) cursos de extensão ou capacitação na área de educação, a partir de 3 (três) horas, nos últimos 3 (três) anos;

III - participações em comissões e fóruns na área da Educação, ou organização de cursos de aprimoramento pedagógico;

IV - certificados de aprovação em concursos públicos na área da Educação, realizados nos últimos seis anos, no Município de Caraguatatuba, que não esteja em efetivo exercício.

Parágrafo único - Haverá desconto na pontuação do profissional da educação que apresentar faltas e afastamentos independentes do motivo, exceto as licenças maternidade, paternidade, nojo e judiciais.

Art. 77 As classes criadas ou que vierem a vagar durante o ano letivo poderão ser oferecidas aos ingressantes em concurso público em caráter temporário.

Parágrafo único - A atribuição definitiva das classes criadas ou que vierem a vagar durante o ano letivo ocorrerá após a realização do concurso de remoção.

Art. 78 A fim de não prejudicar o desenvolvimento dos trabalhos escolares, os removidos deverão assumir suas atividades docentes no início de cada ano letivo.

Art. 79 Não poderá ser autorizada remoção por permuta ao Profissional da Educação que:

- I - já tenha alcançado o tempo de serviço necessário à aposentadoria ou para aquele a quem falem apenas 03 (três) anos para complementar esse prazo;
- II - encontre-se na condição de profissional da educação readaptado;
- III - que tenha sido beneficiado desse processo em período inferior a 03 (três) anos.

SEÇÃO IV DA ATRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU CLASSES

Art. 80 A atribuição de classes e aulas, objetiva:

- I - a acomodação dos docentes nas unidades escolares municipais;
- II - a fixação da forma de cumprimento da jornada de trabalho e;
- III - a definição do horário de trabalho e período correspondente.

Parágrafo único - A atribuição a que se refere o *caput* deste artigo, será realizada, anualmente, ao final do ano letivo, findo o período destinado às matrículas.

Art. 81 Caberá aos Diretores de Escola tomar as providências necessárias à divulgação, à execução, ao acompanhamento e à avaliação das normas que orientarão as atribuições de classes e/ou aulas dos docentes.

Art. 82 Os critérios de pontuação, para classificação dos docentes para a atribuição de classes e/ou aulas, serão estabelecidos em edital específico, expedido pela Secretaria Municipal de Educação, ao final do ano letivo, atendidos os seguintes critérios mínimos:

- I - tempo de serviço público na rede municipal de ensino de Caraguatatuba;
- II - títulos de formação e capacitação profissional, em área estritamente ligada à Educação, deverão atender os critérios estabelecidos em regulamentação própria, sendo:
 - a) pós-graduação *stricto sensu* - doutorado e mestrado - na área de educação;
 - b) licenciatura na área de educação não exigida para exercício do cargo;
 - c) pós-graduação *lato sensu* - cursos de especialização - ou capacitação na área de educação, com carga mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
 - d) cursos sequenciais, cursos de aperfeiçoamento ou capacitação na área de educação, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas;
 - e) cursos de extensão ou capacitação na área de educação, a partir de 3 (três) horas, nos últimos 3 (três) anos;

III - participações em comissões e fóruns na área da Educação, ou organização de cursos de aprimoramento pedagógico;

IV - certificados de aprovação em concursos públicos na área da Educação, realizados nos últimos seis anos, no Município de Caraguatatuba, que não esteja em efetivo exercício.

Parágrafo único - Haverá desconto na pontuação do profissional da educação que apresentar faltas e afastamentos, na forma prevista nesta lei, exceto os previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caraguatatuba, devidamente justificados.

Art. 83 O processo de que trata este capítulo compreenderá as seguintes etapas:

I - convocação;

II - inscrição;

III - atribuição.

Art. 84 A atribuição de classes e/ou aulas será realizada em primeira instância nas Unidades Escolares e, para os docentes excedentes ou que não completaram sua jornada, em segunda fase, na Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único - Após atribuição em 2ª fase, não tendo o professor completado sua jornada, o mesmo ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação, que baixará normas regulamentares sobre a matéria.

Art. 85 Compete ao Diretor de Escola compatibilizar e harmonizar os horários das classes e turnos de funcionamento, de acordo com o disposto pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único - Caberá ao responsável pela Secretaria Municipal de Educação, baixar normas complementares para o procedimento de atribuição de aulas e/ou classes.

Art. 86 No decorrer do ano letivo, as classes e/ou aulas de escolas que forem instaladas, em virtude de incorporação ou fusão de unidades escolares ou, ainda, em decorrência de incorporação de classes de outra unidade escolar, serão atribuídas, inicialmente, na unidade escolar incorporadora.

Parágrafo único - As classes e/ou aulas criadas ou vagas durante o ano letivo serão atribuídas a título de substituição até o processo de remoção.

CAPÍTULO XVII DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 87 A substituição, durante o impedimento legal e temporário de profissionais de educação, será exercida por docente, obedecida a seguinte ordem:

I - docente em situação excedente;

II - professor adjunto II deverá cumprir hora-atividade quando sua jornada em substituição igualar-se a dos docentes ocupantes do cargo de Professor;

III - professor ingressante lotado na Secretaria Municipal de Educação;

IV - professor adjunto I deverá cumprir hora-atividade quando sua jornada em substituição igualar-se a dos docentes ocupantes do cargo de Professor;

V - docente da rede municipal classificado em lista elaborada pela Secretaria Municipal de Educação, após inscrição dos interessados, observada a qualificação mínima a ser definida em regulamento específico;

VI - docente ocupante do cargo de Professor de 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental I, em efetivo exercício do cargo, desde que possua licenciatura plena, para substituir, a título precário, quando não houver professor habilitado, ocupante do cargo de Professor de 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental II;

VII - docente, ocupante do cargo de Professor de 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental II, em efetivo exercício do cargo, para substituir, a título precário, quando não houver professor habilitado, ocupante do cargo de Professor de 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental I;

§ 1º As substituições de que trata o *caput* deste artigo, não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de classificação e serão sempre por período determinado.

§ 2º Havendo excepcional interesse público e para atender a necessidade temporária, a substituição do servidor efetivo poderá dar-se mediante contratação por tempo determinado, na forma de lei específica, de acordo com o artigo 37, IX da Constituição Federal.

§ 3º As horas cumpridas a título de substituição serão consideradas como carga suplementar;

§ 4º A carga suplementar não é considerada vantagem pecuniária.

Art. 88 A substituição remunerada ocorrerá, também, no impedimento legal e temporário e nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, do ocupante de função gratificada ou de outros que a lei determinar.

§ 1º O substituto assumirá cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupar, o exercício das funções de direção ou assessoramento nos afastamentos, impedimentos legais ou regulares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pelo vencimento de um deles, durante o período correspondente.

§ 2º Caso o servidor opte pelo vencimento do cargo que ocupa temporariamente em substituição, será remunerado proporcionalmente aos dias trabalhados.

§ 3º As horas prestadas a título de substituição serão devidas se efetivamente cumpridas não incorporando ao vencimento do servidor.

§ 4º A média do valor recebido a título de substituição deverá ser considerada para cômputo de férias e 13º. salário.

CAPÍTULO XVIII DOS DIREITOS

Art. 89 Além dos direitos previstos no Estatuto dos Servidores Municipais, constituem direitos dos Profissionais da Educação:

I - acesso a informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com auxílio pedagógico que estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional, desde que não represente redução da jornada ou prejuízo dos dias letivos;

III - ambiente de trabalho, instalações e material técnico-pedagógico, suficientes e adequados, para exercer com eficiência e eficácia suas funções;

IV - igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independentemente do vínculo funcional;

V - participação como integrante do Conselho de Escola em estudos e deliberações que se refiram ao Processo Educacional;

VI - remuneração de acordo com o disposto nesta Lei;

VII - participação no processo de planejamento, execução e avaliação das atividades, bem como dos Conselhos de Escola e outros colegiados;

VIII - liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente na Unidade Escolar;

IX - reunir-se na Unidade Escolar, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

X - acesso à formação sistemática e permanente por meio da Secretaria Municipal de Educação ou outras instituições e órgãos oficiais;

XI - auxílio para a publicação de trabalho e livros didáticos ou técnico científicos, quando solicitado e aprovado pela Secretaria Municipal de Educação, desde que haja disponibilidade orçamentária;

XII - serviços especializados de educação e Assistência ao exercício profissional.

CAPÍTULO XIX DOS DEVERES

Art. 90 Além dos deveres previstos no Estatuto dos Servidores Municipais e do Regimento Escolar, constituem deveres de todos os Profissionais da Educação:

I - Orientar, dirigir e ministrar o ensino do conteúdo integralmente, conforme o programa planejado e a carga horária da Matriz Curricular;

II - Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;

III - Cumprir e apresentar plano de trabalho, segundo as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e o Projeto Pedagógico de sua unidade escolar;

IV - Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com o Professor Coordenador Pedagógico;

V - Ministrar aulas dos conteúdos definidos nos planos de aula, por meio de metodologia de caráter inovador, zelando pela aprendizagem dos alunos;

VI - Controlar diariamente a frequência dos alunos e fazer os devidos encaminhamentos;

VII - Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;

VIII - Elaborar e aplicar os instrumentos de avaliação individual e coletiva baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade de assimilação demonstrada pela classe, com a finalidade de verificar o aproveitamento dos alunos e a eficácia dos métodos adotados;

IX - Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos e dar ciência aos mesmos e aos seus responsáveis;

X - Estabelecer estratégias de recuperação para alunos com dificuldades de aprendizagem e para os alunos de menor rendimento;

XI - Elaborar registros frequentes do desempenho dos alunos nas atividades desenvolvidas e encaminhar ao Diretor e Professor Coordenador Pedagógico da unidade escolar;

XII - Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

XIII - Participar de reuniões, atividades e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;

XIV - Participar de reuniões de pais, de HTPC e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;

XV - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;

XVI - Participar de projetos de inclusão escolar e recuperação de aprendizagem junto aos alunos da rede municipal de ensino;

XVII - Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula, acompanhamento e frequência escolar das crianças do Município;

XVIII - Participar do censo, da chamada e efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;

XIX - Realizar pesquisas na área de educação;

XX - Cumprir a carga horária de sua classe/aula, fazendo a reposição em caso de ausência;

XXI - Respeitar a hierarquia, ser ético, conhecendo e cumprindo as leis;

XXII - Preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;

XXIII - Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza e avisar com antecedência eventuais afastamentos;

XXIV - Manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

XXV - Incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre alunos, educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;

XXVI - Promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do aluno, bem como prepará-lo para o exercício consciente da cidadania e para o trabalho;

XXVII - Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

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

XXIX - Assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenha conhecimento, envolvendo suspeita ou confirmação de maus-tratos;

XXX - Fornecer elementos para a permanente atualização de seus registros junto aos órgãos da Administração Municipal;

XXXI - Participar do Conselho de Escola e acatar as suas decisões, em conformidade com a legislação vigente;

XXXII - Zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XXXIII - Assegurar ao aluno a participação nas atividades escolares independentemente de qualquer carência material.

XXXIV - Participar das atividades relativas aos cuidados e educação de alimentação, higiene e saúde dos educandos;

XXXV - Orientar, acompanhar e apoiar as atividades dos profissionais de suporte.

Parágrafo único - Os integrantes do quadro do magistério que descumprirem o disposto neste artigo ficarão sujeitos às penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos da Estância Balneária de Caraguatatuba, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO XX DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 91 Fica instituída, como atividade permanente na Secretaria Municipal de Educação, o desenvolvimento profissional dos servidores do Quadro do Magistério.

Art. 92 Desenvolvimento profissional, para os efeitos desta Lei, é o aperfeiçoamento do servidor do Magistério em cursos de formação continuada, especialização ou outra modalidade, em instituições de ensino autorizadas/reconhecidas pelo MEC e/ou Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único - São objetivos do desenvolvimento profissional:

I - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria do Sistema Municipal de Ensino;

II - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III - propiciar a associação entre teoria e prática;

IV - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica de seus servidores através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

V - integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades do Sistema Municipal de Ensino;

VI - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério;

VII - promover a valorização do profissional da Educação.

Art. 93 Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I - identificar e promover o desenvolvimento profissional por meio de cursos de aperfeiçoamento e especializações e estabelecer programas prioritários de acordo com as necessidades da rede municipal ;

II - planejar a participação do servidor do Quadro do Magistério nos programas de aperfeiçoamento e adotar as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;

III - estabelecer a data de realização dos programas de desenvolvimento profissional e respeitados o turno de trabalho e a jornada do profissional;

Art. 94 Os programas de desenvolvimento profissional serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;

II - através de contratação de especialistas ou instituições credenciadas, observada a legislação pertinente;

III - mediante encaminhamento do servidor a organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

IV - através da realização de programas de diferentes formatos, inclusive os recursos da educação à distância.

Art. 95 Os programas de desenvolvimento profissional serão elaborados e organizados anualmente a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos para sua implementação.

Art. 96 Independentemente dos programas de desenvolvimento profissional a Secretaria Municipal de Educação deve realizar reuniões para:

I - Estudo e discussão de assuntos pedagógicos;

II - Divulgação e análise de leis;

III - Análise de normas legais e aspectos técnicos referentes à educação e a orientação educacional.

Art. 97 A Secretaria Municipal de Educação proverá os recursos financeiros necessários para que o servidor do Quadro do Magistério, convocado ou designado para

participar dos programas de desenvolvimento profissional, possa locomover-se e manter-se afastado do Município para frequentar cursos e outras modalidades de treinamento.

CAPÍTULO XXI DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

Art. 98 É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto:

I - a de dois cargos de professor;

II - a de um cargo de professor com outro técnico ou científico.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e sociedades controladas direta ou indiretamente pela União, pelo Distrito Federal, pelos Estados e pelos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º Na hipótese de acumulação de dois cargos públicos municipais, que dispõe este artigo, a carga total não poderá ultrapassar o limite de 64 (sessenta e quatro) horas semanais:

I - quando comprovada a possibilidade de exercício dos cargos, em horários diversos, sem prejuízo do número regulamentar de horas de trabalho de cada um;

II - quando mediar, entre o término do horário de um deles e o início do outro, pelo menos de trinta minutos de intervalo, se no mesmo município;

III - quando comprovada a possibilidade de acesso aos locais de trabalho pelos meios normais de transporte.

Art. 99 É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria no serviço público com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão, ressalvados os direitos dos servidores que ingressaram novamente no serviço público por concurso público até a data de 16 de dezembro de 1998, conforme o disposto no artigo 11, da Emenda Constitucional n.º 20.

Art. 100 O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou função gratificada, salvo na hipótese das substituições previstas no artigo 88 desta Lei.

Art. 101 O servidor que acumular lícitamente 02 (dois) cargos de servidor, quando investido em cargo de provimento em comissão ou função gratificada, poderá:

§ 1º Optar por afastar-se de um dos cargos efetivos que detém, em relação ao qual terá o tempo de serviço interrompido, fazendo jus à percepção dos valores e percentuais da função gratificada e da dedicação exclusiva na matrícula que permanecer em atividade.

§ 2º Optar pela remuneração dos dois cargos efetivos fazendo jus a todos os benefícios de progressão, promoção funcional e contagem de tempo serviço nas matrículas ativas cumprindo a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, não fazendo jus à percepção dos valores e percentuais da função gratificada e da dedicação exclusiva.

Art. 102 Verificada, em processo administrativo, a acumulação proibida e não havendo prova de má-fé, o servidor optará pela remuneração de um dos cargos ou funções.

§ 1º Provada a má-fé, perderá o cargo ou função que exercia há mais tempo e será obrigado a restituir o que tiver percebido indevidamente, sem prejuízo do procedimento penal cabível.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, empregos ou funções exercido em outro órgão ou entidade, a demissão ser-lhe-á comunicada.

Art. 103 As autoridades e os chefes imediatos que tiverem conhecimento de que seus subordinados acumulam, indevidamente, cargos ou funções públicas, comunicarão o fato ao órgão de pessoal, para os fins indicados no artigo anterior, sob pena de coresponsabilidade.

Art. 104 Caberá à Administração baixar normas complementares, especificando as condições para a acumulação legal.

CAPÍTULO XXII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 105 As despesas decorrentes da implantação do presente Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

Art. 106 O Poder Executivo Municipal regulamentará sempre que necessário, por ato próprio, a progressão funcional e a promoção horizontal.

Parágrafo único - Os critérios para a concessão dos institutos mencionados no caput deste artigo definirão os quantitativos de progressões funcionais e promoções horizontais possíveis, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias.

Art. 107 Os atuais integrantes da carreira de magistério poderão alterar sua jornada de trabalho, atendidos os interesses da Administração, de acordo com o estabelecido em regulamentação própria, estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação, dentro de sua área de atuação.

Art. 108 Todos os docentes da Rede Municipal de Ensino que tenham ingressado na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, com habilitação de nível médio, deverão apresentar documentação que comprove a conclusão do curso de Pedagogia, Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, para efeito de Progressão Funcional.

§ 1º Os atuais ocupantes da carreira do magistério, enquanto não possuírem habilitação em nível superior definida nesta Lei, não se beneficiarão da progressão funcional,

somente da promoção horizontal, com valores contidos na Tabela 2, do Anexo II, desta Lei, de acordo com a efetiva jornada de trabalho.

§ 2º Os títulos já utilizados para obtenção do direito de progressão funcional com base nas Leis Municipais nº 724 de 20 de novembro de 1998 e nº 991 de 20 de dezembro de 2002, não poderão ser utilizados novamente para progressão funcional, que dispõe esta Lei.

Art. 109 O Município terá o prazo de um ano para se adequar a jornada de trabalho do artigo 49.

Parágrafo único - Nesse prazo os professores deverão permanecer com alunos em sala de aula, recebendo proporcional a jornada efetivamente trabalhada.

CAPÍTULO XXIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 110 Os professores efetivos do Estado de São Paulo que atualmente prestam serviços no Município, por força do convênio firmado entre o Estado e o Município objetivando a Municipalização do Ensino, poderão ser designados para exercerem funções gratificadas, descritas no Capítulo VI, da presente Lei, atendidos os mesmos critérios e requisitos, desde que não tenha profissional interessado no Quadro do Magistério Público Municipal.

Parágrafo único - A vantagem pecuniária recebida é de caráter transitório, fazendo jus enquanto perdurar a designação, não incorporando ao salário para qualquer aferição de vantagem ou benefício no âmbito municipal ou estadual.

Art. 111 Os cargos vagos existentes não compatíveis com os disciplinados na presente Lei, bem como os que vierem a vagar em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.

Art. 112 Os vencimentos estabelecidos nos Anexos II e III serão devidos aos servidores estáveis e estabilizados apenas a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos nesta Lei.

Art. 113 Os proventos dos servidores inativos do Quadro do Magistério Público Municipal serão reajustados na mesma data e com o mesmo índice dos servidores municipais em atividade, de acordo com o determinado pelo § 4º do artigo 40 da Constituição Federal.

Art. 114 Consideram-se servidores não estáveis aqueles admitidos na Secretaria Municipal de Educação de Caraguatatuba sem concurso público de provas e títulos após o dia 5 de outubro de 1983.

Art. 115 São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VI que a acompanham.

Art. 116 Ficam mantidos e criados, nos quantitativos especificados, para atendimento da necessidade atual da Administração Municipal, no Quadro Permanente dos Servidores Municipais da Prefeitura, os cargos constantes do ANEXO I, da presente Lei.

Art. 117 Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentar os atos que se mostrarem indispensáveis à execução da presente Lei.

Art. 118 Esta Lei entrará em vigor a partir de 01 de fevereiro de 2013, ficando revogadas todas as leis municipais referentes ao assunto e demais disposições em contrário, em especial as Leis Municipais nº. 991 de 20 de dezembro de 2002 e Lei n. 1068 de 15 de dezembro de 2003.

Caraguatatuba, 18 de janeiro de 2013.

ANTONIO CARLOS DA SILVA
Prefeito Municipal

Este texto não substitui o original publicado e arquivado na Prefeitura Municipal de Caraguatatuba.

ANEXO E – PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA

PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA				
Classe / Carga semanal	Área	Número atual	Vagas a criar	Habilitação mínima exigida para provimento
Professor de Educação Básica I 25 horas	Educação Infantil	200	100	- habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e Normal Superior em Educação Infantil; ou
				- habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia; ou
				- Normal Superior com habilitação em Educação Infantil; ou
				- Licenciatura em Pedagogia com habilitação em Educação Infantil.
Professor de Educação Básica 40 horas	Educação Infantil	0	150	- habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e o Normal Superior em Educação Infantil; ou
				- habilitação em Educação Infantil no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia; ou
				- Normal Superior com habilitação em Educação Infantil; ou
				- Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em Educação Infantil, nas séries iniciais do Ensino Fundamental e Licenciatura na área de atuação.
	Ensino Fundamental I e II	0	450	- habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e o Normal Superior; ou
				- habilitação no Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia com habilitação no Ensino Fundamental I; ou
				- Normal Superior com habilitação no Ensino Fundamental I; ou
				- Licenciatura em Pedagogia com habilitação no Ensino Fundamental I; ou
				- Licenciatura plena em área específica de atuação;

Professor de Educação Básica I 30horas	1º à 5º ano do Ensino Fundamental	450	80	- habilitação em Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e o Normal Superior em Ensino Fundamental I; ou
				- habilitação específica em Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em Ensino Fundamental I
				- ou Normal Superior com habilitação específica em Ensino Fundamental I
				- Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em Ensino Fundamental I;
Professor de Educação Básica I	1º à 4º ano do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos I	50	20	- habilitação específica em Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e o Normal Superior em Ensino Fundamental I
				- habilitação específica em Ensino Fundamental I no Curso de Magistério e Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em Ensino Fundamental I
				- ou Normal Superior com habilitação específica em Ensino Fundamental I
				- ou Ensino Superior em curso de Licenciatura em Pedagogia com habilitação específica em Ensino Fundamental I;
Professor de Educação Básica II	6º à 9º ano do Ensino Fundamental	400	0	- habilitação específica de ensino superior em curso de Licenciatura plena em área específica.
Professor de Educação Básica II	5º à 8º ano do Ensino Fundamental da Educação de Jovens e Adultos II	50	20	- habilitação específica de ensino superior em curso de Licenciatura plena em área específica.
Professor Adjunto I mínimo de 10 horas e máximo de Até 40 horas	- Educação Infantil	200	70	- habilitação específica no Curso de Magistério e Normal Superior ou Ensino Superior em curso de Licenciatura em Pedagogia.
	- Ensino Fundamental I e II			
	- Educação de Jovens e Adultos I e II			

Professor Adjunto II mínimo de 20 horas e máximo de Até 40 horas	- Educação Infantil	100	0	- habilitação específica no Curso de Magistério e Normal Superior ou Ensino Superior em curso de Licenciatura em Pedagogia.
	- Ensino Fundamental I e II			
	- Educação de Jovens e Adultos I e II			
Professor de Educação Básica I 40 horas	Educação Especial para classes de salas de recursos com atendimento educacional especializado.	20	20	- habilitação específica de ensino superior em curso de Licenciatura de graduação plena em Pedagogia, e habilitações específicas em área própria ou Pós Graduação na área específica;

**ANEXO F – VENCIMENTOS PARA PROMOÇÃO FUNCIONAL DE ACORDO COM
AS HABILITAÇÕES EXIGIDAS E AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO**

PROFESSOR (10 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
565,93	594,23	623,94	655,13	687,89	722,29	758,40	796,32	836,14	877,94

PROFESSOR (20 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.131,86	1.188,45	1.247,88	1.310,27	1.375,78	1.444,57	1.516,80	1.592,64	1.672,27	1.755,89

PROFESSOR (25 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.414,82	1.485,56	1.559,84	1.637,83	1.719,72	1.805,71	1.895,99	1.990,79	2.090,33	2.194,85

PROFESSOR (30 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.697,79	1.782,68	1.871,81	1.965,40	2.063,67	2.166,86	2.275,20	2.388,96	2.508,41	2.633,83

PROFESSOR (40 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
2.263,71	2.376,90	2.495,74	2.620,53	2.751,55	2.889,13	3.033,59	3.185,27	3.344,53	3.511,76

**ANEXO G – VENCIMENTOS PARA PROMOÇÃO FUNCIONAL DO PROFESSOR
SEM PEDAGOGIA E AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO**

PROFESSOR (10 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
471,40	494,97	519,72	545,70	572,99	601,64	631,72	663,31	696,47	731,30

PROFESSOR (20 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
942,84	989,98	1.039,48	1.091,46	1.146,03	1.203,33	1.263,50	1.326,67	1.393,00	1.462,65

PROFESSOR (25 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.178,53	1.237,46	1.299,33	1.364,30	1.432,51	1.504,14	1.579,34	1.658,31	1.741,23	1.828,29

PROFESSOR (30 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.414,82	1485,56	1.559,84	1.637,83	1.719,72	1.805,71	1.895,99	1.990,79	2.090,33	2.194,85

PROFESSOR (40 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.885,66	1.979,94	2.078,94	2.182,89	2.292,03	2.406,63	2.526,96	2.653,31	2.785,98	2.925,28

**ANEXO H – PARTE SUPLEMENTAR DO QUADRO DE PESSOAL DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO DA PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA
BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA - SP**

DENOMINAÇÃO	VALOR VENCIMENTO-BASE 40 horas semanais
Diretor de Escola	3.999,26
Coordenador Pedagógico	3.999,26

Nota: O vencimento-base tem como referencial a hora-aula do docente com o mesmo tempo de serviço no magistério. A ele foi acrescido um percentual de 40% (quarenta por cento) para Diretor de Escola e para Coordenador Pedagógico. Os ocupantes dos referidos cargos poderão ser nomeados para a função gratificada de Supervisor de Ensino, ou exercer, com a remuneração atual, sem acréscimo de gratificação, as funções de Diretor de Escola ou Coordenador Pedagógico.

PARTE SUPLEMENTAR (40 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
3.999,2 6	4.199,2 2	4.409,1 8	4.629,6 4	4.861,1 2	5.104,1 8	5.359,3 9	5.627,3 6	5.908,7 2	6.204,1 6

DENOMINAÇÃO	VALOR VENCIMENTO-BASE 20 horas semanais
Professor Adjunto II	1.131,86

PARTE SUPLEMENTAR (20 HORAS SEMANAIS)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.131,8 6	1.188,4 5	1.247,8 8	1.310,2 7	1.375,7 8	1.444,5 7	1.516,8 0	1.592,6 4	1.672,2 7	1.755,8 9

**FUNÇÕES GRATIFICADAS E OUTRAS DA
PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA-
SP ORDENADAS POR VALORES E SÍMBOLOS**

FUNÇÕES GRATIFICADAS	VALOR	SÍMBOLO
Supervisor de Ensino	R\$ 1.316,80	SE
Diretor de Escola	R\$ 1.062,22	DE
Apoio Pedagógico	R\$ 948,09	AP
Vice-Diretor de Escola	R\$ 790,08	VD
Professor Coordenador Pedagógico	R\$ 790,08	PCP

TIPO	VALOR (Percentual)	SÍMBOLO
Gratificação por dedicação exclusiva	25%	GDE
Projetos Especiais aprovados pela Secretaria Municipal de Educação, na forma que dispõe o artigo 59, § 1º desta Lei.	25%	GDE

ANEXO I – DESCRIÇÃO DAS CLASSES DO QUADRO PERMANENTE

1. Classe: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I e II

2. Descrição sintética:

a) compreende os cargos que se destinam à docência de classes de creche, Educação Infantil, Ensino Fundamental I, Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos I, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das matrizes curriculares e à coordenação de disciplinas.

b) compreende os cargos que se destinam à docência de classes de Ensino Fundamental II, Educação de Jovens e Adultos II, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das matrizes curriculares e à coordenação de disciplinas.

3. Atribuições típicas:

- Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- Cumprir e apresentar plano de trabalho, segundo as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e o Projeto Político Pedagógico de sua unidade escolar;
- Orientar, dirigir e ministrar o ensino do conteúdo integralmente, conforme o programa planejado e a carga horária da Matriz Curricular;
- Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com o Professor Coordenador Pedagógico;
- Ministrar aulas dos conteúdos definidos nos planos de aula, por meio de metodologia de caráter inovador, zelando pela aprendizagem dos alunos;
- Controlar diariamente a frequência dos alunos e fazer os devidos encaminhamentos;
- Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- Elaborar e aplicar os instrumentos de avaliação individual e coletiva baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade de assimilação demonstrada pela classe, com a finalidade de verificar o aproveitamento dos alunos e a eficácia dos métodos adotados;
- Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos e dar ciência aos mesmos e aos seus responsáveis;
- Estabelecer estratégias de recuperação para alunos com dificuldades de aprendizagem e para os alunos de menor rendimento;
- Elaborar registros frequentes do desempenho dos alunos nas atividades desenvolvidas e encaminhar ao Diretor e Professor Coordenador Pedagógico da unidade escolar;
- Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Participar de reuniões, atividades e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;
- Participar de reuniões de pais, de HTPC e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;

- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- Participar de projetos de inclusão escolar e recuperação de aprendizagem junto aos alunos da rede municipal de ensino;
- Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula, acompanhamento e frequência escolar das crianças do Município;
- Participar do censo, da chamada e efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- Realizar pesquisas na área de educação.

4. Recrutamento:

- **Externo** - mediante concurso público de provas e títulos, específico para cada área de atuação.

5. Perspectiva de desenvolvimento funcional:

- **Progressão funcional e Promoção horizontal**, de acordo com o estabelecido nesta Lei.

1. Classe: PROFESSOR ADJUNTO I

2. Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam à regência, em substituição, de classe de creche, Educação Infantil, Educação Especial, Ensino Fundamental I e II, Educação de Jovens e Adultos I e II, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das grades curriculares e à coordenação de disciplinas.

3. Atribuições típicas:

- Substituir o Professor, quando na ausência em classe que é titular;
- Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- Cumprir e apresentar plano de trabalho, segundo as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e o Projeto Político Pedagógico de sua unidade escolar;
- Orientar, dirigir e ministrar o ensino do conteúdo integralmente, conforme o programa planejado e a carga horária da Matriz Curricular;
- Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com o Professor Coordenador Pedagógico;
- Ministrar aulas dos conteúdos definidos nos planos de aula, por meio de metodologia de caráter inovador, zelando pela aprendizagem dos alunos;
- Controlar diariamente a frequência dos alunos e fazer os devidos encaminhamentos;
- Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- Elaborar e aplicar os instrumentos de avaliação individual e coletiva baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade de assimilação demonstrada pela classe, com a finalidade de verificar o aproveitamento dos alunos e a eficácia dos métodos adotados;

- Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos e dar ciência aos mesmos e aos seus responsáveis;
- Estabelecer estratégias de recuperação para alunos com dificuldades de aprendizagem e para os alunos de menor rendimento;
- Elaborar registros frequentes do desempenho dos alunos nas atividades desenvolvidas e encaminhar ao Diretor e Professor Coordenador Pedagógico da unidade escolar;
- Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Participar de reuniões, atividades e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;
- Participar de reuniões de pais, de HTPC e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- Participar de projetos de inclusão escolar e recuperação de aprendizagem junto aos alunos da rede municipal de ensino;
- Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula, acompanhamento e frequência escolar das crianças do Município;
- Participar do censo, da chamada e efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- Realizar pesquisas na área de educação;
- Reger classes e ministrar aulas cujo número reduzido não justifique o provimento de cargos.
- Reger classes e ministrar aulas atribuídas a ocupantes de cargos com afastamentos estabelecidos pela legislação vigente, em caráter de substituição.
- Reger classes e ministrar aulas, nas diferentes modalidades de ensino, provenientes de cargos vagos que ainda não tenham sido ocupados por profissionais concursados.
- Executar outras atribuições afins.

4. Recrutamento:

- **Externo** - no mercado de trabalho, mediante concurso público de provas e títulos, específico para cada área de atuação.

5. Perspectiva de desenvolvimento funcional:

- **Progressão funcional e Promoção horizontal**, de acordo com estabelecido nesta Lei.

1. Classe: PROFESSOR ADJUNTO II

2. Descrição sintética: compreende os cargos que se destinam à regência de classe de creche, Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos I e II, em substituição aos docentes titulares das classes ora mencionadas, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das grades curriculares e à coordenação de disciplinas.

3. Atribuições típicas:

- Substituir o Professor quando na ausência em classe que é titular por exercício de função gratificada constante do Anexo IV desta Lei, desde que tenha habilitação específica para o exercício das funções em substituição;
- Participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- Cumprir e apresentar plano de trabalho, segundo as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e o Projeto Político Pedagógico de sua unidade escolar;
- Orientar, dirigir e ministrar o ensino do conteúdo integralmente, conforme o programa planejado e a carga horária da Matriz Curricular;
- Elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com o Professor Coordenador Pedagógico;
- Ministrar aulas dos conteúdos definidos nos planos de aula, por meio de metodologia de caráter inovador, zelando pela aprendizagem dos alunos;
- Controlar diariamente a frequência dos alunos e fazer os devidos encaminhamentos;
- Orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- Elaborar e aplicar os instrumentos de avaliação individual e coletiva baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade de assimilação demonstrada pela classe, com a finalidade de verificar o aproveitamento dos alunos e a eficácia dos métodos adotados;
- Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento e julgar os resultados apresentados pelos alunos e dar ciência aos mesmos e aos seus responsáveis;
- Estabelecer estratégias de recuperação para alunos com dificuldades de aprendizagem e para os alunos de menor rendimento;
- Elaborar registros frequentes do desempenho dos alunos nas atividades desenvolvidas e encaminhar ao Diretor e Professor Coordenador Pedagógico da unidade escolar;
- Colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Participar de reuniões, atividades e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;
- Participar de reuniões de pais, de HTPC e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- Participar de projetos de inclusão escolar e recuperação de aprendizagem junto aos alunos da rede municipal de ensino;
- Participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula, acompanhamento e frequência escolar das crianças do Município;
- Participar do censo, da chamada e efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- Realizar pesquisas na área de educação;
- Reger classes e ministrar aulas cujo número reduzido não justifique o provimento de cargos.
- Reger classes e ministrar aulas atribuídas a ocupantes de cargos com afastamentos estabelecidos pela legislação vigente, em caráter de substituição.

- Reger classes e ministrar aulas, nas diferentes modalidades de ensino, provenientes de cargos vagos que ainda não tenham sido ocupados por profissionais concursados.

- Executar outras atribuições afins

4. Recrutamento:

- **Interno** - mediante inscrição e classificação por títulos e tempo de serviço a ser estabelecida por resolução pela Secretaria Municipal de Educação, atendidos os critérios mínimos definidos em lei.

5. Perspectiva de desenvolvimento funcional:

- **Progressão funcional e Promoção horizontal**, de acordo com estabelecido nesta Lei.

- Função Gratificada: SUPERVISOR DE ENSINO

- Competências:

- Implantar e viabilizar a política educacional da Secretaria Municipal de Educação, visando um melhor fluxo de informações ascendentes e descendentes.

- Favorecer o intercâmbio e o aprimoramento das relações intra e extra escolares, possibilitando que as Unidades de Ensino atinjam sua autonomia, tendo a legislação vigente como base e o aluno como essência de todo o processo.

- Propor melhoria das relações interpessoais nas escolas, promovendo a colaboração, a solidariedade, o respeito mútuo e o respeito às diferenças dentro dos princípios éticos universais.

- Fortalecer a participação da comunidade, acompanhando e assistindo programas de integração.

- Detectar as necessidades dos estabelecimentos de ensino no decorrer do ano letivo, oferecendo subsídios administrativos e pedagógicos.

- Analisar, acompanhar e aprovar o Projeto Político-Pedagógico, os Projetos Especiais, o Calendário Escolar, o horário dos professores e demais profissionais que prestam serviços nas Unidades de Ensino, redimensionando o processo quando necessário.

- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação, normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino, verificando o Plano de Ensino, o Semanário do professor, o caderno de atividades do aluno e sua frequência no diário de classe por amostragem.

- Sugerir medidas para melhoria da produtividade escolar e orientar encaminhamentos a serem adotados.

- Oferecer alternativas para superação dos problemas enfrentados pelas Unidades de Ensino, se possível através de decisões coletivas.

- Zelar pelo constante aperfeiçoamento do pessoal docente, levando-os a participarem de Programas de Educação Continuada, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação e outros procedimentos que colaborem para a melhoria da qualidade na prestação de serviços na área da educação.

- Realizar ações referentes aos processos de autorização e funcionamento das Escolas Particulares de Educação Infantil.

- Participar do processo de avaliação do desempenho escolar, examinando as possíveis causas de fracassos, orientando a aplicação de métodos técnicos e outros procedimentos que compatibilizem o melhor aproveitamento escolar pelo educando.
- Realizar visitas monitoradas às unidades escolares com o objetivo de esclarecer e programar ações de ordem administrativas para o bom desempenho da gestão escolar.
- Emitir relatórios de todas as visitas às unidades escolares, constando análise das ações desenvolvidas e das ações que foram propostas para contornar e solucionar possíveis problemas encontrados.
- Acompanhar as atividades da APM, Conselhos de Escola e outros colegiados, nas unidades escolares.
- Atuar junto aos Diretores e Agentes Administrativos de escola no sentido de racionalizar os serviços burocráticos.
- Examinar as condições físicas do ambiente escolar, dos implementos e do instrumental utilizados, tendo em vista a higiene e a segurança do trabalho escolar.
- Supervisionar os estabelecimentos de ensino e verificar a observância dos respectivos Regimentos Escolares.
- Avaliar os resultados das atividades pedagógicas, aferindo a eficácia dos métodos aplicados, tendo como base as diretrizes nacionais.

- Função Gratificada: DIRETOR DE ESCOLA

- Competências:

- Estabelecer juntamente com a equipe escolar o Projeto Político-Pedagógico, observando as diretrizes da política educacional do Sistema Municipal de Ensino e as deliberações do Conselho de Escola, encaminhando-o à Secretaria Municipal de Educação e assegurando a implementação do mesmo.
- Promover a integração escola-família-comunidade.
- Responder pelo cumprimento e divulgação das portarias estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação, bem como normatizações quanto à matrícula, remoção, atribuição.
- Organizar e presidir as solenidades da escola.
- Acompanhar a movimentação da demanda escolar da região, propondo acréscimo ou redução do número de classes, quando necessário.
- Assinar documentos relativos à vida escolar dos alunos e certificados de conclusão de cursos, responsabilizando-se pelo teor dos mesmos.
- Instituir ou dar procedimento à APM e responsabilizar-se pela contabilidade da mesma, zelando pela sua documentação, encaminhar os estatutos e atas para registro a cada dois anos, bem como organizar reuniões, prestar contas aos colegiados e à SME.
- Participar dos estudos e deliberações relacionados à qualidade do processo educacional, inclusive dos trabalhos realizados no horário de trabalho pedagógico coletivo.
- Delegar competências e atribuições a todos os servidores da escola acompanhando o desempenho das mesmas.
- Remeter expedientes devidamente informados e dentro do prazo legal.
- Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais e participar das atividades que lhe forem atribuídas, por força de suas funções.

- Manter conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, com espírito de colaboração e solidariedade em relação à equipe e a comunidade em geral, além de desenvolver atividades inerentes e correlatas à função.

- Acompanhar e supervisionar o funcionamento da escola, zelando pelo cumprimento da legislação, normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino, checando: o plano de ensino, o semanário do professor, o caderno de atividades do aluno e sua frequência no diário de classe.

- Elaborar e implementar o “Calendário Escolar” e outras atividades em conformidade com as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação.

- Analisar o plano de organização das atividades dos professores em conformidade com o Plano de Ensino, examinando todas as implicações para verificar sua adequação as necessidades e as especificidades do processo ensino-aprendizagem.

- Coordenar e supervisionar os trabalhos técnico-administrativos; a admissão de alunos, a aquisição de materiais e equipamentos; a alimentação escolar; o transporte de alunos; assegurando a regularidade no funcionamento da unidade escolar que dirige.

- Organizar, convocar e participar de reuniões de Conselhos de classe, séries e escola, bem como das horas de trabalho pedagógico-coletivas.

- Organizar, convocar e participar de reuniões pedagógicas com a equipe de professores da unidade escolar.

- Atribuir classes e/ou aulas aos professores da Unidade Escolar nos termos da legislação.

- Aplicar repreensão e/ou sanção aos alunos, conforme previsto no Regimento Escolar.

- Realizar Avaliação de Desempenho dos servidores da Unidade Escolar.

- Função Gratificada: VICE-DIRETOR DE ESCOLA

- Competências:

- Assistir o Diretor de Escola no exercício de suas competências ;

- Substituir o Diretor de escola em seus afastamentos e faltas, ocasião em que assumirá todas as suas atribuições.

- Função Gratificada: APOIO PEDAGÓGICO

- Competências:

- Elaborar e implementar o Plano de Trabalho da Coordenadoria de Estudos e Apoio Pedagógico (CEAP) de forma articulada com o da Secretaria Municipal de Educação;

- Identificar as demandas de desenvolvimento profissional, a partir da análise de indicadores, propondo ações voltadas para as prioridades estabelecidas;

- Desenvolver dentro de sua área específica de atuação, ações de desenvolvimento profissional, de acordo com o Plano de Trabalho da Coordenadoria de Estudos e Apoio Pedagógico;

- Prestar assistência e apoio técnico-pedagógico às equipes escolares no processo de elaboração e implementação da proposta pedagógica da escola;

- Estimular a utilização de novas tecnologias na prática docente, nas diferentes áreas do currículo, favorecendo a sua apropriação;

- Orientar às equipes escolares para a utilização e otimização dos ambientes de aprendizagem e dos equipamentos e materiais didáticos disponíveis;
- Promover ações que possibilitem a socialização de experiências pedagógicas bem sucedidas;
- Desenvolver ações a partir de demandas específicas das escolas e/ou propostas pela Secretaria Municipal de Educação;
- Participar das capacitações, reuniões e outras atividades definidas pela Secretaria Municipal de Educação.

- Função Gratificada: PROFESSOR COORDENADOR PEDAGÓGICO

- Competências:

- Coordenar, juntamente com a direção, a elaboração do Projeto Político-Pedagógico da escola de forma participativa e cooperativa ;
- Interagir diariamente junto aos docentes, acompanhando o desenvolvimento do Plano de Ensino;
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do Currículo;
- Acompanhar e avaliar o processo de ensino e de aprendizagem contribuindo na busca de soluções para os problemas de aprendizagens identificados;
- Acompanhar o desempenho acadêmico dos alunos, por meio de visitas às salas de aula, observação dos cadernos e atividades, orientando os docentes para a criação de propostas diferenciadas aos que tiveram desempenho insuficiente;
- Coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas na escola;
- Planejar, acompanhar e assegurar os processos de recuperação contínua e paralela;
- Selecionar e oferecer material didático aos professores, organizando atividades, utilizando também os recursos de sites educativos;
- Promover um clima escolar favorável à aprendizagem e ao ensino, a partir do entrosamento entre os membros da comunidade escolar e da qualidade das relações interpessoais;
- Auxiliar na organização das reuniões de pais e mestres interpretando a organização didática da escola para a comunidade;
- Participar e conduzir reuniões de planejamento anual, reuniões pedagógicas e horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC).
- Garantir os registros da área pedagógica dando continuidade ao processo de construção do conhecimento e reflexão da prática;
- Coletar, preparar e encaminhar dados de caráter técnico-pedagógicos, devidamente sistematizados alimentando o Sistema de Informações Gerenciais e Educacionais da Secretaria Municipal de Educação.
- Colaborar com todas as instâncias da Secretaria Municipal de Educação no sentido de prestar serviços públicos de natureza educacional com qualidade;
- Promover articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a Unidade Escolar.

ANEXO J – LEI Nº 11.738/2008 (LEI DO PISO)



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008.

Mensagem de veto

Vide Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4167

Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

§ 5º As disposições relativas ao piso salarial de que trata esta Lei serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica

alcançadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

Art. 3º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte:

I – (VETADO);

II – a partir de 1º de janeiro de 2009, acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor referido no art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, e o vencimento inicial da Carreira vigente;

III – a integralização do valor de que trata o art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2010, com o acréscimo da diferença remanescente.

§ 1º A integralização de que trata o caput deste artigo poderá ser antecipada a qualquer tempo pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

§ 2º Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei.

Art. 4º A União deverá complementar, na forma e no limite do disposto no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e em regulamento, a integralização de que trata o art. 3º desta Lei, nos casos em que o ente federativo, a partir da consideração dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, não tenha disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado.

§ 1º O ente federativo deverá justificar sua necessidade e incapacidade, enviando ao Ministério da Educação solicitação fundamentada, acompanhada de planilha de custos comprovando a necessidade da complementação de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A União será responsável por cooperar tecnicamente com o ente federativo que não conseguir assegurar o pagamento do piso, de forma a assessorá-lo no planejamento e aperfeiçoamento da aplicação de seus recursos.

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de julho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Nelson Machado

Fernando Haddad

Paulo Bernardo Silva

José Múcio Monteiro Filho

José Antonio Dias Toffoli

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.7.2008

**ANEXO L – LISTA DE ESCOLAS MUNICIPAIS DO CICLO INICIAL DO ENSINO
FUNDAMENTAL DE CARAGUATATUBA/SP**

Lista de Escolas Municipais do Ciclo Inicial do Ensino Fundamental de Caraguatatuba/SP	
#	Nome da escola
1	EMEF Pedro João de Oliveira
2	EMEF Benedito Inácio Soares
3	EMEF Prof ^a Antônia Antunes Arouca
4	EMEF Prof ^a Maria Thereza de Souza Castro
5	EMEF Prof. Oswaldo Ferreira
6	EMEF Benedita Pinto Ferreira
7	EMEF Prof. Luiz Ribeiro Muniz
8	EMEF Prof. João Thimóteo do Rosário
9	EMEF Prof ^a Adolfina Leonor S. dos Santos
10	EMEF Prof ^a Antônia Ribeiro da Silva
11	EMEF Prof ^a Aída de Almeida Castro Graziolli
12	EMEF Bernardo Ferreira Louzada
13	EMEF Prof. Jorge Passos
14	EMEF Dr. Carlos de Almeida Rodrigues
15	EMEF Prof. Lúcio Jacinto dos Santos
16	EMEF Prof ^a Maria Aparecida de Carvalho
17	EMEF Prof. João Baptista Gardelin
18	EMEF Prof ^a Maria Moraes de Oliveira
19	EMEF Carlos Altera Ortega
20	EMEF Prof. Ricardo Luques Sammarco Serra
21	EMEF Prof ^a Maria Aparecida Ujio
22	EMEF Prof. João Benedito Marcondes
23	EMEF Prof. Alaor Xavier Junqueira
24	EMEF Prof. Euclides Ferreira
25	EMEF Prof. Geraldo de Lima e EMEF Masako Sone