



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

www.novagranada.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 1 de 79

SUMÁRIO

PODER EXECUTIVO DE NOVA GRANADA	2
Atos Oficiais	2
Leis	2
Portarias	78
Licitações e Contratos	79
Aviso de Licitação	79

EXPEDIENTE

O Diário Oficial do Município de Nova Granada, veiculado exclusivamente na forma eletrônica, é uma publicação das entidades da Administração Direta e Indireta deste Município, sendo referidas entidades inteiramente responsáveis pelo conteúdo aqui publicado.

ACERVO

As edições do Diário Oficial Eletrônico de Nova Granada poderão ser consultadas através da internet, por meio do seguinte endereço eletrônico: www.novagranada.sp.gov.br

Para pesquisa por qualquer termo e utilização de filtros, acesse www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

As consultas e pesquisas são de acesso gratuito e independente de qualquer cadastro.

ENTIDADES

Prefeitura Municipal de Nova Granada

CNPJ 45.147.733/0001-91

Praça São Benedito, 417

Telefone: (17) 3262-5200

Site: www.novagranada.sp.gov.br

Diário: www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

Câmara Municipal de Nova Granada

CNPJ 51.849.693/0001-22

Avenida Adolfo Rodrigues, 1067

Telefone: (17) 3262-3658

Site: www.camaranovagranada.sp.gov.br



Diário Oficial Assinado Eletronicamente com Certificado Padrão ICPBrasil, em conformidade com a MP nº 2.200-2, de 2001

O Município de Nova Granada garante a autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site www.novagranada.sp.gov.br

Compilado e também disponível em www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 2 de 79

PODER EXECUTIVO DE NOVA GRANADA

Atos Oficiais

Leis



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

LEI COMPLEMENTAR Nº 004/2020

17/10/2020

TRATA DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPM) DE NOVA GRANADA, DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO RELATIVO A ESSES PROFISSIONAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Dr^a. Tânia Liana Toledo Yugar, Prefeita Municipal de Nova Granada, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Faz saber, que a Câmara Municipal aprovou e ela sanciona a seguinte Lei Complementar:

SUMÁRIO

CAPÍTULO I –	DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
Seção I –	Do Âmbito de Aplicação desta Lei
Seção II –	Dos Objetivos
Seção III –	Dos Conceitos Básicos
CAPÍTULO II –	DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPM)
Seção I –	Da Composição
Seção II –	Do Campo de Atuação e Atribuições
CAPÍTULO III –	DO INGRESSO À EFETIVAÇÃO
Seção I –	Das Formas de Provimento das Vagas de Emprego
Seção II –	Dos Concursos
Seção III –	Da Admissão, da Designação e da Nomeação
Seção IV –	Das Substituições
Seção V –	Da Contratação por Prazo Determinado
Seção VI –	Do Estágio Probatório
CAPÍTULO IV –	DA JORNADA DE TRABALHO
Seção I –	Da Classe Docente
Seção II –	Das Horas de Trabalho Pedagógico
Seção III –	Da Classe de Suporte Pedagógico
Seção IV –	Do Acúmulo de Cargos, Empregos e/ou Funções Públicas
CAPÍTULO V –	DA CARREIRA
Seção I –	Dos Princípios Básicos
Seção II –	Do Enquadramento
Seção III –	Da Remuneração
Seção IV –	Das Gratificações e outras Vantagens Pecuniárias
Seção V –	Das Escalas de Salariais (ES)
Seção VI –	Da Evolução Funcional
Subseção I –	Da Evolução pela Via Acadêmica
Subseção II –	Da Evolução pela Via Não Acadêmica
CAPÍTULO VI –	DA MOVIMENTAÇÃO
Seção I –	Da Atribuição de Classes e/ou Aulas
Seção II –	Da Sede de Exercício e Controle de Frequência



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 3 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Seção III –	Da Remoção
Seção IV –	Da Readaptação
Seção V –	Da Reversão
Seção VI –	Da Reintegração
CAPÍTULO VII –	DA CRIAÇÃO DE EMPREGOS
CAPÍTULO VIII –	DAS FÉRIAS
CAPÍTULO IX –	DO EFETIVO EXERCÍCIO E DAS FALTAS
Seção I –	Do Efetivo Exercício
Seção II –	Das Faltas
Subseção I –	Das Licenças
Subseção II –	Dos Afastamentos e sua Cessação
CAPÍTULO X –	DA VACÂNCIA
CAPÍTULO XI –	DA CEDÊNCIA
CAPÍTULO XII –	DO REGIME PREVIDENCIÁRIO
CAPÍTULO XIII –	DOS DIREITOS E DOS DEVERES
Seção I –	Dos Direitos
Seção II –	Dos Deveres
CAPÍTULO XIV –	REGIME DISCIPLINAR
Seção I –	Das Infrações e das Penalidades
CAPÍTULO XV –	DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS
Seção I –	Das Disposições Transitórias
Seção II –	Das Disposições Finais
ANEXO I –	FORMAS E REQUISITOS PARA O PROVIMENTO E ADMISSÃO
ANEXO II –	CATEGORIAS E MÓDULOS DE NOMEAÇÃO/DESIGNAÇÃO
ANEXO III –	TABELA DE DISTRIBUIÇÃO QUANTITATIVA DAS HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO (HTP'S) CONFORME JORNADA
ANEXO IV –	ESCALA DE SALÁRIO DA CLASSE DOCENTE (ES-CD)
ANEXO V –	ESCALA DE SALÁRIO DA CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO (ES-CSP)
ANEXO VI –	QUANTITATIVOS DE EMPREGOS DAS CLASSES DOCENTE E DE SUPORTE PEDAGÓGICO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM)
ANEXO VII –	ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS DAS CLASSES DOCENTE E DE SUPORTE PEDAGÓGICO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM)



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 4 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Do Âmbito de Aplicação desta Lei¹

Art. 1º Esta Lei trata da composição do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) e dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração relativo aos profissionais do magistério público da Educação Básica, nos termos do artigo 206, V da Constituição da República Federativa do Brasil¹, do artigo 84 da Lei Orgânica do Município² e do artigo 67 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996³; em

¹Art. 206, CRFB. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

²Art. 84, LOM. O Município instituirá regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas.

§ 1º A lei assegurará aos servidores da administração direta, isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes do mesmo poder ou entre servidores dos Poderes Executivo e Legislativo, ressalva das vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

§ 2º Aplica-se a esses servidores o disposto no artigo 7º, IV, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XX, XXII, XXIII e XXX da Constituição Federal.

³Art. 67, LDB (LF nº 9.394/1996). 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:



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 5 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

cumprimento ao artigo 40 da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007⁴ e artigo 6º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008⁵; com observância da Resolução CNE/CEB nº 02, de 29 de maio de 2009, e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais disposições constitucionais e legais vigentes.

§ 1º Esta Lei abrange exclusivamente os profissionais do magistério público da Educação Básica, nos termos do artigo 2º, § 1º da Resolução CNE/CEB nº 02, de 29 de maio de 2009⁶ e do artigo 61 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996⁷, e se aplica aos servidores efetivos, sendo aplicável aos contratados por prazo determinado somente nas hipóteses expressamente definidas.

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III - piso salarial profissional;
IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
VI - condições adequadas de trabalho.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação.

⁴Art. 40, LF nº 11.494/2007. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

- I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

⁵Art. 6º, LF nº 11.738/2008. 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.

⁶Art. 2º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. (...)

(...)

⁷§ 1º São considerados profissionais do magistério 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 (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

⁸Art. 61, LF nº 9.394/1996. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

- I - professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;
II - trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
III - trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 6 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

§ 2º Os profissionais do magistério público da Educação Básica estão diretamente ligados aos interesses dos educandos, com situações peculiares que estabelecem ordem e estrutura jurídicas próprias que exigem normas específicas.

§ 3º Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos profissionais que integram o Quadro de Apoio Escolar (QAE), regidos exclusivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho e leis locais específicas.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 2º Constituem objetivos desta Lei, entre outros:

I – Regular a relação funcional dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) no âmbito da administração pública municipal, inclusive nos seus aspectos disciplinares;

II – Estabelecer normas que definam e regulamentem as condições e o processo de movimentação do profissional na carreira pelo método meritocrático, reconhecendo o desempenho funcional e a titulação acadêmica no respectivo campo de atuação, proporcionando sua ascensão a níveis mais elevados de remuneração;

III – Promover a valorização dos profissionais do magistério público da Educação Básica de acordo com a legislação aplicável à espécie e as diretrizes das políticas de educação pública; e

IV – Promover a melhoria das condições e da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Seção III

Dos Conceitos Básicos

Art. 3º Para os fins desta Lei considera-se:

I – Servidor Público: agente que se vincula à administração pública, independentemente do regime de trabalho e/ou da forma de provimento, desenvolvendo atividade pertinente ao profissional do magistério público da Educação Básica.

a) empregado público: equivalente a servidor público; servidor ocupante de emprego de provimento efetivo ou admitido por prazo determinado (temporário).

b) emprego público permanente: emprego ocupado por profissional do magistério público da Educação Básica, com atribuições específicas e função regular, cuja admissão é condicionada à prévia



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 7 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

aprovação em concurso público de provas e títulos, com provimento efetivo em vaga permanente, subordinado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a esta Lei.

c) emprego público temporário: emprego ocupado por profissional do magistério público da Educação Básica, com atribuições específicas e função regular, cuja admissão é condicionada à prévia classificação em seleção pública, com admissão por prazo determinado (temporário) para substituição nos casos e condições previstos na Lei nº 0023, de 12 de junho de 2017, subordinado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a esta Lei, no que expressamente dispuser.

d) emprego público em comissão: emprego ocupado transitoriamente por agente da confiança da autoridade nomeante, através de ato de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, com atribuições executivas de direção, chefia e assessoramento à autoridade, subordinado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), à esta Lei, naquilo que couber e for expressamente definido, e ao complexo legislativo que normatiza a Administração Pública.

e) posto de trabalho: célula ocupacional caracterizada por um agregado de atribuições do mesmo âmbito funcional, de forma a suprir um determinado conjunto de necessidades da administração pública, cujo provimento não seja efetivo, mas em comissão, por designação ou por livre nomeação.

f) função gratificada (ou função de confiança): o núcleo de atribuições transitórias a ser exercido exclusivamente por servidor efetivo, por designação pelo Chefe do Poder Executivo, recebendo gratificação pelo exercício da função de maior grau de responsabilidade e/ou complexidade.

g) provimento efetivo: ocupação de emprego público permanente, preenchido em caráter definitivo, sem transitoriedade, ocupado por candidato aprovado em concurso público de provas e títulos, admitido pelo Chefe do Poder Executivo municipal.

h) provimento em comissão: preenchimento de posto de trabalho por ocupante transitório, da confiança da autoridade nomeante, nos termos dos incisos II e V do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil⁸, por ato de nomeação ou designação.

⁸ Art. 37, CRFB. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

(...)

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 8 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

II – Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM): o conjunto de empregos permanentes ou temporários e postos de trabalho, contemplando profissionais do magistério público da Educação Básica das classes docente ou de suporte pedagógico.

- a) profissionais do magistério público da Educação Básica⁹: aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência no âmbito da rede municipal de ensino, com atuação eminentemente voltada ao serviço público de atendimento da Educação Básica, e com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
- b) carreira: o conjunto de classes de profissionais do magistério público da Educação Básica, compostas por categorias e escalonadas de acordo com o grau de responsabilidade e complexidade das atribuições legalmente cominadas e a escolaridade exigida para ingresso.
- c) classe: conjunto de categorias de empregos permanentes ou temporários e postos de trabalho de mesma natureza, com funções similares, diferenciadas, entre si, em razão do campo de atuação.
- d) categoria: cada grupo em que se dividem os empregos permanentes ou temporários pertencentes a uma mesma classe, observada a identidade da natureza de atribuições e denominação, similaridade de funções e de campo de atuação.
- e) docente: professor; profissional que ministra aulas ou cursos em qualquer dos campos de atuação compreendidos na rede municipal de ensino; profissional em efetivo exercício da docência, ocupando emprego público permanente ou temporário.
- f) suporte pedagógico: atribuição de profissional especializado em Educação, que exerce atividades de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, ou seja, atividades voltadas à gestão, ocupando emprego público de provimento efetivo ou posto de trabalho provido por designação ou nomeação.
- g) campo de atuação: etapa, segmento ou modalidade da Educação Básica em que atue o profissional do magistério público da Educação Básica, de acordo com sua habilitação e a natureza de suas atribuições em docência ou em suporte pedagógico.

III – Estatuto: conjunto de normas que regulam a relação funcional e disciplinar dos servidores que integram o Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) de que trata esta Lei Complementar, suplementando a normatização coligida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁹ Vide notas 7 e 8.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 9 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

IV – Plano de Carreira: o conjunto de normas que disciplinam o ingresso, definem e regulam as condições de movimentação e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), dispondo sobre o processo de evolução funcional, avaliação de desempenho e estágio probatório, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados, instituindo a meritocracia e constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

V – Rede Municipal de Ensino: conjunto de unidades escolares, estabelecimentos de ensino e outras dependências organizacionais ou administrativas onde se concretizam ações pertinentes ao atendimento público ou à gestão da Educação Básica pública no âmbito do município de Nova Granada.

VI – Educação Básica¹⁰: nível educacional inicial e basal, formado pelas seguintes etapas: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio; e contemplando também as seguintes modalidades quando presentes na rede municipal de ensino: Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos, Educação Indígena e Quilombola, Educação Profissional, Educação do Campo.

VII – Evolução Funcional: ascensão do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) a referências ou padrões remuneratórios superiores na Escala de Salário (ES), nos termos desta Lei.

evolução pela via acadêmica: termo que indica o reconhecimento da escolaridade do empregado, segmentada em faixas que designarão os cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu* (especializações e MBA's) e pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado).

a) **evolução pela via não acadêmica:** termo que indica a progressão em níveis, de caráter meritório, considerando-se o desempenho do empregado no cumprimento das atribuições de seu emprego, num dado período prefixado, através da avaliação de critérios objetivos e predefinidos.

b) **faixa:** é a subdivisão da Escala de Salário (ES), expressa no sentido vertical e considerando o nível de escolaridade do empregado (via acadêmica).

c) **nível:** é a subdivisão da Escala de Salário (ES), expressa no sentido horizontal e considerando dados indicadores de crescimento profissional verificados na avaliação de desempenho do empregado (via não acadêmica).

VIII - Enquadramento: posicionamento do profissional do magistério público da Educação Básica nas distintas faixas e níveis da Escala de Salário (ES).

¹⁰ Art. 21, LDB (LF nº 9.394/1996). A educação escolar compõe-se de:

I – educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II – educação superior.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 10 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

IX - Salário: é a retribuição pecuniária fixada em Lei e paga mensalmente ao empregado, pelo exercício das atribuições inerentes ao seu emprego e cumprimento de sua jornada de trabalho, incluído o descanso semanal remunerado (mensalistas).

a) **salário referência:** é a retribuição pecuniária equivalente ao valor do piso salarial profissional nacional, fixado de acordo com o § 1º do artigo 2º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008¹¹.

b) **salário de enquadramento ou salário-base:** é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento do servidor, ou seja, o seu posicionamento no nível de evolução em que se encontra.

c) **remuneração:** valor correspondente ao salário, acrescido das demais vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não, percebidas mensalmente pelo empregado público.

X – Órgão Gestor da Educação Municipal (OGEM): unidade da estrutura administrativa responsável pela gestão e funcionamento geral da rede e/ou sistema municipal de ensino, com nomenclatura determinada pela Lei de organização administrativa, instituído como Divisão, Departamento, Coordenadoria ou Secretaria Municipal.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM)

Seção I

Da Composição

Art. 4º Vinculam-se a esta Lei apenas os profissionais em efetivo exercício no magistério público da Educação Básica que:

I – exerçam funções docentes; ou

II – ofereçam suporte pedagógico à docência.

Art. 5º As classes são constituídas de categorias de empregos ou postos de trabalho, na seguinte conformidade:

I – Classe Docente:

a) Professor de Educação Infantil (PEI);

¹¹ Art. 2º, LF nº 11.738/2008. O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, 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.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 11 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

- b) Professor de Educação Básica I (PEB I);
- c) Professor de Educação Básica II (PEB II);
- d) Professor de Educação Especial (PEE).

§ 1º Os empregos permanentes de Professor de Pré-Primário; Professor de Ensino Básico com Especialização em Deficientes Mentais e Professor Ensino Básico PEB-I; passam a denominar-se, respectivamente, Professor de Educação Infantil; Professor de Educação Especial (PEE) e Professor de Educação Básica I (PEB I).

§ 2º Os empregos permanentes de Professor de Educação Física, Professor PEB II-Inglês e Professor de Arte, passam a denominar-se, respectivamente, Professor de Educação Básica II (PEB II), seguida a sigla do nome da disciplina relativa à sua habilitação específica, conforme concurso público de ingresso.

II – Classe de Suporte Pedagógico:

- a) Chefe do Departamento Municipal de Educação, nos termos da Lei Complementar nº 0021, 28 de Maio de 2014;
- b) Supervisor Municipal de Ensino;
- c) Diretor de Escola;
- d) Vice-Diretor de Escola;
- e) Supervisor de creche;
- f) Coordenador Pedagógico.

§ 1º O emprego permanente de Supervisora de Creche fica extinto na sua vacância.

§ 2º Fica extinta a função gratificada de Coordenador de Creche constante do Anexo III – Tabela de Funções Gratificadas, constantes da Lei nº 0021/2014.

Art. 6º O requisito de ingresso e módulo para criação dos empregos previstos no artigo 5º encontram-se nos Anexos I e II desta Lei.

Seção II

Do Campo de Atuação e Atribuições

Art. 7º Os integrantes da Classe Docente exercerão suas atividades nos seguintes campos de atuação:



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 12 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

I – Professor de Educação Infantil (PEI): nas turmas de Educação Infantil, para atendimento de alunos com até 5 (cinco) anos de idade, nas etapas creche e pré-escola; e no Ensino Fundamental, para crianças a partir de 6 (seis) anos de idade, respeitada a prioridade do Professor de Educação Básica I (PEB I).

II – Professor de Educação Básica I (PEB I): preferencialmente, nos anos iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º ano) para crianças a partir de 6 (seis) anos de idade, bem como nos anos e termos correspondentes, na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA), a depender do campo de atuação fixado no edital do concurso de ingresso; e na Educação Infantil, para crianças de zero a 5 (cinco) anos de idade, respeitada a prioridade do Professor de Educação Infantil.

III – Professor de Educação Básica II (PEB II): nas classes ou turmas dos anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º ano); nas turmas de Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental em aulas de componente curricular específico e pertinente à sua habilitação profissional; nos anos e termos correspondentes na Educação de Jovens e Adultos (EJA) e na Educação Especial.

IV – Professor de Educação Especial (PEE): em todos os anos e etapas da Educação Infantil ao Ensino Fundamental, para atendimento de alunos de inclusão e no suporte aos docentes do ensino regular que recebam alunos inclusos em suas classes.

§ 1º Os docentes exercerão suas atividades nas unidades escolares integrantes da rede pública municipal de ensino.

§ 2º Os docentes descritos nos incisos I a IV deste artigo, desde que habilitados, poderão, em caráter excepcional, ministrar aulas em campos de atuação distintos ao do seu emprego, desde que não haja prejuízo aos ocupantes de emprego permanente da mesma categoria, igualmente habilitados, aptos e disponíveis para o exercício da substituição.

§ 3º O professor contratado por prazo determinado (temporário) terá seu campo de atuação estabelecido pelo respectivo contrato de trabalho, respeitada sua habilitação docente e a classificação em processo seletivo respectivo.

Art. 8º Consideram-se atribuições pertinentes ao magistério:

I – como atividades inerentes, aquelas relacionadas no Anexo VII desta Lei, especificamente em relação ao emprego ocupado pelo docente;

II – como atividades correlatas, aquelas de natureza técnica, exercidas em unidades, setores ou órgãos da rede municipal de ensino relativas:



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 13 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

-
- a) ao desenvolvimento de estudos;
 - b) ao planejamento e estatística;
 - c) à pesquisa;
 - d) à administração e gestão escolar;
 - e) à orientação educacional;
 - f) à capacitação de docentes;
 - g) ao desenvolvimento de projetos educacionais; e
 - h) à docência em campo de atuação diverso daquele próprio do emprego ocupado pelo docente.

Art. 9º Os integrantes da Classe de Suporte Pedagógico terão os seguintes campos de atuação:

I – O Chefe do Departamento Municipal da Educação, o Supervisor Municipal de Ensino e os Coordenadores de Segmento da Educação Básica atuarão no âmbito da rede municipal de ensino, com sede de exercício fixada na sede do Órgão Gestor da Educação Municipal;

II – O Diretor de Escola, o Vice-Diretor de Escola e o Coordenador Pedagógico atuarão na gestão das unidades escolares, de todas as etapas e modalidades da Educação Básica da rede municipal de ensino, e terão como sede de exercício a unidade escolar ou núcleo de educação infantil que lhes for atribuído, a critério da administração.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO À EFETIVAÇÃO

Seção I

Das Formas de Provimento das Vagas de Emprego

Art. 10. O provimento das vagas dos empregos do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) dar-se-á das seguintes formas:

I – **efetivo:** mediante concurso público de provas e títulos para os empregos permanentes de qualquer das categorias integrantes da Classe Docente, nos termos desta Lei.

II – **admissão por prazo determinado (temporário):** mediante processo seletivo para emprego temporário de qualquer das categorias integrantes da Classe Docente, nos termos da Lei nº 23, de 12 de junho de 2017.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 14 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

III – comissão (função gratificada): mediante preenchimento dos requisitos previstos no Anexo I desta Lei e designação do Chefe do Poder Executivo, para que servidor da Classe Docente seja afastado de suas atribuições originárias e passe a ocupar posto de trabalho em uma das funções gratificadas da Classe de Suporte Pedagógico.

§ 1º Quando a Classe Docente não apresentar servidor efetivo que preencha os requisitos necessários ou não aceite a designação para exercer função gratificada, o Chefe do Poder Executivo poderá nomear, temporariamente, profissional da Educação alheio ao Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM), remunerando-o pelo valor correspondente ao que o servidor efetivo receberia, para cumprimento da mesma função.

§ 2º Cessando a designação para a função gratificada, o servidor efetivo retornará ao emprego permanente de origem sem prejuízos, garantida sua participação nos processos de atribuição de classes e/ou aulas durante todo o período de exercício da função.

§ 3º O dirigente do Órgão Gestor da Educação Municipal solicitará ao Chefe do Poder Executivo a abertura de processo seletivo para contratação de docentes por prazo determinado nos termos desta Lei e da Lei nº 23, de 12 de junho de 2017, acompanhando a realização da seleção pública até final classificação dos candidatos.

Art. 11. Os postos de trabalho da Classe de Suporte Pedagógico serão preenchidos quando comprovada a real necessidade, conforme o módulo para criação de vagas, estabelecido no Anexo II integrante desta Lei.

Parágrafo único. É vedada a designação de servidor contratado por prazo determinado para exercer função gratificada da Classe de Suporte Pedagógico.

Seção II

Dos Concursos

Art. 12. O provimento de empregos permanentes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) será realizado pelo Chefe do Poder Executivo, mediante admissão dos aprovados classificados em concurso público de provas e títulos, devidamente previsto e detalhado em edital, publicado pela imprensa local e afixado nas dependências de todos os órgãos e próprios públicos municipais.

Parágrafo único. O prazo de validade da lista classificatória do concurso público será de 02 (dois) anos, a contar da data da publicação de sua homologação, podendo ser prorrogado uma só vez por igual período.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 15 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 13. A admissão dos aprovados em concurso público respeitará a ordem crescente de classificação, tanto para o provimento do número de vagas previsto no edital, como daquelas novas, criadas para atender a demanda da rede municipal de ensino ou, ainda, as decorrentes de vacância, nos termos do artigo 88 desta Lei.

Art. 14. O concurso público de que trata o artigo 12 será realizado pela administração municipal e reger-se-á por instruções especiais, contidas em edital amplamente divulgado e publicado, onde constarão os seguintes itens, sem prejuízo de outros previstos em Lei:

- I – empregos e respectivo número de vagas oferecidas, inicialmente, para admissão;
- II – número de vagas reservadas a pessoas com deficiência, na forma da legislação aplicável;
- III – requisitos mínimos exigidos para a admissão ao emprego público;
- IV – dados gerais sobre o emprego: denominação, jornada, salário, atribuições;
- V – a natureza da prova (objetiva e/ou dissertativa) e dos títulos a serem computados, e respectivos valores de pontuação;
- VI – critérios para aprovação e classificação;
- VII – bibliografia e conteúdo programático exigidos na prova;
- VIII – prazo de validade do concurso.

Seção III

Da Admissão, Designação e Nomeação

Art. 15. Especificamente para fins de nomeação ou designação, o tempo de experiência no magistério, prevista no Anexo I desta Lei, refere-se àquela adquirida em sala de aula por docentes e/ou as próprias do suporte pedagógico à docência, sempre nas etapas e modalidades da Educação Básica pública ou privada, relacionadas ao campo de atuação do emprego ou função pública que se deseja ocupar.

Art. 16. Perde o direito à admissão o candidato que não preencher os requisitos mínimos exigidos na data da convocação; não apresentar condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do emprego, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial e declarada em laudo; ou deixar de preencher qualquer das exigências previstas no edital ou nesta Lei.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 16 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 17. A admissão para emprego permanente, designação ou nomeação para postos de trabalho ou cargo, observarão as seguintes condições:

- I – a existência da vaga a ser provida;
- II – a comprovação de bons antecedentes, na forma prevista no edital;
- III – para empregos permanentes somente após aprovação em concurso público de provas e títulos, desde que haja turma, classe ou aulas livres a serem atribuídas;
- IV – para postos de trabalho em função gratificada, de acordo com a forma de seleção/requisitos informados no Anexo I, somente quando comprovada a real necessidade, nos termos do Anexo II, integrantes desta Lei; e
- V – para empregos temporários da Classe Docente, após classificação em seleção pública, exclusivamente para o atendimento das circunstâncias previstas no artigo 24 desta Lei, observada a Lei nº 23, de 12 de junho de 2017.

§ 1º Havendo processo seletivo vigente, caso a lista classificatória não venha a suprir a necessidade de contratações temporárias da rede municipal de ensino durante o ano letivo, poder-se-á, nesta ordem:

- I – aproveitar lista classificatória de aprovados em concurso público vigente, que estejam à espera de vaga, somente para casos de substituição de empregados do quadro permanente afastados legal e temporariamente; e
- II – realizar seleção por análise de currículo e tempo de exercício do magistério público ou privado, regulada por edital próprio, oportunamente elaborado e devidamente divulgado.

§ 2º A contratação por prazo determinado de que trata o inciso I do parágrafo anterior não implicará em direito à manutenção em emprego público após o termo final do contrato, nem alterará a ordem de classificação para admissão ao emprego permanente.

§ 3º A admissão ao emprego permanente fará cessar, de imediato, a vigência de eventual contrato por prazo determinado do admitido sem a incidência das indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹², dada a justa causa para ambas as partes.

¹² **Art. 479, CLT.** Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

(...)

Art. 480, CLT. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 17 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 18. Quando o número de classes ou turmas da unidade escolar não formar o módulo exigido no Anexo II para configurar necessidade de designação de um Diretor de Escola ou de um Coordenador Pedagógico, poderá ser utilizado o número de classes ou turmas de até 02 (duas) unidades escolares, desde que haja identidade entre as etapas e modalidades da Educação Básica oferecidas.

Art. 19. A admissão para emprego permanente do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) implicará no enquadramento automático do admitido no nível "A", conforme as respectivas Tabelas de Escala de Salário (ES) dos Anexos IV e V, integrantes desta Lei; sendo o produto deste enquadramento considerado como salário base do servidor admitido, para todos os fins.

Parágrafo único. À admissão para emprego temporário da Classe Docente não corresponderá enquadramento em Escala de Salário (ES), sendo o admitido remunerado pelo correspondente ao salário de referência.

Art. 20. Decreto do Executivo regulamentará os processos de seleção para a designação de servidor para exercício das funções gratificadas previstas nesta Lei.

Parágrafo único. Portaria do Chefe do Poder Executivo designará o servidor selecionado, fixando-lhe a jornada e o salário correspondentes ao exercício da função, nos termos desta Lei.

Art. 21. O docente que atuar em regime de acúmulo de empregos públicos municipais de Nova Granada e for designado para função gratificada da Classe de Suporte Pedagógico afastar-se-á de ambos e assumirá a designação, mantendo a remuneração, as contribuições previdenciárias e todas as vantagens relativas a cada um dos cargos, suprimida, porém, a gratificação de função, e tendo a contagem do tempo de efetivo exercício no magistério válido para ambos os cargos, em função da jornada integral, da dedicação exclusiva ao serviço público municipal e da maior complexidade da função exercida.

Seção IV

Das Substituições

Art. 22. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e transitório dos servidores da Classe Docente e da Classe de Suporte Pedagógico.

Art. 23. A substituição poderá ser exercida por integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) inscrito e classificado para tanto, segundo o seu tempo de serviço e títulos acadêmicos, sempre que o período de substituição não ultrapassar 15 (quinze) dias.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 18 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Parágrafo único. A inscrição para substituição dar-se-á conjuntamente com a inscrição para o processo inicial de atribuição, para cada ano letivo.

Art. 24. Para os fins desta Lei, serão considerados como casos de substituição que ensejam a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso II, do artigo 37 da Constituição da República:

I – a licença legal e transitória de integrante da Classe Docente superior a 15 (quinze) dias.

II – o exercício das atribuições de emprego permanente vago, quando:

- a) não houver lista de aprovados em concurso público, com contratação pelo prazo estritamente necessário para realizá-lo;
- b) havendo lista de aprovados, não haja interessados ou haja impedimento judicial para a convocação e admissão;
- c) não houver tempo hábil ou existir impedimento judicial para a realização de concurso;
- d) o número de aulas não for suficiente para a configuração de uma jornada de trabalho, necessária para a contratação em caráter efetivo.

III – para classe ou aulas resultantes da necessidade pedagogicamente justificada de desmembrar salas durante o ano letivo em curso e nos dois anos subsequentes, a partir dos quais a demanda se confirma para efeito de contratação efetiva.

Parágrafo único. Também será considerada substituição a designação ou nomeação temporária para ocupar função gratificada ou cargo comissionado durante o impedimento legal de seu ocupante.

Art. 25. O emprego de professor admite substituição a partir de um dia de impedimento do regente ou titular da turma, classe ou aulas, observadas as seguintes regras:

I – Para substituição dos Professores de Educação Infantil (PEI), de Educação Básica I (PEB I) e de Educação Especial (PEE), observar-se-á a ordem de preferência abaixo, conforme o tempo de impedimento:

a) sendo o afastamento de até 15 (quinze) dias:

1. preferencialmente por docente efetivo de mesma habilitação e campo de atuação com disponibilidade para a substituição;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 19 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

-
2. por docente efetivo, com habilitação para o segmento/etapa a substituir, mesmo que seu emprego tenha campo de atuação distinto, e com disponibilidade para a substituição;
 3. por qualquer professor efetivo, independentemente da habilitação e com disponibilidade para a substituição;
 4. esgotadas as possibilidades acima, por qualquer profissional habilitado para a docência no campo de atuação da substituição, com disponibilidade para substituição eventual, preferencialmente dentre os classificados em processo seletivo ou concurso público, ou ainda, dentre os inscritos em lista de interessados para substituições eventuais, remunerando-se através de Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA).
- b) sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias:
1. por professor contratado por prazo determinado (temporário), observada a habilitação docente, as disposições dos parágrafos 1º a 3º, do artigo 17 desta Lei e da Lei nº 23, de 12 de junho de 2017, conforme sua classificação em seleção pública;
 2. por professor contratado por prazo determinado (temporário), mesmo com habilitação e atuação em segmento/etapa distinto da substituição, desde que se comprometa a respeitar os conteúdos do programa predefinido pelo professor impedido e pela coordenação pedagógica;
 3. por docente efetivo disponível, com habilitação para o segmento/etapa a substituir e atuante no mesmo segmento/etapa próprio da substituição;
 4. por docente efetivo disponível, com habilitação para o segmento/etapa a substituir, mesmo que atue em segmento/etapa distinto do da substituição;
 5. remanescendo insatisfeita a necessidade, por professor efetivo, mesmo com habilitação e atuação em segmento/etapa distinto da substituição, desde que se comprometa a respeitar os conteúdos do programa predefinido pelo professor impedido e pela coordenação pedagógica;
 6. excepcionalmente, por estudante estagiário de Curso de Licenciatura específico da habilitação do substituído, desde que tenha formalizado seu Termo de Compromisso de Estágio Supervisionado junto à Prefeitura Municipal de Nova Granada, conforme a Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 20 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

7. esgotadas todas as possibilidades acima, por qualquer profissional habilitado com disponibilidade para substituição eventual, a ser remunerado através de Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA), por período não superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Considerar-se-á substituição eventual aquela que, efetivada por profissional do magistério da Educação Básica, prescindir de certame classificatório ou vínculo funcional ou empregatício, dada a circunstancial contingência.

II – O Professor de Educação Básica II (PEB II) atuante nas turmas de Educação Infantil, nos anos iniciais ou finais do Ensino Fundamental em componente curricular específico de sua habilitação será substituído, respeitadas as disposições da Indicação nº 53, de 1º de dezembro de 2005, do Conselho Estadual da Educação de São Paulo¹³:

"...Devidamente habilitado pela posse do diploma legalmente conferido, o professor adquire o direito de lecionar a disciplina ou disciplinas que são próprias da licenciatura obtida. Esse direito diz respeito não só à disciplina própria da licenciatura, mas também aquelas resultantes de seu desmembramento e que se referem à mesma matéria de estudo, consideradas disciplinas afins. Além da disciplina específica da licenciatura, o professor poderá ainda lecionar outras disciplinas que pertençam à mesma área de sua formação, embora não sejam específicas da licenciatura. Para tanto, deverá ter estudado cada uma delas, no mínimo, com 160 horas, comprovadas pelo histórico escolar do curso. Neste caso, não há porque se exigir autorização dos órgãos próprios da administração do sistema para que o professor assumira as aulas. Nas demais hipóteses, não se tratando de professor habilitado, existe a possibilidade de ele lecionar mediante autorização específica, se restar comprovada a sua aptidão para o conteúdo curricular pretendido. A autorização dependerá da análise do currículo escolar do interessado pela autoridade responsável do Sistema de Ensino. Finalmente, para orientação do Sistema e sem a intenção de estabelecer critérios para classificação dos professores, apresentamos a seguir as diversas situações em que podem se encontrar os professores candidatos às aulas. A definição dos critérios de classificação e prioridades de atendimento deverão constar dos editais próprios a fim de atender às necessidades de cada processo.

A. São considerados habilitados, com formação específica:

I - na educação infantil

1. Os portadores de diploma do Curso Normal Superior, com Habilitação em Educação Infantil;
2. Os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia, com Habilitação em Educação Infantil;
3. Os portadores de diploma de Habilitação Específica para o Magistério (HEM) e do Curso Normal de Nível Médio;
4. Os portadores de diploma do Programa Especial de Formação Pedagógica Superior, qualquer que seja a nomenclatura do Curso, com Habilitação em Educação Infantil;

II - no Ensino Fundamental - Ciclo I

1. Os portadores de diploma do Curso Normal Superior com Habilitação em Magistério dos anos iniciais do Ensino Fundamental;
2. Os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia, com Habilitação em Magistério dos anos iniciais do Ensino Fundamental;
3. Os portadores de diploma de Habilitação Específica para Magistério (HEM) e do Curso Normal de Nível Médio;
4. Os portadores de diploma do Programa Especial de Formação Pedagógica Superior, qualquer que seja a nomenclatura do curso, com Habilitação em Magistério dos anos iniciais do Ensino Fundamental.

III - na Educação Especial

1. Os portadores de Licenciatura em Pedagogia, com habilitação específica na área da necessidade;
2. Os portadores de Licenciatura Plena em Pedagogia com certificado de especialização, aperfeiçoamento ou atualização autorizado pela CENP, na área da necessidade;
3. Os portadores de diploma de Curso Normal Superior ou Programa Especial de Formação Pedagógica Superior (Del. CEE 12/2001), qualquer que seja a nomenclatura adotada pelo programa, com habilitação específica ou certificado de curso de especialização, aperfeiçoamento ou atualização autorizada pela CENP, na área da necessidade;
4. Os portadores de diploma de Habilitação Específica para o Magistério (HEM) ou de Curso Normal de Nível Médio, com certificado de curso de especialização em nível médio ou curso de atualização autorizado pela CENP, na área da necessidade.

IV - no Ensino Fundamental - Ciclo II e Ensino Médio: São Considerados habilitados todos os portadores de licenciatura específica ou equivalente, a disciplina própria da licenciatura ou aquelas resultantes de seu desdobramento e que, sob denominações diversas, se referem à mesma matéria de estudo. Incluem-se aqui os portadores de certificado de Programa Especial de Formação Docente nos termos da Resolução CNE 2/97 ou Deliberação CEE 10/97, na disciplina especificada no certificado e os portadores de diploma de Curso Superior, nos termos da Portaria Ministerial nº. 432/71.

1. Língua Portuguesa:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Letras.

2. História:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em História;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Estudos Sociais com Habilitação em História.

3. Geografia:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Geografia;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Sociais com Habilitação em Geografia.

4. Ciências Físicas e Biológicas:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Biologia, ou em Química, ou em Matemática ou em Física;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Biológicas;
- c) os portadores de diploma de Licenciatura em História Natural.

5. Biologia:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Biológicas;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Biologia;
- c) os portadores de diploma de Licenciatura em História Natural.

6. Matemática:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Matemática;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Matemática;
- c) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Matemática.

7. Física:

- a) os portadores de diploma de Licenciatura em Física;
- b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Física;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 21 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Física.

8. Química:

a) Os portadores de diploma de Licenciatura em Química..

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Química

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Química.

9. Filosofia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Filosofia.

10. Sociologia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Sociais;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Sociologia.

11. Psicologia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Psicologia.

12. Língua Estrangeira:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Letras, com o mínimo de 160 horas de estudos de língua estrangeira no currículo;

b) os portadores de diploma de Licenciatura específica na língua estrangeira.

13. Educação Física:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Educação Física.

14. Arte:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Educação Artística;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Arte, em qualquer das linguagens: Artes Visuais, Artes Plásticas, Artes Plásticas com ênfase em Design, Música, Teatro, Artes Cênicas e Dança.

15. Fundamentos da Educação (Psicologia da Educação, Sociologia da Educação, Filosofia da Educação), Didática e Prática de Ensino e demais disciplinas pedagógicas:

a) os portadores de diploma de Licenciatura Plena em Pedagogia, independentemente da habilitação ou ênfase dada no curso, quando for o caso.

b) os portadores de diploma de Licenciatura plena do Curso Normal Superior.

16. Disciplinas Profissionalizantes:

a) os portadores de diplomas de Cursos Superiores de Formação de Professores - Esquema I e II, da Portaria Ministerial nº 432/71, com habilitação na (s) disciplina(s);

b) os portadores de diploma de Programa Especial de Formação Pedagógica com habilitação na (s) disciplina (s) indicada (s) no diploma, nos termos da Resolução CNE/CP 2/97 ou Deliberação CEE 10/99;

c) os portadores de diploma de Licenciatura específica na disciplina profissionalizante.

B. Estão autorizados a lecionar por possuírem habilitação em área afim:

I - na educação infantil

1. os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia com qualquer habilitação na área de Magistério;

2. os portadores de diploma de Curso Normal, em Nível Médio, sem habilitação específica.

II - no Ensino Fundamental - Ciclo I

1. os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia com qualquer habilitação na área de Magistério.

III - na Educação Especial

1. os portadores de diploma de Mestrado ou Doutorado na área de especialidade, com prévia formação docente;

2. os portadores de certificado de cursos na área da necessidade, fornecidos pela CENP da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo e que tenham prévia formação docente;

3. os portadores de certificado de cursos de Especialização na área de especialidade pretendida, com 360 horas no mínimo e que tenham prévia formação docente.

IV - no Ensino Fundamental - Ciclo II e no Ensino Médio

1. História:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Filosofia;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Sociais, apenas para o Ensino Fundamental;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Estudos Sociais com Habilitação em Geografia ou em Educação Moral e Cívica, apenas para o Ensino Fundamental;

d) os portadores de diploma de Licenciatura em Geografia com no mínimo 160 horas de estudos de História, apenas para o Ensino Fundamental.

2. Geografia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Sociais apenas para o Ensino Fundamental;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Estudos Sociais com Habilitação em História ou em Educação Moral e Cívica, apenas para o Ensino Fundamental;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em História, com no mínimo 160 horas de estudos de Geografia, apenas para o Ensino Fundamental.

3. Matemática:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Física;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Química, apenas para o Ensino Fundamental;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências com Habilitação em Física, ou em Química, ou em Biologia, apenas para o Ensino Fundamental;

d) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Física ou em Química.

4. Física:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Matemática;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Química;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Química ou em Matemática.

5. Química:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Física;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Exatas com Habilitação em Física ou em Matemática.

6. Desenho Geométrico:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Matemática;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Educação Artística, com o mínimo 160 horas de estudos de Desenho Geométrico;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Desenho.

7. Filosofia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia, desde que apresentem, no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Ciências Sociais, desde que apresentem no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Sociologia, desde que apresentem no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

d) os portadores de diploma de Licenciatura em História, desde que apresentem no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

8. Sociologia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Filosofia;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em História, desde que apresentem no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

c) os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia, desde que apresentem no currículo do curso, carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina;

9. Psicologia:

a) os portadores de diploma de Licenciatura em Filosofia;

b) os portadores de diploma de Licenciatura em Pedagogia, desde que apresentem no currículo do curso carga horária mínima de 160 horas de estudo da disciplina.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 22 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

a) sendo o afastamento de até 15 (quinze) dias:

1. por outro Professor de Educação Básica II (PEB II) efetivo, ocupante de emprego da mesma habilitação e com disponibilidade para a substituição, nos termos do artigo 23 desta Lei;
2. por Professor de Educação Básica II (PEB II) efetivo, com habilitação na disciplina a substituir, independentemente do emprego docente que ocupe, e com disponibilidade para a substituição;
3. pelo Professor de Educação Básica I (PEB I) regente ou titular da classe onde ocorram as aulas a substituir, quando for o caso, desde que tenha disponibilidade para a substituição sem detrimento das Horas de Trabalho Pedagógico (HTP) previstas em sua jornada;
4. por professor efetivo e disponível, independentemente da sua habilitação e do emprego docente que ocupe, desde que se comprometa a respeitar os conteúdos do programa predefinido pelo professor regente e pela coordenação pedagógica;
5. esgotadas as possibilidades acima, por qualquer profissional habilitado para a docência na disciplina com disponibilidade para substituição eventual, preferencialmente dentre os classificados em processo seletivo ou concurso público, remunerando-se através de Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA).

b) sendo o afastamento superior a 15 (quinze) dias:

1. pelo professor contratado por prazo determinado (temporário), observada a habilitação docente, as disposições dos parágrafos 1º a 3º, do artigo 17 desta Lei e da Lei nº 23, de 12 de junho de 2017;
2. pelo professor contratado por prazo determinado (temporário), com habilitação em disciplina afim, nos termos da Indicação nº 53, de 1º de dezembro de 2005, do Conselho Estadual da Educação de São Paulo;
3. persistindo a necessidade, será observada a mesma ordem de preferência prevista nos itens 1 a 5 da alínea "a" deste inciso;
4. em casos excepcionais, por estudante estagiário de Curso de Licenciatura específico da habilitação do substituído, desde que tenha formalizado seu Termo de Compromisso de Estágio Supervisionado junto à Prefeitura Municipal de Nova Granada, conforme a Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008;
5. esgotadas todas as possibilidades acima, por qualquer profissional habilitado com disponibilidade para substituição eventual, a ser remunerado através de Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA), por período não superior a 30 (trinta) dias, observado o disposto no parágrafo único do inciso I deste artigo.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 23 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

§ 1º Em qualquer caso, o substituto do Professor de Educação Básica II (PEB II) observará o conteúdo próprio do componente curricular ministrado pelo substituído.

§ 2º Quando a substituição se der por integrante do quadro permanente, serão sempre observadas as limitações à realização de trabalho extraordinário previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não podendo o servidor acumular mais que 10 (dez) horas extras na semana, ou 45 (quarenta e cinco) horas extras do mês.

§ 3º Os empregados do quadro permanente que exercerem substituição farão jus:

I – ao valor referente às aulas substituídas com o adicional de hora extra;

II – ao reflexo das horas extras no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, na indenização por Férias e no décimo terceiro salário.

Parágrafo único. Os reflexos em indenização por Férias e décimo terceiro salário serão calculados pela média das horas extras realizadas durante os meses do período aquisitivo do direito.

§ 4º Em qualquer caso, a ata da sessão de atribuição das aulas em caráter de substituição consignará:

I – O servidor efetivo substituído, a causa e o período de afastamento e o respectivo substituto;

II – O inciso e a alínea do artigo 24 e deste artigo em que se enquadre a hipótese de substituição;

III – A classe/aulas a substituir devidamente identificadas com o período e a unidade escolar onde serão ministradas.

§ 5º Para o pagamento do profissional a que aludem os dispositivos I, “a”, 4; I, “b”, 7; II, “a”, 5; e II, “b”, 5, todos deste artigo, é indispensável a formalização de processo administrativo, com cópia da ata de atribuição e do atestado de frequência respectivos.

§ 6º A contratação por prazo determinado de profissional que já for ocupante de emprego público permanente no município, só se dará quando verificada a compatibilidade de horários prevista como requisito do inciso XVI, artigo 37, da Constituição Federal.

Art. 26. Os cargos da Classe de Suporte Pedagógico comportarão substituição quando o afastamento do seu ocupante for superior a 15 (quinze) dias.

§ 1º Para a substituição de que trata o *caput* deste artigo, o dirigente do Órgão Gestor da Educação Municipal, no interesse do serviço público, poderá designar servidor do Quadro do Magistério Público



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 24 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Municipal (QMPM) de sua confiança, cabendo o ato de substituição ser promovido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º A critério do Órgão Gestor da Educação Municipal, a substituição do Diretor de Escola poderá se dar a partir de 1 (um) dia de impedimento, ocasião em que:

I – a direção da unidade escolar passará a ser plenamente exercida pelo Vice-Diretor de Escola;

II – em unidades onde não haja a possibilidade descrita no inciso I, o Coordenador Pedagógico acumulará a função até o 15º (décimo quinto) dia do afastamento do titular e, após, será designado como substituto qualquer servidor do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) da confiança da autoridade nomeante, e que perfaça os requisitos de formação próprios da função do substituído.

§ 3º Excepcionalmente, o Diretor de Escola poderá ser substituído pelo Coordenador Pedagógico, que acumulará as funções por período não superior a 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 27. Para fins de remuneração, nos casos das substituições de que trata o artigo 25 desta Lei por integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), observar-se-á a Escala de Salário (ES) aplicável à categoria do substituído, observando-se o disposto na Súmula nº 159 do C. TST¹⁴.

Seção V

Da Contratação por Prazo Determinado

Art. 28. Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse, a administração pública poderá contratar professor por prazo determinado (temporário), com contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do artigo 24 desta Lei.

§ 1º Além da previsão legal citada no *caput* deste artigo, considerar-se-á necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da rede municipal de ensino:

I – a assunção temporária da turma, classe ou aulas em caráter de substituição, durante o afastamento de servidor da Classe Docente do quadro permanente, designado para ocupar função gratificada da Classe de Suporte Pedagógico;

¹⁴ Súmula nº 159, C. TST - SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 25 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

II – o exercício da função docente em aulas de reforço escolar no contra turno, em projetos de cunho estritamente educacional e na implantação de atividades complementares e educação em tempo integral, ou, ainda, para regência em turmas, classes ou aulas na Educação de Jovens e Adultos;

III – a execução de serviços técnicos temporários por profissionais especializados em Educação, para suporte pedagógico ou gestão escolar;

§ 2º Os requisitos para a contratação por prazo determinado serão os mesmos exigidos para admissão em empregos permanentes.

§ 4º A contratação de que trata o *caput* será firmada pelo tempo estritamente necessário para atender a qualquer das hipóteses elencadas no art. 24 e no § 1º deste artigo, não inferior a 15 (quinze) dias, observado o prazo máximo previsto no artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁵, comportando apenas uma prorrogação¹⁶ nesse período.

§ 5º Em regra, fica vedada a prorrogação do contrato por prazo determinado, exceto quando houver obstáculo judicial ou legal para a realização e/ou homologação de concurso público e o prazo inicial da contratação for inferior a dois anos, podendo ser prorrogado uma vez, até esse limite.

§ 6º Finda a contratação por prazo determinado, o profissional só poderá ser recontratado temporariamente pela administração após o interstício mínimo de 6 (seis) meses, contados do termo final do contrato¹⁷.

§ 7º Em nenhuma hipótese a contratação por prazo determinado de que trata esta Seção resultará em efetivação nos quadros do serviço público municipal.

Art. 29. Aos professores contratados por prazo determinado não se aplicam, por incompatíveis à natureza de sua contratação, os direitos à sede de exercício, composição de jornada mínima, remoção e outras formas de movimentação, enquadramento, evolução funcional, recesso escolar, licenças, afastamentos e concessões, exceto as disposições previstas no artigo 473 e § 3º do artigo 320, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁸.

¹⁵ Art. 445, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

¹⁶ Art. 451, CLT. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

¹⁷ Art. 452, CLT. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

¹⁸ Art. 473, CLT. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 26 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

Seção VI

Do Estágio Probatório¹⁹

Art. 30. Entende-se por estágio probatório o período de 3 (três) anos, durante os quais o integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), admitido para ocupar emprego permanente mediante concurso público, terá avaliado o seu desempenho, do qual dependerá sua permanência no serviço público municipal.

§ 1º Ficam fixados por esta lei²⁰ os procedimentos relativos ao estágio probatório dos empregados do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), na conformidade do artigo 5º, inciso XIX da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009²¹.

§ 2º Servirá para o estágio probatório a mesma avaliação de desempenho regulada pelo artigo 57 desta Lei, observados os mesmos critérios e pontuação, realizada no decorrer dos 3 (três) primeiros anos de exercício do servidor, nos seguintes períodos:

I – a primeira avaliação, com peso 20 (vinte), realizada na data em que o servidor completar 1 (um) ano de exercício;

II – a segunda avaliação, com peso 30 (trinta), realizada na data em que o servidor completar 2 (dois) anos de exercício;

III – a terceira avaliação, com peso 50 (cinquenta), realizada até ao final do 10º (décimo) mês posterior à segunda avaliação.

§ 3º Após a realização das 3 (três) avaliações, ocorrerá o cálculo, que deverá resultar em, no mínimo, 70% (setenta por cento) da maior nota possível, para que o servidor seja declarado apto à efetivação no serviço público municipal.

§ 4º O cálculo de que trata o parágrafo anterior refere-se ao resultado da seguinte fórmula: $\frac{\{(NA1 \cdot 20) + (NA2 \cdot 30) + (NA3 \cdot 50)\}}{100\%}$, onde: NA1, NA2 e NA3 significam, respectivamente, a nota da

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

¹⁹ Art. 41, CRFB. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

²⁰ Art. 41, CRFB. (...)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

(...)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

(...)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

²¹ Art. 5º, Res. CNE/CEB nº 02/2009. Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XIX - elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório dos profissionais do magistério, com participação desses profissionais;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 27 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

primeira, da segunda e da terceira avaliações; e a nota inferior a 70% (setenta por cento) da maior nota possível significará a inaptidão do servidor para a efetivação.

§ 5º Realizado o cálculo de que trata o parágrafo anterior, Comissão específica nomeada pelo Chefe do Poder Executivo para a avaliação de servidores em estágio probatório, deverá reportar-lhe o resultado para que delibere sobre a efetivação ou o desligamento do servidor.

Art. 31. Quando deliberado pelo desligamento, o Chefe do Poder Executivo deverá, antes do ato final, dar ciência ao servidor interessado, dar-lhe vista do processo contendo as avaliações e documentos pertinentes, bem como o parecer da comissão de avaliação, e facultar-lhe manifestação em nome do princípio do contraditório e da ampla defesa, no prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Apreciada a manifestação do servidor, se apresentada, o Chefe do Poder Executivo finalmente decidirá, promovendo o ato respectivo.

Art. 32. Nas hipóteses de acumulação lícita de empregos no serviço público municipal, ainda que da mesma categoria, será cumprido o estágio probatório em relação a cada um deles separadamente, vedado o aproveitamento de prazos ou de pontuações decorrentes dos períodos concomitantes ou anteriormente avaliados.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Da Classe Docente

Art. 33. A jornada de trabalho semanal do integrante da Classe Docente terá sua duração expressa em horas, constituindo-se de horas-aula (HA) e horas de trabalho pedagógico (HTP), esta última calculada à razão de 1/3 (um terço) da jornada contratada, consideradas como um inteiro as frações iguais ou superiores a 0,5 (cinco décimos), desprezando-se as menores²².

§ 1º A hora-aula (HA) é o período efetivamente destinado à docência, em atividades com alunos, com duração de 60 (sessenta) minutos para todas as etapas e modalidades da Educação Básica promovidas no âmbito da rede municipal de ensino.

²² Art. 2º, LF nº 11.738/2008. (...)

§ 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.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 28 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

§ 2º A hora de trabalho pedagógico (HTP) tem duração de 60 (sessenta) minutos, e é o período dedicado pelo docente para cumprimento das atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada.

§ 3º O período total de HTP será dividido em horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) e horas de trabalho pedagógico individual (HTPI), ambas cumpridas na unidade escolar; e horas de trabalho pedagógico livre (HTPL) cumpridas em local de livre escolha do docente, de acordo com a tabela inserida no Anexo III integrante desta Lei.

§ 4º Fica assegurado ao docente, no mínimo, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso, de observância obrigatória; sendo este intervalo destinado à alimentação e ao descanso, e variável de acordo com a duração da jornada, na conformidade do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²³.

Art. 34. A Classe Docente observará a seguinte JORNADA BÁSICA, aplicável a todas as categorias docentes, a saber:

Atividades com alunos:	20 HA
Atividades extraclasse:	10 HTP, sendo: 02 HTPC + 04 HTPI + 04 HTPL
Total trabalhado:	30 horas

Art. 35. Havendo necessidade de substituição do Professor de Educação Básica II (PEB II) pelo Professor de Educação Básica I (PEB I) titular de classe ou turma, da Educação Infantil aos anos iniciais do Ensino Fundamental, o substituto fará jus à remuneração pela hora extraordinária de trabalho.

Art. 36. Ao professor contratado por prazo determinado (temporário) atribuir-se-á, para compor carga horária, número de horas-aula (HA) e de horas de trabalho pedagógico (HTP) que atendam à mesma proporção descrita na tabela do Anexo III desta Lei.

§ 1º Entende-se por carga horária a soma das horas-aula (HA) e horas de trabalho pedagógico (HTP) efetivamente cumpridas pelo servidor contratado por prazo determinado, não necessariamente correspondente à jornada descrita no artigo 34 desta Lei.

§ 2º Dada a especificidade do trabalho, quando o servidor contratado por prazo determinado (temporário) atuar exclusivamente em projetos educacionais poderá ter reduzida a proporção de horas de trabalho pedagógico (HTP) atribuídas.

²³ **Art. 71, CLT.** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 29 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

§ 3º Nas substituições eventuais, assim compreendidas aquelas inferiores a 15 (quinze) dias letivos, o docente substituto não fará jus às horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha (HTPL), permanecendo as demais (HTPC e HTPI) mantidas no mesmo número constante na tabela do Anexo III desta Lei.

Seção II

Das Horas de Trabalho Pedagógico

Art. 37. As horas de trabalho pedagógico (HTP) deverão ser desenvolvidas na seguinte conformidade:

I – em unidade escolar ou outro local determinado pela direção da escola ou pelo Órgão gestor da Educação Municipal, em atividades coletivas organizadas pelo Coordenador Pedagógico e/ou do Vice-Diretor e Diretor de Escola, para atender as horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC), em:

- a) reunião de orientação técnica;
- b) discussão de problemas educacionais;
- c) elaboração de planos com a participação do diretor e de outros profissionais de suporte pedagógico;
- d) reunião de professores para preparação e avaliação do trabalho pedagógico, com a participação do Coordenador Pedagógico, e do Vice-Diretor ou Diretor de Escola quando necessário;
- e) atividades educacionais organizadas pelo Órgão gestor da Educação Municipal.

II – em unidade escolar, no mesmo turno de trabalho do docente, em atividades individuais, sob a supervisão do Coordenador Pedagógico e/ou do Vice-Diretor, ou ainda, do Diretor de Escola, para cumprimento das horas de trabalho pedagógico individuais (HTPI), em:

- a) articulação com a comunidade escolar;
- b) organização de materiais e equipamentos de sua sala de aula;
- c) preenchimento de fichas, formulários, diários e outros documentos de administração e gestão escolar;
- d) atendimento a pais e responsáveis legais de alunos, de modo individualizado, quando necessário, para orientação;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 30 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

e) realização de atividades pertinentes à preparação de festividades cívicas, eventos culturais, e outras atividades curriculares ou extracurriculares que promovam a experiência educativa e auxiliem o processo de ensino-aprendizagem;

f) aperfeiçoamento profissional.

III – em local de livre escolha pelo docente para atender as horas de trabalho pedagógico livre (HTPL) em:

a) preparação de atividades curriculares ou extracurriculares pertinentes ao seu plano de trabalho;

b) pesquisa;

c) preparação de aulas e instrumentos de avaliação;

d) análise de trabalhos e correção de provas aplicadas aos alunos.

e) realização de cursos de formação continuada, em nível de extensão universitária ou pós-graduação.

§ 1º O Órgão Gestor da Educação Municipal poderá convocar os profissionais abrangidos por esta Lei a cumprirem parte das Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL) em atividades extraclasse, festividades cívicas, folclóricas ou culturais, desde que previstas em calendário escolar, respeitada as situações de acúmulo de cargos, empregos e/ou funções públicas.

§ 2º A ausência do profissional convocado nos termos do parágrafo anterior, nos eventos nele relacionados, acarretará o desconto pecuniário respectivo às Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL) envolvidas na convocação, bem como as demais penalidades aplicadas aos atos de insubordinação.

§ 3º O Órgão Gestor da Educação Municipal disporá em resolução sobre normas complementares e regulamentadoras do cumprimento das horas de trabalho pedagógico (HTP).

Seção III

Da Classe de Suporte Pedagógico

Art. 38. Os profissionais da Classe de Suporte Pedagógico terão jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas, a depender da necessidade do serviço a critério do órgão gestor da Educação Municipal, fixada em portaria de designação ou nomeação.

Parágrafo único. Dada a natureza de suas funções, a jornada do integrante da Classe de Suporte Pedagógico não contemplará horas de trabalho pedagógico (HTP).

Seção IV



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 31 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Do Acúmulo de Cargos, Empregos e/ou Funções Públicos

Art. 39. Será possível a acumulação remunerada de dois empregos de professor, bem como a de um emprego de professor com outro técnico ou científico, conforme determinam as alíneas "a" e "b" do inciso XVI do artigo 37 da Constituição da República, desde que haja compatibilidade de horários, sendo vedado ao docente declinar das horas de trabalho pedagógico (HTP).

§ 1º Para os fins desta lei, serão consideradas funções técnicas aquelas ligadas ao suporte pedagógico à docência, nos termos do parágrafo 1º do artigo 2º da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009²⁴.

§ 2º Regulamento próprio disporá sobre os critérios e condições objetivos a serem considerados para o deferimento das situações de acúmulo de cargos, empregos ou funções públicas no âmbito do município de Nova Granada.

CAPÍTULO V

DA CARREIRA

Seção I

Dos Princípios Básicos

Art. 40. A carreira dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) tem por princípios básicos:

- I – profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional;
- II – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento; e
- III – melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Art. 41. A valorização dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) será assegurada através de:

- I – formação contínua e sistemática promovida e/ou oferecida pelo órgão gestor da Educação Municipal ou instituições legalmente reconhecidas;
- II – perspectivas de evolução na carreira;
- III – realização periódica de concursos públicos de ingresso sempre que necessário;
- IV – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério; e

²⁴ Vide nota 3.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 32 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

V – garantia de retribuição pecuniária, compatível com o estabelecido pela legislação vigente.

Seção II

Do Enquadramento

Art. 42. O enquadramento será feito pelo posicionamento em nível, com movimentação horizontal (evolução pela via não acadêmica) dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM), de acordo com as Tabelas constantes dos Anexos IV e V, integrantes desta Lei.

§ 1º O reconhecimento dos títulos (evolução pela via acadêmica) se dará através das gratificações previstas nesta Lei, não interferindo no enquadramento em nível.

§ 2º Os níveis representam o reconhecimento do desempenho, expressando a perspectiva de movimentação horizontal (evolução pela via não acadêmica), num intervalo temporal mínimo de 5 (cinco) anos, onde serão avaliados critérios objetivos da vida funcional do servidor.

§ 3º O enquadramento do admitido em caráter efetivo indicará o salário correspondente à sua categoria, conforme o Anexo e Tabela respectivos, onde o ingressante será posicionado sempre no nível "A".

§ 4º O integrante da Classe de Suporte Pedagógico que ocupe função gratificada terá respeitado o enquadramento do seu emprego permanente, para todos os fins.

Art. 43. Os atos complementares necessários para enquadramento serão regulamentados pelo Chefe do Poder Executivo, considerando os Anexos IV e V integrantes desta Lei.

Parágrafo único. O departamento responsável pela elaboração da folha de pagamento criará referências próprias para cada enquadramento previsto nos Anexos IV e V desta Lei.

Seção III

Da Remuneração

Art. 44. A remuneração dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) será constituída das seguintes parcelas, observados os ditames da Lei Federal nº 11.738/2008 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

I – salário de enquadramento, resultante da carga horária mensal e do enquadramento em nível;

II – a(s) gratificação(ões) de titulação aplicável(is);

III – outras gratificações, adicionais e vantagens pecuniárias, na forma da legislação vigente.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 33 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

§ 1º Do salário de enquadramento serão descontadas as horas-aula a que o servidor se fizer ausente sem amparo legal e descontos decorrentes da Lei federal nº 605, de 05 de janeiro de 1949²⁵.

§ 2º Compete ao órgão gestor da folha de pagamento requerer ao Chefe do Poder Executivo municipal a atualização da Escala de Salário (ES) das Classes Docentes e de Suporte Pedagógico, de acordo com a legislação específica, toda vez que esta estiver sendo descumprida.

§ 3º Institui-se como data-base para todas as categorias profissionais compreendidas nesta Lei, o mês de janeiro de cada ano, com efeitos percebidos a partir do pagamento subsequente.

§ 4º Os reajustes salariais dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) se darão através de índice único, aplicado a todos os profissionais abrangidos por esta Lei, incidente sobre os respectivos salários previstos nos Anexos IV e V desta Lei.

Art. 45. Eventual valor residual dos repasses do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) será revertido aos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) através de abono, considerando critérios objetivos preestabelecidos pela Administração e que contemplem aspectos ligados ao desempenho, tais como assiduidade, pontualidade, tempo de efetivo exercício durante o ano letivo a que se referir o saldo, entre outros.

Seção IV

Das Gratificações e outras Vantagens Pecuniárias

Art. 46. Serão concedidas gratificações de titulação ao integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), desde que certificado por Instituição de Ensino Superior devidamente credenciada e com curso reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), sendo considerado apenas um certificado/diploma de cada hipótese, na seguinte conformidade:

I – Para habilitação em Nível Superior: 20% (vinte por cento) sobre o salário referência, nos termos da parte final do artigo 2º da Lei municipal nº 051, de oito de dezembro de 1994;

²⁵ **Art. 6º, LF nº 605/1949.** Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 34 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

II – Curso de Pós-graduação *lato sensu*, em nível de especialização ou MBA: 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário de referência, limitado a dois cursos no campo de atuação do emprego docente, com interstício mínimo de 3 (três) anos entre a data de conclusão de cada um;

III – Curso de Pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado ou doutorado, na área da Educação: 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário de referência.

Art. 47. As gratificações de função concedidas aos postos de trabalho previstos no inciso III do artigo 10 desta Lei dar-se-ão nos termos da Lei municipal vigente, sobre o valor do salário do enquadramento.

Art. 48. Além das gratificações previstas nesta seção, os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) farão jus a outros adicionais, abonos e vantagens pecuniárias previstos pela legislação trabalhista ou criados em benefício dos servidores municipais.

Seção V

Das Escalas Salariais (ES)

Art. 49. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) terão seus salários fixados nas Das Escalas Salariais (ES) constantes dos Anexos IV e V integrantes desta Lei, aplicáveis do seguinte modo:

I – Tabelas do Anexo IV – Classe Docente: Professor de Educação Infantil (PEI), Professor de Educação Básica I (PEB I) e Professor de Educação Básica II (PEB II) e Professor de Educação Especial (PEE);

II – Tabelas do Anexo V – Classe de Suporte Pedagógico.

Seção VI

Da Evolução Funcional²⁶

²⁶ **Art. 4º, Res. CNE/CEB nº 02/2009.** As esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:

(...)

V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

(...)

Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

(...)

XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal;

b) elevação da titulação e da habilitação profissional;

c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino;

2. para os sistemas de ensino:

2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;

2.1.4 a estrutura escolar;

2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 35 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 50. A evolução funcional dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) processar-se-á nas seguintes modalidades:

I – pela via-acadêmica, através da validação da titulação comprovada pelo servidor, correspondendo a um dado percentual de gratificação, nos termos do artigo 46 desta Lei.

II – pela via não acadêmica, através da mudança de nível, observado o interstício previsto no artigo 58 desta Lei.

Art. 51. Não participarão de nenhuma das modalidades da evolução funcional os empregados temporários e empregado que, nomeado em comissão, não seja titular de qualquer outro emprego permanente.

Parágrafo único. Ao integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) que estiver afastado de seu emprego de origem para exercício de função gratificada da Classe de Suporte Pedagógico será assegurada participação nas diferentes modalidades da evolução funcional relativamente ao(s) emprego(s) de origem.

Art. 52. A evolução funcional, tanto pela via acadêmica quanto pela não acadêmica, ocorrerá sempre sob a observância do limite legal de gastos com pessoal, previsto na Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º O servidor que satisfizer as condições exigíveis para evolução funcional, em qualquer de suas modalidades, perceberá a retribuição pecuniária respectiva a partir do primeiro vencimento posterior à comunicação do Órgão Gestor da Educação Municipal ao órgão responsável pela folha de pagamento.

§ 2º A retribuição pecuniária decorrente da evolução funcional somente terá suspensão sua exigibilidade se importar em descumprimento do limite previsto no *caput*; caso em que a Administração terá 6 (seis) meses para atendimento ao servidor beneficiário.

Art. 53. O Órgão Gestor da Educação Municipal constituirá comissão para acompanhamento dos processos de evolução pelas vias acadêmica e não acadêmica, formada por integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), assegurando representatividade das distintas classes e categorias.

2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;

2.1.7 os resultados educacionais da escola.

XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea "c" do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço;

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200

CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 36 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

Subseção I

Da Evolução pela Via Acadêmica

Art. 54. A evolução funcional pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer o progresso acadêmico alcançado pelo integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho e do ensino.

§ 1º A cada título corresponderá uma gratificação, nos termos do que dispõe o artigo 46 desta Lei.

§ 2º O percentual da gratificação atribuído para cada título será cumulativo, incidindo sempre sobre o valor do salário de referência.

§ 3º A gratificação de titulação incorporar-se-á para todos os fins²⁷.

§ 4º Cada título será considerado apenas uma vez, vedada a somatória da sua carga horária para pontuação na avaliação de desempenho da evolução pela via não acadêmica, quando já utilizado para a evolução pela via acadêmica.

§ 5º O servidor que atuar em regime de acúmulo remunerado de empregos permanentes no serviço municipal, terá direito a ter seus títulos considerados para evolução em cada um dos vínculos, respeitado o disposto nos parágrafos 1º e 2º deste artigo.

Art. 55. A evolução funcional pela via acadêmica ocorrerá com a apresentação ao Órgão Gestor da Educação Municipal de diploma ou certificado de conclusão referente aos títulos de:

I – Para o Professor de Educação Infantil (PEI) e Professor de Educação Básica I (PEB I): Diploma de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação para a docência na Educação Infantil e/ou nos anos iniciais do Ensino Fundamental;

II – Para o Professor de Educação Básica II (PEB II): Diploma de Licenciatura Plena nas disciplinas/componentes específicos do seu emprego docente na rede municipal de ensino;

III – Para todos os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM): cursos de pós-graduação - *lato sensu* - de 360 (trezentos e sessenta) horas, no mínimo, em campo do saber pertinente ao seu campo de atuação; e

²⁷ Art. 457, CLT. (...)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 37 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

IV – Para todos os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM): cursos de pós-graduação - *stricto sensu* - em mestrado ou em doutorado, na área da Educação.

Parágrafo único. Só será válido para fins de evolução o curso de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu* que se aplique ao campo de atuação do docente, ou que se relacione com o ensino da disciplina/componente curricular para o qual ele estiver habilitado.

Art. 56. Regulamentação própria disporá sobre os procedimentos para requerimento, análise de documentos e deferimento da evolução de que trata este artigo.

Parágrafo único. No ato da contratação de servidor em efetivo, o setor responsável constatará e reconhecerá a titulação do ingressante e, automaticamente, conceder-lhe-á a gratificação correspondente.

Subseção II

Da Evolução pela Via Não Acadêmica

Art. 57. A evolução funcional pela via não acadêmica tem por objetivo reconhecer o esforço do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM), em manter-se atualizado e comprometido com o processo educacional, verificada através da avaliação de desempenho, conforme regulamentação específica.

Art. 58. A mudança de um nível para outro observará o interstício mínimo de 05 (cinco) anos e corresponderá a aumentos sucessivos e acumuláveis de 2% (dois por cento) para cada nível, incidente sobre o salário de referência, desde que o servidor atinja, na média aritmética das avaliações de desempenho realizadas durante o interstício, o mínimo de 100 (cem) pontos, sem zerar em nenhum dos fatores indicadores de desempenho profissional das 5 (cinco) avaliações realizadas.

§ 1º A avaliação de desempenho ocorrerá sempre no último bimestre do ano letivo, em data a ser fixada pelo Órgão Gestor da Educação Municipal.

§ 2º A cada ano, o servidor que não tiver cumprido em efetivo exercício o mínimo de 100 (cem) dias letivos não terá seu desempenho avaliado.

§ 3º Ainda que a média aritmética das avaliações realizadas supere os 100 (cem) pontos necessários, não evoluirá o profissional que:

I – não tiver se submetido a, no mínimo, 5 (cinco) avaliações de desempenho;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 38 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

II – não tenha completado 5 (cinco) anos contados da data em que o Órgão Gestor da Educação Municipal confirmar o seu enquadramento nesta Lei ou a última evolução funcional;

III – tiver nota zerada em qualquer dos fatores indicadores de desempenho profissional de qualquer das 5 (cinco) avaliações de desempenho realizadas.

§ 4º Na hipótese prevista no inciso III do parágrafo anterior, o servidor aguardará nova avaliação de desempenho, para substituir a avaliação onde tenha a pontuação zerada no fator indicador de desempenho profissional.

§ 5º Quando não atingir a pontuação necessária no prazo mínimo de 5 (cinco) anos, o servidor poderá ir substituindo as avaliações em que teve pior desempenho pelas que forem sendo realizadas ano a ano, até atingir a média de 100 (cem) pontos em 5 (cinco) avaliações.

Art. 59. A avaliação de desempenho observará os seguintes fatores indicadores de desempenho profissional:

I – assiduidade e pontualidade;

II – capacitação, atualização ou aperfeiçoamento;

III – disciplina;

IV – tempo no serviço público municipal;

V – tempo de experiência no magistério da Educação Básica pública ou privada; e

VI – resultados educacionais da escola.

Art. 60. Aos fatores de que trata artigo 59 desta Lei serão atribuídos pontos nos termos de regulamentação própria, elaborada pelo Órgão Gestor da Educação Municipal e baixada pelo Chefe do Poder Executivo, observadas as seguintes diretrizes:

I – O **fator assiduidade** será mensurado pelo número de faltas injustificadas e impontualidades (atrasos superiores a dez minutos) do avaliando durante o interstício proposto, atribuindo-se pontuação decrescente conforme aumente o número de faltas ou impontualidades sem amparo legal, cuja somatória de ambos esteja limitada a 50 (cinquenta) pontos; distribuídos pelos seguintes itens:

a) Assiduidade (30 pontos):

i. nenhuma falta durante o ano (25 pontos);



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 39 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

ii. de 1 (uma) a 5 (cinco) faltas durante o ano (3 pontos), e

iii. mais de 5 (cinco) faltas durante o ano (2 pontos).

b) Pontualidade (20 pontos):

i. nenhum registro de atraso durante o ano (15 pontos);

ii. de 1 (um) a 10 (dez) registros de atrasos durante o ano (3 pontos), e

iii. mais de 10 (dez) atrasos durante o ano (2 pontos).

II – O fator capacitação, atualização ou aperfeiçoamento considerar-se-á a participação em eventos com duração igual ou superior a 08 (oito) horas realizados por órgãos oficiais da Educação (MEC, SEE ou DME) ou instituições por eles reconhecidas, com temática pertinente ao campo de atuação do avaliando, computando-se o valor atribuído a cada hora 1 (um) ponto multiplicado pela carga horária total cumprida e comprovada pelo servidor, não excedendo a 30 (trinta) pontos.

III – O fator disciplina será mensurado pela ausência de registro de punição a infração disciplinar praticada pelo avaliando no período, sendo considerada somente a punição aplicada no âmbito de regular processo administrativo, respeitado contraditório e a ampla defesa, onde a existência de um só registro de qualquer espécie de punição resultará pontuação igual a zero para este fator, e sua inexistência não supere 10 (dez) pontos.

a) Inexistência de registro de punição por infração disciplinar no assento funcional;

b) Existência de registro de punição por infração disciplinar no assento funcional.

IV – O fator tempo no serviço público municipal será mensurado pelo período de efetivo exercício de emprego de qualquer natureza e/ou forma de provimento no âmbito da Prefeitura Municipal de Nova Granada, vedada a contagem em dobro se houver contratos concomitantes, limitado a 10 (dez) pontos.

V – O fator tempo de experiência no magistério da Educação Básica validará a atuação do servidor em funções de docência e/ou de suporte pedagógico à docência, não importando o âmbito nem o campo de atuação ou forma de provimento, desde que próprios da Educação Básica, atribuindo-se valor por ano de efetivo exercício, de modo cumulativo, com pontuação total limitada a 25 (vinte e cinco) pontos, sendo:

a) tempo de efetivo exercício de funções docentes;

b) tempo de efetivo exercício de funções de suporte pedagógico.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 40 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

VI – O fator resultados educacionais da escola considerará o resultado que a unidade escolar alcançar na última mensuração do indicador avaliativo adotado pelo Ministério da Educação (MEC) divulgado até a data da referida avaliação, e instrumentos avaliativos da qualidade da Educação Infantil, desenvolvidos pelo órgão gestor da Educação Municipal, considerando notas conforme o segmento de atuação do avaliado, e as seguintes hipóteses, com nota máxima limitada a 25 (vinte) pontos:

- a) Para a Educação Infantil (Creche ou Pré-escola) – instrumentos avaliativos desenvolvidos pela Rede, SEE e MEC:
 - i. Retrocesso ou desempenho abaixo da meta projetada (2 pontos);
 - ii. Desempenho exatamente igual à meta projetada (8 pontos);
 - iii. Desempenho acima da meta projetada (15 pontos).
- b) Para o Ensino Fundamental – instrumento avaliativo desenvolvido pela Rede, SEE e MEC:
 - i. Retrocesso ou desempenho abaixo da meta projetada (2 pontos);
 - ii. Desempenho exatamente igual à meta projetada (8 pontos);
 - iii. Desempenho acima da meta projetada (15 pontos).
- c) Para o Ensino Fundamental do 4º e 5º ano – instrumento avaliativo desenvolvido pela Rede, SEE e Índice de desenvolvimento da educação Básica (IDEB/MEC):
 - i. Retrocesso ou desempenho abaixo da meta projetada (2 pontos);
 - ii. Desempenho exatamente igual à meta projetada (8 pontos);
 - iii. Desempenho acima da meta projetada (15 pontos).

§ 1º Cada certificado de participação em eventos de capacitação, atualização ou aperfeiçoamento será considerado, para fins de evolução funcional, uma única vez.

§ 2º Os fatores assiduidade/pontualidade, disciplina e tempo no serviço público municipal serão comprovados mediante certidão expedida por autoridade pública competente.

§ 3º O fator tempo de experiência no magistério da Educação Básica será comprovado mediante apresentação de documento hábil a comprovar o tempo de atividade profissional remunerada na respectiva área, desconsiderados os períodos concomitantes, emitido por empresa, órgão público ou qualquer entidade atuante na Educação Básica; e no que se refere ao vínculo com a Prefeitura Municipal de



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 41 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Nova Granada, por certidão de tempo de efetivo exercício no magistério emitido pela autoridade pública competente.

§ 4º Para o fator resultados educacionais da escola, o órgão gestor da Educação Municipal considerará como prova a publicação oficial do resultado do indicador devidamente publicado em órgão de imprensa ou em sítio eletrônico oficial.

§ 5º No interesse da Educação e a critério da Administração, poderão ser considerados os resultados alcançados em outros sistemas de avaliação externos, ou em avaliação interna prevista em instrumento normativo próprio, como fator resultados educacionais da escola.

Art. 61. Interromper-se-á o interstício necessário à evolução pela via não acadêmica por afastamento ou licença do servidor, com exceção das consideradas como de efetivo exercício, descritas no artigo 74 desta Lei.

CAPÍTULO VI

DA MOVIMENTAÇÃO

Seção I

Da Atribuição de Classes e/ou Aulas

Art. 62. Os critérios para a classificação e atribuição de classes e aulas da rede pública municipal de ensino são os determinados por esta Lei.

Parágrafo único. O órgão gestor da Educação Municipal expedirá Resolução, na época devida, contendo normas complementares necessárias ao cumprimento do *caput* deste artigo, e fixando os procedimentos para inscrição dos docentes, bem como o calendário e o cronograma respectivos.

Art. 63. Na classificação dos docentes serão observados a situação funcional, a habilitação, o tempo de serviço, os títulos e as capacitações, na forma a ser regulamentada pelo órgão gestor da Educação Municipal.

§ 1º Para os fins deste artigo, considerar-se-á:

I – situação funcional, para atendimento nesta ordem, conforme seja:

- a) efetivo em efetivo exercício;
- b) efetivo impedido de exercício (licenças e afastamentos legais);



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 42 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

- c) efetivo em exercício de função gratificada;
- d) efetivo em processo de readaptação ou readaptado por processo reversível;
- e) efetivo em condição de excedente (adido); e
- f) contratado por prazo determinado ou candidato à contratação (aprovados em concurso ou classificados em processo seletivo).

II – habilitação, priorizando-se a específica para o campo de atuação/disciplina do emprego efetivo, observadas, quando o caso, as disposições da Indicação CEE nº 53/2005;

III – tempo de serviço, contado em dias de efetivo exercício, da seguinte forma:

- a) tempo de serviço no Magistério Público Municipal de Nova Granada, ou Estadual, na sua respectiva área de atuação - 0,01 (um centésimo) de ponto por dia; contados até 31 de julho de cada ano letivo;
- b) tempo de serviço no Magistério Público Municipal de Nova Granada, na unidade escolar - 0,005 (cinco milésimos) de ponto por dia; contados até 31 de julho de cada ano letivo;

IV – títulos, observadas as mesmas regras de admissibilidade estabelecida para o reconhecimento do título para a evolução funcional pela via acadêmica, com a seguinte pontuação:

- a) Curso de licenciatura plena na área da Educação, em disciplinas componentes da Base Nacional Comum Curricular – 3,0 (três) pontos por curso;
- b) Curso de pós-graduação *lato sensu* - de 360 (trezentos e sessenta) horas, no mínimo, em área pertinente ao campo de atuação – 3,0 (três) pontos por curso, limitado a 9 (nove) pontos;
- c) Curso de pós-graduação *stricto sensu*, na área da Educação – 5,0 (cinco) pontos por curso.

V – capacitações, observadas as mesmas regras de admissibilidade e validade estabelecidas para o reconhecimento dos cursos para a evolução funcional pela via não acadêmica, valendo 0,005 (cinco milésimos) de ponto por hora de curso, limitado a 10 (dez) pontos, contados uma única vez.

§ 2º A atribuição de classes e/ou aulas para docentes em função-atividade (temporários) será feita de acordo com a lista remanescente de aprovados em concurso público vigente ou classificação em processo seletivo, quando estritamente necessário ao atendimento da demanda.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 43 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 64. É obrigatória a participação de todos os integrantes da Classe Docente do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) no processo inicial de atribuição, consignando-se em ata a sua situação funcional atual e liberando-se suas classes e/ou aulas para atribuição em caráter de substituição, quando for o caso.

Art. 65. Nas sessões de atribuição de classes e/ou aulas, respeitada a situação funcional e a classificação, o docente optará pelo período em que deseja lecionar, atendida a possibilidade em cada unidade escolar.

Seção II

Da Sede de Exercício e Controle de Frequência

Art. 66. A sede de exercício da Classe Docente será a unidade escolar onde o servidor exercer as atribuições de seu emprego, modificável por qualquer das espécies de remoção.

§ 1º O docente que ingressar no Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), em caráter efetivo e após o processo inicial de atribuição de classes e/ou aulas, permanecerá sem sede de exercício até a realização do concurso de remoção.

§ 2º O Professor de Educação Básica II terá sua sede de exercício fixada em razão do maior número de aulas que obtiver no processo inicial de atribuição de aulas, preferindo e esgotando as aulas da unidade em que estiver sediado antes da assunção de qualquer outra.

Seção III

Da Remoção

Art. 67. A remoção é o ato administrativo por meio do qual poderá ocorrer a modificação da unidade escolar sede de exercício das atribuições dos empregos de docentes.

Parágrafo único. Remanejamento de docente entre classes da mesma unidade escolar não implica em remoção, ainda que com alteração de período de trabalho ou que a referida unidade possua classes desmembradas de seu prédio.

Art. 68. A remoção dar-se-á:

I – De Ofício, para:

- a) atender necessidade do serviço, a critério do Secretário do Departamento Municipal de Educação;
- b) adequar perfil profissional às especificidades da clientela;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 44 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

c) absorver excedente em disponibilidade remunerada, nos termos do artigo 67 desta Lei.

II – Por concurso entre os interessados;

III – Por permuta entre os interessados.

§ 1º O concurso de remoção precederá o ingresso para preenchimento dos empregos permanentes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), não sendo obrigatória a sua realização quando não houver a admissão de novos integrantes efetivos à Classe Docente.

§ 2º Para a classificação dos candidatos ao concurso de remoção observar-se-á a mesma pontuação auferida pelo servidor na classificação de atribuição de classes e/ou aulas do ano letivo em que ela ocorrer, excluindo-se os pontos por tempo de serviço na unidade escolar.

§ 3º A remoção por permuta, de caráter definitivo, será facultada de acordo com o interesse dos permutantes e a anuência do órgão gestor da Educação, podendo ocorrer até o dia útil imediatamente anterior ao início do ano letivo, desde que:

I – haja identidade entre o campo de atuação do emprego docente, a habilitação dos interessados e a anuência da direção de ambas as unidades escolares envolvidas;

II – os permutantes aceitem a sua classificação no âmbito da unidade escolar de destino, quando será desconsiderada a pontuação referente ao tempo de exercício na unidade anterior.

§ 4º Ato próprio do órgão gestor da Educação estabelecerá o cronograma de realização e determinará as normas operacionais do concurso de remoção.

Art. 69. Será considerado excedente e em disponibilidade remunerada o servidor docente ocupante de emprego permanente que após a atribuição ficar sem classe e/ou aulas.

§ 1º O servidor em disponibilidade remunerada deverá, a critério do órgão gestor da Educação Municipal, ser designado para substituição ou para o exercício de atividades inerentes ou correlatas às do magistério, a sua habilitação docente.

§ 2º Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa, por parte do integrante da Classe Docente em disponibilidade, em exercer as atividades para as quais for regularmente designado.

Seção IV

Da Readaptação



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 45 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 70. A readaptação dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal atenderá procedimento e regulamentação próprios, regulados em Lei específica.

Art. 71. Em nenhuma hipótese a readaptação poderá acarretar aumento ou redução da remuneração e da jornada de trabalho do empregado.

Art. 72. Quando a readaptação implicar em vedação ao exercício de atividades inerentes ou correlatas ao magistério, o integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) readaptado deixará os quadros da Classe Docente ou da Classe de Suporte Pedagógico, não lhes sendo aplicáveis as disposições do Capítulo V, bem como as disposições dos artigos 62 a 66 e 79 a 84, todos desta Lei.

Art. 73. A readaptação decretada por perda irreversível de determinada capacidade laboral implicará em vacância do emprego do readaptado para todos os fins.

Seção V

Da Reversão

Art. 74. A reversão é o retorno às atividades do Profissional da Educação Básica aposentado por invalidez ou readaptado, quando a perícia do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) declarar insubsistentes os motivos de sua aposentadoria ou readaptação.

§ 1º A reversão far-se-á no mesmo emprego de origem ou no resultante de reestruturação; se extinto o emprego original, ocupará emprego com atribuições similares, de salário e condições de trabalho análogas, respeitado, em todo o caso, a sua habilitação docente.

§ 2º Caso não houver vaga, o integrante do Quadro do Magistério revertido exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 3º O revertido perceberá a remuneração do emprego que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria por invalidez.

§ 4º Estando a vaga preenchida em caráter de substituição por contratado temporário ou por empregado público não estável, será garantido o exercício do revertido, ainda que culmine com a rescisão contratual em relação ao substituto.

Seção VI



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 46 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Da Reintegração

Art. 75. A reintegração é a readmissão do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) no seu emprego permanente anteriormente ocupado, ou no emprego resultante de reestruturação, quando invalidada sua demissão por anulação do ato do Executivo, quer por decisão administrativa ou judicial, com o ressarcimento de todas as remunerações.

Parágrafo único. Respeitada as disposições do ato que determinar a reintegração, aplicar-se-ão as normas previstas para os casos de reversão.

CAPÍTULO VII

DA CRIAÇÃO DE EMPREGOS

Art. 76. Para criação de empregos da Classe Docente serão observados os Indicadores de Qualidade referente à respectiva etapa, ou ainda deliberações do Conselho Nacional de Educação (CNE), de acordo com as diferentes idades e ciclos; e para criação de cargos ou postos de trabalho da Classe de Suporte Pedagógico serão observados os módulos descritos no Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO VIII

DAS FÉRIAS

Art. 77. Os integrantes da Classe Docente gozarão férias preferencialmente no mês de janeiro.

§ 1º Qualquer outro período sem aula, considerado férias para os alunos, será definido como recesso para o docente.

§ 2º Os docentes terão um recesso mínimo de 15 (quinze) dias durante o ano.

§ 3º No recesso, o docente poderá ser convocado para planejamento, replanejamento, seminários, cursos e outras atividades referentes ao seu emprego ou função.

§ 4º Havendo necessidade de funcionamento de creche durante as férias ou recesso docente, poderá o órgão gestor da Educação Municipal, mediante prévio levantamento da demanda a ser atendida, organizar revezamentos bem como estabelecer regime de plantão, com o funcionamento total ou parcial de apenas uma unidade educacional dessa etapa da Educação Básica.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 47 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

§ 5º Docentes que se ativem durante o período de férias regulares terão garantidos os efeitos pecuniários decorrentes.

CAPÍTULO IX

DO EFETIVO EXERCÍCIO E DAS FALTAS

Seção I

Do Efetivo Exercício

Art. 78. São considerados como efetivo exercício, para os fins de classificação, evolução funcional, e outras aplicações exclusivas desta Lei relacionadas com tempo de serviço, as seguintes hipóteses:

I – As previstas nos incisos I e II do artigo 473²⁸, observada as regras mais benéficas do § 3º do artigo 320²⁹, todos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II – A licença paternidade, nos termos de legislação própria;

III – A licença maternidade, nos termos de legislação própria;

IV – A convocação para comparecimento em juízo, desde que devidamente comprovado o tempo de duração;

V – A concessão do Tribunal Regional Eleitoral (TRE);

VI – A falta abonada de que trata esta Lei.

§ 1º Para que o afastamento do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) seja considerado como de efetivo exercício, nos termos do *caput* deste artigo, é indispensável a comprovação documental da ocorrência do fato justificador.

§ 2º Para gozo da dispensa concedida pelo Tribunal Regional Eleitoral (TRE), o servidor deverá comunicar antecipadamente o superior imediato 3 (três) dias, que só deixará de autorizar mediante necessidade incontornável do serviço ou se a ausência resultar efetivo prejuízo ao educando.

²⁸ Vide nota 19.

²⁹ Art. 320, CLT. A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

§ 2º Vencido cada mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado.

§ 3º Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 48 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Seção II

Das Faltas

Art. 79. As ausências ao trabalho ou faltas dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo único. Para fins de remuneração, serão consideradas faltas justificadas as legalmente previstas e as abonadas nos termos desta Lei.

Art. 80. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) farão jus a 1 (uma) falta abonada dentro do período de um mês de trabalho, contado do dia 1º ao último dia útil do mês, observado o calendário gregoriano, até o limite de 6 (seis) faltas por ano letivo.

§ 1º A falta abonada corresponderá à ausência a todas as aulas, horas de trabalho pedagógico (HTPC) e (HTPI) outros compromissos preestabelecidos de um dia letivo

§ 2º Para gozo da falta abonada, o servidor deverá comunicar com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis ao superior imediato e obter sua autorização, sob pena de a ausência ser computada como falta injustificada, exceto em situações emergenciais.

Art. 81. Os docentes regularmente convocados para o exercício de atividades inerentes ou correlatas ao magistério que não atenderem a qualquer convocação feita pelo seu superior imediato ficarão sujeitos às penalidades aplicáveis.

Parágrafo único. A ausência às reuniões das horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC^c) implica em falta para todos os fins, recebendo o mesmo tratamento das ausências às aulas.

Art. 82. Será considerada falta parcial a ausência a até um terço do total de horas da jornada de um dia de trabalho.

Parágrafo único. Quando a somatória das faltas parciais atingir o total de aulas ministradas em um dia, será considerada ausência para fins de desconto pecuniário e contagem de tempo de serviço, exceto quando, por opção do docente, for abonada nos termos do artigo 80 desta Lei.

Art. 83. Por ocasião do fechamento da folha de pagamento mensal, serão apuradas e descontadas da remuneração do docente a importância correspondente ao número de aulas e horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) a que tiver faltado injustificadamente, com reflexo na percepção do descanso semanal remunerado (DSR) e demais verbas trabalhistas e previdenciárias.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 49 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Subseção I

Das Licenças

Art. 84. Além das licenças previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas normas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), o servidor abrangido por esta lei fará jus:

I – à licença para estudos, nos termos de regulamentação específica;

II – à licença compulsória.

§ 1º A licença para estudos será concedida exclusivamente para a participação do servidor em programa de pós-graduação *stricto sensu*, mediante compromisso expresso de permanência do cursista na rede pública municipal, inclusive com atuação em projetos de capacitação e formação docente.

§ 2º A licença compulsória será concedida ao servidor em exercício que apresentar suspeita de doença transmissível, quando, mediante exames realizados pela autoridade sanitária, a suspeita da doença não for confirmada.

§ 3º Confirmada a doença de que trata o parágrafo anterior, o servidor será licenciado para tratamento pelo prazo determinado pela autoridade competente, considerando-se incluídos no período de licença saúde os dias de licenciamento.

§ 4º As licenças previstas neste artigo, exceto a licença saúde, serão consideradas de efetivo exercício para todos os fins.

Subseção II

Dos Afastamentos e sua Cessação

Art. 85. Os afastamentos do servidor abrangido por esta Lei ocorrerão, respeitado o interesse da administração municipal, ouvido o órgão gestor da Educação Municipal, nas seguintes hipóteses:

I – para servir em outra unidade administrativa do município ou em outro órgão da esfera estadual ou federal, em cargo de provimento em comissão, enquanto perdurar a nomeação;

II – para ocupar cargo em comissão ou função gratificada em posto de trabalho da Classe de Suporte Pedagógico, previsto nesta Lei;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 50 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

III – para desempenho de mandato classista ou eletivo incompatível com a manutenção do exercício no emprego público, enquanto durar o mandato;

IV – para participar de congressos, cursos e reuniões relativos ao campo de atuação, pelo período máximo de 15 (quinze) dias por ano, quando realizados por instituição conveniada à Prefeitura Municipal ou ao Órgão Gestor da Educação Municipal.

§ 1º Os afastamentos previstos neste artigo deverão ser requeridos ao Chefe do Poder Executivo, que, após parecer técnico exarado pela direção superior do Órgão Gestor da Educação Municipal e pelo Chefe do Departamento Municipal de Educação, decidirá.

§ 2º Quando requerido pelo servidor, este aguardará a decisão do Chefe do Poder Executivo em exercício.

§ 3º Os afastamentos previstos nos incisos I e III deste artigo implicam na suspensão de todos os direitos e benefícios inerentes à carreira do magistério.

Art. 86. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) nomeados para cargos em comissão ou designados para posto de trabalho terão seus termos aditivos de contrato de trabalho e respectivas portarias encerrados, retornando ao emprego permanente de origem, quando houver uma das seguintes hipóteses:

I – a pedido do nomeado/designado; ou

II – de ofício, por ato de livre iniciativa e decisão da autoridade nomeante.

Art. 87. Aplicar-se-ão aos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), no que couber, as disposições relativas a outros afastamentos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CAPÍTULO X

DA VACÂNCIA

Art. 88. A vacância dos empregos do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) ocorrerá nos seguintes casos:

I – pela aposentadoria compulsória ou por invalidez do ocupante titular;

II – pelo falecimento do ocupante titular;

III – pela demissão ou exoneração do ocupante titular;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 51 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

IV – pela readaptação do ocupante titular, quando não revertida após 3 (três) anos de declarada pelo Órgão Médico Oficial.

Parágrafo único. A reversão da readaptação após o prazo previsto neste artigo implicará na disponibilidade do servidor, no campo de atuação relativo ao seu emprego de origem.

CAPÍTULO XI

DA CEDÊNCIA

Art. 89. A cedência será concedida pelo prazo estabelecido em ato administrativo próprio, ou sempre que houver convênio, ajuste, acordo, ou congêneres, em vigência, nos termos da lei.

Art. 90. Ao cedido, desde que vinculado no desempenho de atividades inerentes ou correlatas nos termos do artigo 7º, prevalecerão todas as garantias asseguradas neste Estatuto.

Parágrafo único. Terminado o período de cedência, o cedido retornará para a unidade da rede pública municipal de ensino onde era lotado ou onde houver vaga.

CAPÍTULO XII

DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Art. 91. Os empregados abrangidos por esta Lei estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), devendo observar, quanto aos seus direitos previdenciários, as normas pertinentes a esse regime.

CAPÍTULO XIII

DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Seção I

Dos Direitos



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 52 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 92. São direitos dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM), além de outros previstos nesta Lei:

- I – ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos;
- II – contar com assistência técnico-pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;
- III – ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento e ter estímulos para melhorar sua titulação acadêmica;
- IV – dispor no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnicos pedagógicos suficientes e adequados para que possa desenvolver com eficiência e eficácia suas funções;
- V – possuir liberdade metodológica, dentro dos princípios didático-pedagógicos da concepção de ensino da educação municipal, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e à construção do bem comum, sem comprometer o projeto político pedagógico adotado pelo Órgão Gestor da Educação Municipal;
- VI – dispor de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios didáticos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa e à construção do bem comum;
- VII – receber remuneração de acordo com a Classe, nível de titulação, tempo de serviço e jornada de trabalho;
- VIII – receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;
- IX – receber ajuda de custo e manutenção quando convocado para cursos técnico-pedagógicos ou reuniões de trabalho realizados fora do município;
- X – ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico, independentemente do regime jurídico a que estiver sujeito;
- XI – receber através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;
- XII – participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e do desenvolvimento eficiente do processo educacional;
- XIII – participar de reuniões de pais e mestres e outras constantes do calendário escolar ou convocadas, bem como de comissões e conselhos escolares.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 53 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 93. Além dos direitos previstos nesta Lei, o servidor integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) fará a vantagens e benefícios concedidos aos demais servidores do município, exceto aqueles que, contemplem os mesmos aspectos já valorizados por este Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração.

Seção II

Dos Deveres

Art. 94. O integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) tem o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

- I – conhecer e respeitar as Leis, em especial o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - ECA) e a legislação educacional;
- II – preservar os princípios e respeitar os ideais e fins da Educação brasileira, através do seu desempenho profissional;
- III – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- IV – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- V – manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VI – assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;
- VII – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- VIII – comunicar à autoridade imediata, as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação;
- IX – zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- X – participar do processo de planejamento, replanejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XI – guardar sigilo sobre assuntos e fatos ocorridos no âmbito profissional;
- XII – cumprir ordens superiores, representando contra elas se ilegais ou abusivas;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 54 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

-
- XIII** – comparecer a todas as atividades extraclasses e comemorações cívicas realizadas durante o seu horário de trabalho, quando convocado;
- XIV** – participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar a que estiver vinculado;
- XV** – elaborar e cumprir plano de trabalho segundo proposta pedagógica da unidade escolar;
- XVI** – zelar pela aprendizagem dos alunos;
- XVII** – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- XVIII** – ministrar os dias letivos e/ou horas aulas estabelecidos;
- XIX** – cumprir plano de ensino por ele elaborado;
- XX** – colaborar com atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- XXI** – aceitar e colaborar com a aplicação da avaliação externa dos alunos;
- XXII** – fornecer elementos para a permanente atualização de seu assentamento funcional;
- XXIII** – participar dos cursos de formação continuada destinados à capacitação, atualização e aperfeiçoamento realizados durante sua jornada de trabalho;
- XXIV** – zelar pela guarda, conservação e racionalidade dos bens e serviços colocados à sua disposição no exercício da profissão;
- XXV** – adotar metodologia que acompanhe o progresso educacional, inclusive sugerir medidas que visem o aperfeiçoamento da aprendizagem;
- XXVI** – comprometer-se a exercer as funções que lhe são próprias com dedicação, fidelidade e ética;
- XXVII** – ocupando função ou cargo de suporte pedagógico, envolver-se e participar efetivamente de projetos educacionais desenvolvidos no âmbito da rede pública municipal de ensino, inclusive aqueles desenvolvidos em regime de colaboração entre os governos municipal, estadual e/ou federal.
- Parágrafo único.** A não observância dos deveres funcionais descritos neste artigo constituirão, a depender das consequências, infração disciplinar punível nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

REGIME DISCIPLINAR

Seção I



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 55 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Das Infrações e das Penalidades

Art. 95. Constitui infração toda ação ou omissão do integrante do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) que possa comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia ou causar prejuízo de qualquer natureza à administração pública ou aos educandos.

§ 1º A infração disciplinar é punida conforme os antecedentes do infrator, bem como os motivos, as circunstâncias e as consequências do ilícito.

§ 2º As penalidades previstas nesta Lei são aplicáveis aos empregados públicos pertencentes ao Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM).

Art. 96. São penas disciplinares:

- I – Advertência verbal;
- II – Repreensão Escrita;
- III – Suspensão;
- IV – Destituição de posto de trabalho ou do cargo em comissão;
- V – Demissão.

Art. 97. Conforme a gravidade do caso, poderão ser consideradas infrações puníveis com advertência:

- I – deixar de atender convocação da direção e/ou de outros órgãos da escola para atividades pedagógicas e/ou desatender prazos estabelecidos pela direção ou pelo órgão gestor da Educação Municipal para a entrega de documentos;
- II – desrespeitar verbalmente ou por atos, pessoas de seu relacionamento profissional, inclusive alunos e pais de alunos;
- III – ausentar-se da sala de aula deixando os alunos sós;
- IV – faltar frequentemente ao trabalho sem justificativa;
- V – ainda que por motivo justificante, faltar ao trabalho sem avisar a quem de direito para as providências necessárias, quando não seja comprovadamente impossível fazê-lo;
- VI – deixar de comunicar aos pais e aos superiores hierárquicos, faltas recorrentes e outros problemas relacionados à conduta e ao rendimento do aluno em sala de aula.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 56 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

Parágrafo único. A reincidência às infrações de que trata o *caput* desde artigo, importará na aplicação da pena de repreensão, que será escrita e colocada nos assentamentos funcionais.

Art. 98. Conforme a gravidade do caso, poderão ser consideradas infrações puníveis com pena de suspensão:

- I – Deixar de cumprir ou de fazer cumprir as normas legais, dentre elas o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- II – Faltar com a verdade como testemunha ou perito em processo disciplinar;
- III – Retirar, sem comunicação prévia e autorização superior, qualquer documento ou objeto das dependências públicas a que tiver acesso;
- IV – Tratar de modo pejorativo ou discriminatório qualquer aluno em razão de sua condição social, etnia, deficiência ou qualquer outra peculiaridade de sua personalidade, de modo a ofender a dignidade do mesmo.
- V – Cometer infrações de modo reiterado, a depender da avaliação da gravidade da falta, conforme parâmetros do § 1º do artigo 95 desta Lei, apurados em regular processo disciplinar.

Parágrafo único. A punição máxima de suspensão não excederá 60 (sessenta) dias.

Art. 99. Será destituído do posto de trabalho ou cargo em comissão o membro do magistério que cometer quaisquer infrações, acumulando-se as penas, quando for o servidor também titular do emprego permanente.

Art. 100. Observados os critérios estabelecidos no § 1º do artigo 95 desta Lei e atendido processo disciplinar, com regulamento próprio, o empregado público poderá ser dispensado por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³⁰.

Art. 101. Para imposição de pena disciplinar, são competentes:

³⁰ **Art. 482, CLT.** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 57 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

I – a autoridade competente para nomear, nos casos de demissão e destituição de cargo ou função de confiança e suspensão;

II – o chefe imediato, nos casos de repreensão e advertência.

Art. 102. O ato punitivo mencionará sempre os fundamentos da penalidade e o processo disciplinar respectivo.

Parágrafo único. A instauração de processo disciplinar, qualquer que seja o seu resultado, não isenta o servidor infrator de responder judicialmente.

Art. 103. Na falta de regulamento próprio, a sindicância e o processo administrativo disciplinar serão regidos pelo Título V, artigos 143 a 182 da Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990³¹.

³¹ LF nº 8112/1990. Título V - Do Processo Administrativo Disciplinar - Capítulo I - Disposições Gerais

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração.

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

I – arquivamento do processo;

II – aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III – instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Capítulo II - Do Afastamento Preventivo

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Capítulo III - Do Processo Disciplinar

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I – instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II – inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III – julgamento.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção I - Do Inquérito

Art. 153. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 154. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 155. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 157. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 158. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 58 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

CAPÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I

Das Disposições Transitórias

- § 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.
- § 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinterrogá-las, por intermédio do presidente da comissão.
- Art. 160.** Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.
- Parágrafo único.** O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.
- Art. 161.** Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.
- § 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe a vista do processo na repartição.
- § 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.
- § 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.
- § 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.
- Art. 162.** O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.
- Art. 163.** Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.
- Parágrafo único.** Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.
- Art. 164.** Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.
- § 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.
- § 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.
- Art. 165.** Aprecia a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.
- § 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.
- § 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.
- Art. 166.** O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.
- Seção II - Do Julgamento**
- Art. 167.** No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.
- § 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.
- § 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.
- § 3º Se a penalidade prevista for a demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do art. 141.
- § 4º Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.
- Art. 168.** O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.
- Parágrafo único.** Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.
- Art. 169.** Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.
- § 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.
- § 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o art. 142, § 2º, será responsabilizada na forma do Capítulo IV do Título IV.
- Art. 170.** Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.
- Art. 171.** Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.
- Art. 172.** O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.
- Parágrafo único.** Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 34, o ato será convertido em demissão, se for o caso.
- Art. 173.** Serão assegurados transporte e diárias:
- I – ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;
- II – aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.
- Seção III - Da Revisão do Processo**
- Art. 174.** O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se adiversarem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.
- § 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.
- § 2º No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.
- Art. 175.** No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.
- Art. 176.** A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.
- Art. 177.** O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado ou autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.
- Parágrafo único.** Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 149.
- Art. 178.** A revisão correrá em apenso ao processo originário.
- Parágrafo único.** Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.
- Art. 179.** A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.
- Art. 180.** Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.
- Art. 181.** O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 141.
- Parágrafo único.** O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.
- Art. 182.** Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.
- Parágrafo único.** Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 59 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 104. Fica autorizado ao Poder Executivo a baixar atos regulamentares, portarias ou decretos necessários à execução desta Lei.

Art. 105. Os servidores já admitidos, abrangidos por esta Lei, serão enquadrados em níveis remuneratórios, de acordo com sua situação acadêmica e com o tempo de serviço no Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM), com data base a ser estabelecida, no prazo de até 210 (duzentos e dez) dias da promulgação desta Lei.

Parágrafo único. Para os fins do *caput* deste artigo, a Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC) analisará os prontuários de cada servidor, podendo convocá-los a apresentar diplomas e/ou certificados de conclusão de cursos originais ou autenticados.

Art. 106. Após publicada esta lei, o servidor que fizer jus a progressão funcional, observadas as disposições da Seção VI, do Capítulo V desta Lei, poderão requerê-la a qualquer tempo.

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 107. O órgão competente da administração municipal, com a colaboração da Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC) e/ou do órgão gestor da Educação Municipal, apostilará os títulos e fará as devidas anotações nos prontuários dos funcionários abrangidos por esta Lei.

Art. 108. Os Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII constituem parte integrante da presente Lei.

Art. 109. Os empregos permanentes, cargos em comissão e postos de trabalho do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) inseridos nos Anexos desta Lei ficam excluídos do Quadro Geral de Servidores Públicos do município.

Art. 110. As retribuições pecuniárias decorrentes da aplicação desta Lei serão devidas a partir do enquadramento do servidor, nos termos do artigo 105.

Art. 111. Fica o Chefe do Poder Executivo municipal autorizado a abrir, junto ao órgão gestor da Educação Municipal, créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação da presente Lei.

Art. 112. Aplicam-se aos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM) abrangidos por esta Lei, as disposições do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943 e suas respectivas alterações, que define o regime jurídico disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e todas as vantagens concedidas pelas Leis Municipais vigentes nesta data e ainda as futuras.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 60 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Art. 113. Lei própria reestruturará o Órgão Gestor da Educação Municipal.

Art 114. Esta Lei entrará em vigor em 180 (cento e oitenta) dias da data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias, em especial as contidas nas Leis nº 028 e 029, ambas de 10 de setembro de 1999, e suas alterações.

Nova Granada/SP, 17 de janeiro de 2020

Dra. Tânia Liana Toledo Yugar
Prefeita Municipal

ANEXO I – FORMAS E REQUISITOS PARA O PROVIMENTO E ADMISSÃO

NATUREZA	DENOMINAÇÃO	FORMAS DE PROVIMENTO	REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO EMPREGO/CARGO
CLASSE DOCENTE	Professor de Educação Infantil (PEI)	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	Nível Superior: Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal superior; observada, em qualquer caso, a habilitação para a Educação Infantil.
	Professor de Educação Básica I (PEB I)	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	Nível Superior: Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal superior; observada, em qualquer caso, a habilitação para os anos iniciais do Ensino Fundamental.
	Professor de Educação Básica II (PEB II) Educação Física, Inglês e Arte	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	Curso Superior: Graduação em Licenciatura Plena, com habilitação específica na disciplina própria, ou curso superior em área correspondente com complementação nos termos da legislação vigente.
	Professor de Educação Especial (PEE)	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	Curso Superior: Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação específica em área própria; ou Licenciatura Plena em Pedagogia com especialização em nível de pós-graduação <i>lato sensu</i> na área de atendimento Deficiência Intelectual/Mental (DI/DM), Deficiência Visual (DV) ou Deficiência Auditiva (DA), com mínimo de 360 horas para concluídos até 2008 e, de 600 horas para concluídos a partir de 2009.
CLASSE SUPORTE PEDAGÓGICO	Chefe de Departamento da Educação	Posto de Trabalho de função gratificada – indicação pelo Diretor do Departamento Municipal de Educação e designação pelo Chefe do Poder Executivo, de servidor do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPPM)	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Outra Licenciatura e Pós-graduação em Gestão Educacional, (se com formação até 2004, com mínimo de 800 horas, e para formação a partir de 2005, 1.000 horas); e - ter no mínimo 10 (dez) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 61 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Supervisor de Ensino	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Outra Licenciatura e Pós-graduação em Gestão Educacional, (se com formação até 2004, com mínimo de 800 horas, e para formação a partir de 2005, 1.000 horas); e - ter no mínimo 10 (dez) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.
Supervisor de Creche	Concurso Público de Provas e Títulos – emprego permanente de provimento efetivo	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Outra Licenciatura e Pós-graduação em Gestão Educacional, (se com formação até 2004, com mínimo de 800 horas, e para formação a partir de 2005, 1.000 horas); e - ter no mínimo 10 (dez) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.
Diretor de Escola	Posto de Trabalho de função gratificada – indicação pelo Diretor do Departamento Municipal e designação pelo Chefe do Poder Executivo, de servidor do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM)	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Outra Licenciatura e Pós-graduação em Gestão Educacional, (se com formação até 2004, com mínimo de 800 horas, e para formação a partir de 2005, 1.000 horas); e - ter no mínimo 08 (oito) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.
Vice-Diretor de Escola	Posto de Trabalho de função gratificada – indicação de lista triplíce pelo Diretor de Escola e pelo Diretor do Departamento Municipal de Educação e designação pelo Chefe do Poder Executivo, de servidor do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM)	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; ou - Outra Licenciatura e Pós-graduação em Gestão Educacional, (se com formação até 2004, com mínimo de 800 horas, e para formação a partir de 2005, 1.000 horas); e - ter no mínimo 08 (oito) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.
Coordenador Pedagógico	Posto de Trabalho de função gratificada – indicação pelo Diretores de Escola da unidade e pelo Diretor do Departamento Municipal de Educação e designação pelo Chefe do Poder Executivo, de servidor do Quadro do Magistério Público (QMPM)	- Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia; e - ter no mínimo 08 (oito) anos de experiência técnico-pedagógica ou docente.

ANEXO II – CATEGORIAS E MÓDULOS DE NOMEAÇÃO/DESIGNAÇÃO

CATEGORIA	MÓDULO
Diretor Municipal de Educação	• 01 (um) para a rede municipal de ensino.
Chefe do Departamento de Educação	• 01 (um) para a rede municipal de ensino.
Supervisor de Ensino	• 01 (um) para a rede municipal de ensino.
Supervisor de Creche	• 01 (um) para a rede municipal de ensino.
Diretor de Escola	• 01 (um) para cada núcleo de Educação Infantil, observado o número mínimo de 200 (duzentos) alunos; • 01 (um) para cada unidade escolar de Ensino Fundamental, observado o número mínimo de 200 (duzentos) alunos.
Vice-Diretor de Escola	• 01 (um) para cada núcleo de Educação Infantil, observado o número mínimo de 300 (trezentos) alunos; • 01 (um) para cada unidade escolar de Ensino Fundamental, observado o número mínimo de 300 (trezentos) alunos; • 01 (um) para cada unidade escolar que atenda qualquer segmento ou modalidade de Educação Básica em três turnos (manhã, tarde e noite).
Coordenador Pedagógico	• 01 (um) para cada unidade escolar de Educação Infantil, observado o número mínimo de 100 (cem) alunos, em período integral; • 01 (um) para cada unidade escolar de Ensino Fundamental, observado o número mínimo de 200 (duzentos) alunos; 02 (dois) para a unidade escolar com mais de 500 (quinhentos) alunos ou que opere em duas distintas etapas da Educação Básica (ex.: anos iniciais e anos finais); • 02 (dois) para cada unidade escolar que atenda qualquer segmento ou modalidade de Educação Básica em três turnos (manhã, tarde e noite).

ANEXO III – TABELA DE DISTRIBUIÇÃO QUANTITATIVA DAS HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO (HTP'S) CONFORME JORNADA

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 62 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

JORNADA	HORAS-AULA COM ALUNO	HTPI	HTPC	HTPL	HTP TOTAL	JORNADA TOTAL SEMANAL
Jornada Docente Efetivo	20	4	2	4	10	30 HORAS AULAS (HORA RELÓGIO)
Composição de Carga Horária para contratos por prazo determinado	8	1	2	1	4	12 HA
	9 – 10	2	2	1	5	14 ou 15 HA
	11 – 12	2	2	2	6	17 ou 18 HA
	13 – 14	3	2	2	7	20 ou 21 HA
	15 – 16	4	2	2	8	23 ou 24 HA
	17 – 18	4	2	3	9	26 ou 27 HA
	19 – 20	4	2	4	10	29 ou 30 HA

ANEXO IV – ESCALA DE SALÁRIO DA CLASSE DOCENTE (ES – CD)

TABELA I Prof. Educ. Infantil (PEI-CRECHE) Professor Educ. Básica I (PEB I)		EVOLUÇÃO NÃO ACADÊMICA VALOR DO SALÁRIO MENSAL EM R\$ - NÍVEIS (conforme art. 58 desta Lei)					
VALOR DE INGRESSO R\$		A ingresso ao 5º ano	B 5º ano e um dia ao 10º ano	C 10º ano e um dia ao 15º ano	D 15º ano e um dia ao 20º ano	E 20º ano e um dia ao 25º ano	F 25º ano e um dia ao 30º ano
		-	(A.1,02)	(A.1,04)	(A.1,06)	(A.1,08)	(A.1,10)
EVOLUÇÃO ACADÊMICA	Habilitação em Nível Superior (+20%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação stricto sensu (+20%)						

TABELA II Professor Educ. Especial (PEE) Professor Educ. Básica II (PEB II)		EVOLUÇÃO NÃO ACADÊMICA VALOR DO SALÁRIO MENSAL EM R\$ - NÍVEIS (conforme art. 58 desta Lei)					
VALOR DE INGRESSO R\$		A ingresso ao 5º ano	B 5º ano e um dia ao 10º ano	C 10º ano e um dia ao 15º ano	D 15º ano e um dia ao 20º ano	E 20º ano e um dia ao 25º ano	F 25º ano e um dia ao 30º ano
		-	(A.1,02)	(A.1,04)	(A.1,06)	(A.1,08)	(A.1,10)
EVOLUÇÃO ACADÊMICA	Habilitação em Nível Superior (+20%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação stricto sensu (+20%)						

ANEXO V – ESCALA DE SALÁRIO DA CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO (ES – CSP)



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 63 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

TABELA I Supervisor de Ensino		EVOLUÇÃO NÃO ACADÊMICA VALOR DO SALÁRIO MENSAL EM R\$ - NÍVEIS (conforme art. 58 desta Lei)					
VALOR DE INGRESSO R\$		A ingresso ao 5º ano	B 5º ano e um dia ao 10º ano	C 10º ano e um dia ao 15º ano	D 15º ano e um dia ao 20º ano	E 20º ano e um dia ao 25º ano	F 25º ano e um dia ao 30º ano
		-	(A.1,02)	(A.1,04)	(A.1,06)	(A.1,08)	(A.1,10)
EVOLUÇÃO ACADÊMICA	Habilitação em Nível Superior (+20%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação stricto sensu (+20%)						

TABELA II Supervisor de Creche		EVOLUÇÃO NÃO ACADÊMICA VALOR DO SALÁRIO MENSAL EM R\$ - NÍVEIS (conforme art. 58 desta Lei)					
VALOR DE INGRESSO R\$		A ingresso ao 5º ano	B 5º ano e um dia ao 10º ano	C 10º ano e um dia ao 15º ano	D 15º ano e um dia ao 20º ano	E 20º ano e um dia ao 25º ano	F 25º ano e um dia ao 30º ano
		-	(A.1,02)	(A.1,04)	(A.1,06)	(A.1,08)	(A.1,10)
EVOLUÇÃO ACADÊMICA	Habilitação em Nível Superior (+20%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação lato sensu (+5%)						
	Pós-graduação stricto sensu (+20%)						

TABELA III CATEGORIA	VALOR DA REMUNERAÇÃO (Percentual de Gratificação)
Chefe do Departamento de Educação	O valor do salário de enquadramento do servidor ocupante do posto de trabalho em função gratificada, conforme Lei em vigência.
Técnico Formador	
Diretor de Escola	
Vice-Diretor de Escola	
Coordenador Pedagógico	

ANEXO VI – QUANTITATIVOS DE EMPREGOS DAS CLASSES DOCENTE E DE SUPORTE PEDAGÓGICO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM)



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 64 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

EMPREGOS DA CLASSE DOCENTE						
SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO A PARTIR DESTA LEI				
DENOMINAÇÃO DO EMPREGO	QTDE. DE VAGAS	NOVA DENOMINAÇÃO DO EMPREGO	VAGAS CRIADAS NESTA LEI	TOTAL VAGAS	SITUAÇÃO DE ACORDO COM ESTA LEI	NOVA REFERÊNCIA DE SALÁRIO
Professor de Pré-primário	45	Professor de Educação Infantil (PEI)	0	45	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela I Anexo IV
Professor de Ensino Básico I	87	Professor de Educação Básica I (PEB I)	0	87	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela I Anexo IV
Professor de Ensino Básico com Especialização em Deficientes Mentais	06	Professor de Educação Especial (PEE)	0	06	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela II Anexo IV
Professor de Educação Básica II – (PEB II – Inglês)	08	Professor de Educação Básica II – (PEB II – Inglês)	0	08	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela II Anexo IV
Professor de Educação Física	08	Professor de Educação Básica II – (PEB II – Educação Física)	0	08	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela II Anexo IV
Professor de Arte – PEB II	04	Professor de Educação Básica II – (PEB II – Arte)	0	04	Efetivo – emprego permanente	Enquadramento – Tabela II Anexo IV

EMPREGOS DA CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO							
DENOMINAÇÃO DO EMPREGO	QTDE. VAGAS	NOVA DENOMINAÇÃO DO EMPREGO	VAGAS CRIADAS	VAGAS EXTINTAS	TOTAL VAGAS	SITUAÇÃO DE ACORDO COM ESTA LEI	NOVA REFERÊNCIA DE SALÁRIO
Chefe do Departamento Municipal de Educação	01	Chefe do Departamento Municipal de Educação	00	00	01	Função Gratificada – designação para posto de trabalho	Salário Enquad. + gratificação – Tabela III Anexo V
-	-	Supervisor Municipal de Ensino	01	00	01	Efetivo – emprego permanente	Tabela I Anexo V
Diretor de Escola	05	Diretor de Escola	00	00	05	Função Gratificada – designação para posto de trabalho	Salário Enquad. + gratificação – Tabela III Anexo V
Vice-Diretor de Escola	03	Vice-Diretor de Escola	00	00	03	Função Gratificada – designação para posto de trabalho	Salário Enquad. + gratificação – Tabela III Anexo V
Coordenador Pedagógico	06	Coordenador Pedagógico	00	00	03	Coordenador Pedagógico	Salário Enquad. + gratificação – Tabela III Anexo V
Supervisora de Creche	01	Supervisor de Creche	00	00	01	Efetivo – emprego permanente	Tabela II Anexo V

ANEXO VII – ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS DA CLASSE DOCENTE E DE SUPORTE PEDAGÓGICO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL (QMPPM)

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL (PEI-CRECHE)		CBO: 3311 Professores de nível médio na educação infantil 2311 Professores de nível superior na educação infantil
DESCRIÇÃO SUMÁRIA Ensinam e cuidam de alunos na faixa de zero a cinco anos; cuidam de alunos; orientam a construção do conhecimento; elaboram projetos pedagógicos; planejam ações didáticas e avaliam o desempenho dos alunos; preparam material pedagógico; organizam atividades e o seu trabalho; pesquisam; interagem com a família e a comunidade e realizam tarefas administrativas. No desenvolvimento das atividades, mobilizam um conjunto de capacidades comunicativas.		
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO Trabalham em instituições de ensino da esfera pública. Atuam de forma individual, com supervisão eventual e coordenação permanente, em ambientes fechados e a céu aberto, no período diurno. O regime jurídico do vínculo é celetista.		
RECURSOS DE TRABALHO Brinquedos pedagógicos e lúdicos; espelho; livros didáticos e paradidáticos; lousa, giz, apagador; massas e argilas; mimeógrafo, fotocopiadoras; papéis; recursos audiovisuais; sucata; tintas, canetas, lápis, pincéis; outros materiais de uso escolar, didático ou paradidático; materiais de higiene pessoal.		

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200

CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 65 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

RELATÓRIO DE ATIVIDADES	
A - ENSINAR ALUNOS Cantar músicas Criar espaço para brincadeiras e brincar com os alunos Criar, compor com os alunos, contar e dramatizar histórias e músicas Dramatizar histórias, situações do cotidiano e músicas Desenhar e pintar Desenvolver atividades artísticas Escrever letras e números Ensinar culinária Estabelecer normas e regras de conduta Estabelecer limites Estabelecer rotinas Mediar situações de conflitos no grupo Modelar massas e argila Orientar os alunos sobre hábitos alimentares e orientar os pais sobre alimentação saudável Orientar sobre noções de higiene Orientar sobre noções de segurança Promover a conscientização sobre direitos e deveres da cidadania Promover a convivência social (socializar) Proceder à retirada da fralda (controle de esfínter) Proceder à retirada da mamadeira Promover atividades integradoras Recortar e colar materiais Rever normas de conduta com as crianças B - ORIENTAR A CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO Administrar biblioteca ou outros acervos circulantes Alfabetizar os alunos Atender alunos, individualmente Apresentar regras da escola Conversar com alunos (roda da conversa) Construir regras com os alunos Corrigir trabalhos com os alunos Criar situações de aprendizagem Desenvolver atividades com informática Desenvolver capacidades emocionais Desenvolver capacidades intelectuais Desenvolver capacidades motoras Desenvolver trabalhos coletivos Explicar atividades propostas Expor conteúdos Improvisar atividades Ler textos Ministrar aulas Mostrar e comentar filmes Orientar atividades artísticas Orientar atividades com jogos e brinquedos Orientar atividades de desenho Orientar manuseio de materiais (tesoura, lápis etc.) Passar lição de casa Passear com os alunos Trabalhar áreas de conhecimento Trabalhar dificuldades e potencialidades dos alunos Realizar visitas temáticas C - CUIDAR DOS ALUNOS Acolher os alunos Acompanhar momento de sono Acompanhar alunos em cursos e eventos extracurriculares Acompanhar os alunos nas atividades recreativas Alimentar os alunos, servir-lhes alimentos e acompanhar as refeições Auxiliar os alunos na colocação roupas Banhar alunos Higienizar brinquedos Intervir em situações de risco para os alunos Observar estado geral dos alunos (higiene, saúde etc.) Observar higiene dos brinquedos Orientar higiene pessoal Prestar primeiros socorros Supervisionar entrada e saída dos alunos Supervisionar recreio Trocar fraldas e roupas em geral Trocar roupa de cama D - ELABORAR PROJETOS PEDAGÓGICOS Analisar necessidades do aluno e da comunidade Apresentar projeto aos alunos Debater projeto com direção e coordenação	Preparar projetos pedagógicos que incluam a interação com a comunidade Programar atividades diárias intra e extraclasses Reconhecer as características do grupo e subgrupos Reelaborar o planejamento Reestruturar estratégias Selecionar eventos e atividades extracurriculares Selecionar material e recursos didáticos Sondar o conhecimento prévio dos alunos Sondar necessidades e potencialidades do grupo Visitar locais para eventos extracurriculares F - AVALIAR DESEMPENHO DOS ALUNOS Avaliar atividades dos alunos Avaliar o desenvolvimento cognitivo Avaliar o desenvolvimento psicomotor Avaliar o desenvolvimento sócio afetivo Corrigir atividades Discutir casos específicos com a coordenação Documentar as observações Elaborar instrumentos de avaliação Elaborar relatórios de avaliação dos alunos Observar a interação e a socialização dos alunos Observar a linguagem Observar o comportamento dos alunos Observar o desenvolvimento motor Observar o raciocínio lógico Revisar o planejamento Realizar auto avaliação G - PREPARAR MATERIAL PEDAGÓGICO Confeccionar material pedagógico Identificar material pedagógico Limpar material Reciclar material Solicitar material pedagógico Utilizar sucata H - PESQUISAR Analisar situações de aprendizagem Estudar casos (situações especiais) Levantar bibliografia Participar de cursos e treinamentos profissionais Pesquisar atividades extracurriculares (atividades teatrais, exposições) Pesquisar conteúdos e recursos didáticos I - ORGANIZAR O TRABALHO Agrupar os alunos Conferir cadastro dos alunos Encaminhar para atendimento médico em casos emergenciais Guardar o material Limpar sala de aula e mobiliário Organizar a entrada e a saída dos alunos Organizar a refeição Organizar comemorações de aniversário Organizar espaços em geral Organizar espaço para momento do sono e descanso Organizar espaço das atividades Organizar eventos escolares curriculares ou extracurriculares Organizar o material didático e pedagógico Organizar pastas de atividades dos alunos Participar da definição do horário Participar da elaboração de calendário escolar Preparar o ambiente para as atividades e a sala de aula Preservar equipamentos, espaços e mobiliário Receber alunos novos J - INTERAGIR COM A FAMÍLIA E A COMUNIDADE Atender pais Convidar personalidades e entidades Ministrar reuniões de pais Participar de eventos da comunidade Preparar reunião de pais Prestar esclarecimento aos pais Promover encontros e atividades com os pais Receber comunicados dos pais (agenda, circular) K - REALIZAR TAREFAS ADMINISTRATIVAS Conferir material Controlar a saída de alunos Convocar pais de alunos



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 66 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Definir atividades pedagógicas Determinar parâmetros do projeto Elaborar cronograma Especificar materiais de ensino-aprendizagem Investigar interesse do aluno Pesquisar materiais e recursos disponíveis E - PLANEJAR AÇÕES DIDÁTICAS Construir material didático Criar jogos e brincadeiras Criar recursos didáticos Definir conteúdo pedagógico das áreas de conhecimento Definir conteúdo programático do ano letivo Definir critérios de agrupamentos de alunos Definir métodos de avaliação Definir objetivos da ação didática Definir técnica de trabalho (estratégias) Estabelecer objetivos e metas educacionais para o grupo de alunos Planejar a rotina dos alunos Planejar o roteiro de aula Preparar adaptação de casos especiais		Encaminhar comunicados aos pais (avisos de atividades extracurriculares, autorização de saída, convite/convocação para reunião) Encaminhar documentos e relatórios à secretaria Estimar a necessidade, requerer e selecionar de material Participar de reuniões e encontros (coordenação, professores) Preencher documentos com informações dos alunos Registrar entrevistas com os pais Registrar frequência dos alunos Registrar ocorrências L - COMUNICAR-SE Convocar pais e responsáveis Discutir plano de aula com coordenação e direção Discutir resultados dos projetos Elaborar relatórios Encaminhar alunos para outros profissionais Participar de reuniões com demais profissionais da escola Preencher agenda, diário de classe e fichas de avaliação e registro Reunir-se com a coordenação e a direção Reunir-se com pais e responsáveis Registrar observações
DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL, INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:		
1	Integrar-se ao esforço coletivo de elaboração, desenvolvimento e avaliação da proposta pedagógica das Creches e Escolas municipais de Educação Infantil; tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Infantil;	
2	Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;	
3	Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;	
4	Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações;	
5	Promover cuidados necessários como troca de fraldas, banho e alimentação das crianças sob seus cuidados;	
6	Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;	
7	Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;	
8	Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;	
9	Desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem;	
10	Avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício da docência, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática;	
11	Utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos;	
12	Ensinar e cuidar de alunos na faixa de zero a cinco anos;	
13	Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem;	
14	Incentivar o aluno a respeitar e preservar o meio ambiente;	
15	Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;	
16	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I (PEB I)		CBO: 3312 Professores de nível médio no ensino fundamental (primeiro ao quinto ano) 2312 Professores de nível superior no ensino fundamental (primeiro ao quinto ano)
DESCRIÇÃO SUMÁRIA Ministram aulas no ensino fundamental de 1º ao 5º ano, ensinando os alunos com técnicas de alfabetização, expressão artística e corporal; exercem atividades de planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos; preparam aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações; diagnosticam a realidade dos alunos e avaliam seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e aplicando instrumentos de avaliação; podem interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida. (comunicação e expressão, integração social e iniciação às ciências) nos primeiros cinco anos do ensino fundamental; efetuam registros burocráticos e pedagógicos; participam na elaboração do projeto pedagógico; planejam o curso de acordo com as diretrizes educacionais; Atuam em reuniões administrativas e pedagógicas; organizam eventos e atividades sociais, culturais e pedagógicas.		
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO Desenvolvem trabalho com crianças, adolescentes e adultos, em comunidades com contextos culturais e sociais diversificados, em escolas e instituições de ensino da rede municipal. Trabalham de forma individual e em equipes, sob supervisão, predominantemente em zonas urbanas, tanto em espaços especialmente destinados ao ensino, como em ambientes improvisados, em horários regulares e variáveis. Trabalham na rede pública de ensino nas turmas de primeiro ao quinto ano de classes unisseriadas e multisseriadas. O regime jurídico do vínculo é o celetista. Trabalham sob supervisão eventual e coordenação permanente, em ambiente fechado e a céu aberto predominantemente em período diurno.		
RECURSOS DE TRABALHO Biblioteca; laboratório de informática; material de apoio (vídeos, filmes, slides); material de consumo; material didático e paradidático; material pedagógico; publicações especializadas; recursos audiovisuais; recursos de informática; salas ambiente e salas de recursos multifuncionais		
RELATÓRIO E ATIVIDADES		
A - MINISTRAR AULA Adaptar conteúdos para séries/anos diferentes da mesma classe (classes multisseriadas) Adotar medidas disciplinares Aplicar técnicas de expressão corporal Cobrar, corrigir e discutir tarefas Convencionar regras de convivência Criar, compor, contar e dramatizar estórias, situações cotidianas e músicas Debater ideias e temas Discutir conceitos de religiosidade Discutir o conteúdo científico com os alunos Distribuir material Empregar atividades de recuperação paralela Ensinar técnicas artísticas		Participar de reuniões com coordenação e diretoria Replanejar de acordo com as necessidades apontadas no instrumento de avaliação Selecionar conteúdos, livros didáticos e paradidáticos E – EFETUAR REGISTROS BUROCRÁTICOS PEDAGÓGICOS Anotar ocorrências anômalas Preencher fichas descritivas Redigir relatório sobre alunos com problemas Registrar conceitos e notas dos alunos Registrar aulas previstas e dadas Registrar conteúdos e atividades ministrados Registrar frequência dos alunos Registrar os resultados do processo ensino-aprendizagem Relatar evasão escolar

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200

CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 67 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Esclarecer dúvidas Expor conteúdos oralmente Expor os trabalhos dos alunos durante a aula Iniciar o aluno no processo de codificação e simbolização Mediar conflitos Monitorar trabalhos em grupo Orientar o aluno em atividades artísticas e corporais Orientar o aluno no processo de construção da leitura e da escrita Orientar o aluno no processo de construção das noções de tempo e espaço Orientar o aluno no processo de construção de conceitos de ciências naturais Orientar o aluno no processo de construção de conceitos matemáticos Orientar o aluno para atitudes de convívio social Passar lição de casa Propor atividades de comunicação oral ao aluno Propor atividades diversas baseadas no mesmo tema Propor atividades visando a prevenção do uso das drogas e de doenças sexualmente transmissíveis (DST) Propor situações-problema aos alunos Propor trabalhos e atividades Realizar atividades lúdicas Relacionar conteúdos às diversidades pessoais e regionais dos alunos Trabalhar conceitos de família e cidadania Relacionar os conteúdos aos temas transversais Revisar conteúdos Trabalhar conteúdos de acordo com os problemas sociais dos alunos Trabalhar em grupo Visitar locais para estudos B - PREPARAR AULA Analisar material didático e paradidático Conferir material Criar atividades de acordo com o conteúdo e objetivos Criar atividade paralela de reforço Criar e produzir material didático Definir metodologias de ensino Determinar objetivo da aula Elaborar instrumentos de avaliação Elaborar plano de aula Explorar conteúdo de acordo com a maturidade e diversidade da turma Listar fontes de pesquisa para o aluno Pesquisar informações Pesquisar material didático e paradidático (editoras, internet) Realizar leituras de apoio Reciclar material Revisar conteúdos Selecionar atividades lúdicas Selecionar material didático Sistematizar material e informações C - AVALIAR OS ALUNOS Acompanhar as etapas do desenvolvimento perceptivo motor do aluno Acompanhar as etapas do desenvolvimento cognitivo e social do aluno Acompanhar o processo de desenvolvimento dos alunos Acompanhar reuniões de conselho de classe e série/ano Acompanhar trabalho diário do aluno Aplicar instrumentos de auto-avaliação do aluno Aplicar instrumentos diversos de avaliação Atribuir conceitos/notas ao desenvolvimento do aluno Avaliar o aproveitamento, a participação e o comportamento dos alunos nos eventos Corrigir trabalhos e instrumentos de avaliação dos alunos Definir critérios de avaliação Estabelecer estratégias de avaliação Fixar objetivos de avaliação Levantar o perfil cognitivo e social dos alunos Mediar atividades de autocorreção Refletir sobre os aspectos qualitativos e quantitativos das avaliações D - PLANEJAR O ANO LETIVO Avaliar e reavaliar o planejamento Definir atividades e eventos extraclasses Definir cronograma e objetivos Definir estratégias, método de avaliação e material didático Discutir a proposta da escola Elaborar projetos Fixar metas Participar da definição da proposta pedagógica	F – PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO Amoldar o projeto pedagógico ao espaço físico e vice-versa Caracterizar a demanda qualitativa e quantitativa dos alunos Definir estratégias de ensino Definir temas transversais e interdisciplinares Integrar propostas pedagógicas pessoais ao projeto da escola Opinar sobre propostas pedagógicas Sugerir formas para qualificação do docente Sugerir objetivos gerais e específicos e metodologia de ensino Sugerir projetos para a comunidade escolar G – PLANEJAR O CURSO DE ACORDO COM AS DIRETRIZES EDUCACIONAIS Ajustar o projeto pedagógico ao tipo de aluno e o planejamento à classe Estabelecer conteúdos mínimos por série/ano Estabelecer cronograma de atividades Estabelecer estratégias de recuperação do aluno Estabelecer objetivos gerais e específicos do curso Planejar as atividades periódicas da área H - DIAGNOSTICAR A REALIDADE DOS ALUNOS Observar os alunos Aplicar questionários Consultar relatório da turma do ano anterior Diagnosticar o conhecimento prévio dos alunos Entrevistar pais e alunos Identificar a realidade familiar Interpretar resultados de pré-testes de cognição Solicitar apoio da coordenação Trocar ideias com professor do ano anterior I - CONSCIENTIZAR A COMUNIDADE ESCOLAR Discutir conceitos de conduta Fornecer informações sobre profissionais de apoio Interagir com o grupo Integrar as famílias à comunidade escolar Participar da elaboração de normas de conduta Proferir palestras Trocar informações e experiências com colegas, comunidade, alunos e coordenação J - ATUAR EM REUNIÕES ADMINISTRATIVAS E PEDAGÓGICAS Atuar em assembleias escolares e conselhos de escola Atuar em reuniões periódicas de planejamento, de pais e de professores Escolher temas para reuniões Programar pauta das reuniões K – ORGANIZAR EVENTOS E ATIVIDADES SOCIAIS, CULTURAIS E PEDAGÓGICAS Formar grupos para atuação nos eventos Instruir os alunos para participar dos eventos Preparar instrumentos para registro do evento Preparar o cronograma dos eventos Preparar roteiro de observação para os alunos Organizar palestras, visitas e espaços culturais Solicitar autorização da direção da escola para realização do evento Solicitar autorização dos pais para participação dos alunos nos eventos Traçar os objetivos dos eventos L - COMUNICAR-SE Apresentar relatórios às autoridades competentes Atender pais de alunos Comunicar-se com diferentes faixas etárias Contatar instituições para viabilização de atividades Conversar com os pais dos alunos Convocar pais de alunos Dialogar com os alunos Divulgar a produção da escola na comunidade Divulgar os eventos da escola, os trabalhos dos alunos Encaminhar alunos para profissionais de apoio (psicólogos, pedagogos, fonoaudiólogos) Enviar comunicados Expressar-se em vários níveis de linguagem Fornecer subsídios à diretoria Interagir com a comunidade escolar Preencher boletins escolares, cadastros, diário de classe, lista de chamada, relatório de avaliação, tarjetas (conceitos, notas) Notificar os pais sobre a situação dos alunos Requerer material Responder comunicados Trocar experiências com os pares e especialistas Visitar agenda dos alunos
--	---

DOCÊNCIA NAS SÉRIES/ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA – CICLO I), INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200

CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br

Município de Nova Granada – Estado de São Paulo

www.novagranada.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

Diário Oficial assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2, de 2001, garantindo autenticidade, validade jurídica e integridade.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 68 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

1	Exercer atividades e planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;
2	Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
3	Diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e aplicando instrumentos de avaliação;
4	Interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida;
5	Cumprir planos de trabalho segundo a proposta Pedagógica da Escola;
6	Ministrar aulas ensinando os alunos com técnicas de alfabetização, expressão artística e corporal;
7	Zelar pela aprendizagem dos alunos;
8	Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
9	Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
10	Desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe;
11	Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem;
12	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB II)	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA	
Promovem a educação dos(as) alunos(as) por intermédio dos seguintes componentes curriculares: língua portuguesa, matemática, ciências naturais, geografia, história, educação artística, educação física e línguas estrangeiras modernas, atuando do 6º ao 9º ano do ensino fundamental ou ainda do 1º ao 5º ano, em componentes específicos de sua habilitação. Planejam cursos, aulas e atividades escolares; avaliam processo de ensino-aprendizagem e seus resultados; registram práticas escolares de caráter pedagógico; desenvolvem atividades de estudo; participam das atividades educacionais e comunitárias da escola. Para o desenvolvimento das atividades é mobilizado um conjunto de capacidades comunicativas.	
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO	
Desenvolvem trabalho com crianças, adolescentes e adultos, em comunidades com contextos culturais e sociais diversificados, em escolas e instituições de ensino das redes federal, estadual e municipal e privada, ONGs, etc., como estatutários ou empregados com carteira assinada. Trabalham de forma individual e em equipes, sob supervisão, predominantemente em zonas urbanas. Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar sujeitos a condições especiais de trabalho, em horários regulares e variáveis. Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar sujeitos a condições especiais de trabalho, como permanência em posições desconfortáveis por períodos prolongados, exposição a ruídos e ao desgaste proveniente do uso intensivo da voz.	
RECURSOS DE TRABALHO	
Bolas específicas para cada modalidade esportiva; Cadernos diversos (desenhos, milimetrado); Giz (branco e colorido); Globo terrestre; Livros didáticos, paradidáticos, literatura; Lousa (pedra, branca e eletrônica) e apagadores; Microscópios e lâminas; Réguas, esquadros, compassos; Sucatas (conduítes, garrafas plásticas, pneus); Tintas (guache, óleo, nanquim, aquarela) e pincéis.	
RELATÓRIO DE ATIVIDADES (para todos)	
A - PROMOVER A EDUCAÇÃO DOS ALUNOS Adequar diferentes ambientes ao processo de ensino e aprendizagem Adequar diferentes recursos didáticos e pedagógicos ao processo de ensino e aprendizagem Contextualizar os conhecimentos Criar situações múltiplas de aprendizagem Decodificar diferentes códigos e linguagens Desenvolver atividades de estímulo à ampliação do conhecimento Desenvolver atividades para reflexão sobre a questão da cidadania Desenvolver atividades para reflexão sobre os problemas da sociedade contemporânea Desenvolver atividades para reflexão sobre valores estéticos Desenvolver situações de aprendizagem para reflexão sobre os direitos da criança e dos adolescentes Desenvolver temas transversais por intermédio de diferentes atividades Expor o aluno a situações-problema no processo de aprendizagem Ministrar aulas Observar o cumprimento das regras estabelecidas pela comunidade escolar Orientar a autoavaliação dos alunos Orientar os alunos quanto aos métodos e práticas de estudo Orientar os alunos quanto à utilização dos recursos didáticos e ambientes de aprendizagem Orientar sobre a preservação do patrimônio histórico-cultural e do meio ambiente Promover palestras e outras atividades sobre valores éticos Promover jogos e atividades de caráter cooperativo Propor atividades e exercícios em sala de aula e extra classe Propor atividades e exercícios de recuperação da aprendizagem Sistematizar o conhecimento	CBO 2313 - Professores de nível superior no ensino fundamental do 6º ao 9º ano VARIAÇÕES 2313-05 - Professor de ciências exatas e naturais do ensino fundamental 2313-10 - Professor de educação artística do ensino fundamental 2313-15 - Professor de educação física do ensino fundamental 2313-20 - Professor de geografia do ensino fundamental 2313-25 - Professor de história do ensino fundamental 2313-30 - Professor de língua estrangeira moderna do ensino fundamental 2313-35 - Professor de língua portuguesa do ensino fundamental 2313-40 - Professor de matemática do ensino fundamental
B - PLANEJAR CURSOS, AULAS E ATIVIDADES ESCOLARES Definir processos e critérios de avaliação Definir requisitos para o desenvolvimento do trabalho docente Determinar os objetivos do curso e da disciplina Elaborar cronogramas das atividades da disciplina Elaborar o projeto pedagógico Elencar temas para projetos pedagógicos Estabelecer as metodologias de ensino Levar em conta sugestões da comunidade para elaboração de projetos pedagógicos Listar material escolar básico	C - AVALIAR O PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM E SEUS RESULTADOS Analisar a autoavaliação dos alunos Analisar os livros didáticos propostos pelos ministérios, secretarias e coordenações Avaliar a frequência dos alunos Avaliar a participação dos alunos nas atividades escolares Avaliar o processo de ensino-aprendizagem em reuniões com a comunidade escolar Avaliar os alunos nos conselhos de classe e/ou série/ano Corrigir provas, exercícios e trabalhos dos alunos Diagnosticar o nível pedagógico dos alunos Elaborar os instrumentos de avaliação Identificar as dificuldades dos alunos para reorganização do processo de aprendizagem Sugerir a compra de equipamentos e materiais pedagógicos D - REGISTRAR PRÁTICAS ESCOLARES DE CARÁTER PEDAGÓGICO Preencher diário de classe e formulários com notas e faltas Registrar atividades de horas de trabalho docente extraclasse Registrar atividades extracurriculares, culturais e pedagógicas Registrar avaliações e resultados Registrar os planos da escola, do curso e das disciplinas E - ESTUDAR Acompanhar as mudanças na área da educação Aprender novas tecnologias Consultar bibliotecas e legislação Frequentar cursos de especialização, eventos científicos e sindicais Ler literatura específica da área de conhecimento Trocar experiências com os professores através de reuniões F - PARTICIPAR DAS ATIVIDADES EDUCACIONAIS E COMUNITÁRIAS DA ESCOLA Analisar o plano de gestão da escola Organizar atividades comunitárias Participar da elaboração do plano de gestão da escola Participar da gestão escolar nos colegiados Participar das assembleias escolares G - COMUNICAR-SE Comunicar às autoridades escolares e às famílias os problemas referentes aos alunos Comunicar os resultados da avaliação aos pais e aos alunos

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200

CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 69 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Organizar a bibliografia Prever participação em eventos culturais e científicos Prever recursos materiais e didáticos Propor opções para o horário de trabalho Propor atividades culturais Propor calendário de avaliação escrita Propor critérios para a composição das classes Propor estudos interdisciplinares Propor regras comuns para comunidade escolar Selecionar os conteúdos		Debater projetos interdisciplinares com os alunos Dialogar com a direção e coordenações da escola Discutir projetos interdisciplinares com colegas Encaminhar alunos para serviço de orientação escolar Esclarecer os critérios de avaliação para os alunos Realizar reuniões com os pais para orientação Socializar os conhecimentos adquiridos em eventos de formação Solicitar providências das instâncias competentes quanto aos direitos funcionais do professor
DOCÊNCIA NAS SÉRIES/ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL (EM DISCIPLINAS ESPECÍFICAS), NAS SÉRIES/ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA – CICLO II), INCLUINDO, ENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES:		
1	Exercer atividades e planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;	
2	Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;	
3	Cumprir planos de trabalho segundo a proposta Pedagógica da Escola;	
4	Planejar cursos, aulas e atividades escolares;	
5	Avaliar o processo de ensino-aprendizagem e seus resultados;	
6	Registrar práticas escolares de caráter pedagógico;	
7	Desenvolver atividades de estudo;	
8	Participar das atividades educacionais e comunitárias da escola: para o desenvolvimento das atividades é mobilizado um conjunto de capacidades comunicativas;	
9	Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;	
10	Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidas;	
11	Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;	
12	Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino aprendizagem;	
13	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL (PEE):		CBO: 2392 Professores de educação especial Variações: 2392-05 - Professor de alunos com deficiência auditiva e surdos Pedagogo em educação especial de surdos, Pedagogo especializado em deficientes da áudio-comunicação, Professor de língua portuguesa na modalidade escrita (ensino especial), Professor de alunos com distúrbios da áudio-comunicação, Professor de estimulação da língua portuguesa modalidade oral (ensino especial), Professor especializado em deficiência auditiva e surdos 2392-10 - Professor de alunos com deficiência física Pedagogo especializado em deficiência física, Professor na área de deficiência física 2392-15 - Professor de alunos com deficiência mental Pedagogo especializado em deficiência mental, Professor de alunos com deficiências mentais, Professor especializado em excepcionais 2392-20 - Professor de alunos com deficiência múltipla Professor de aluno surdo-cego, Professor de ensino especial na área de deficiência múltipla, Professor em educação especial de DMu (deficiências múltiplas) 2392-25 - Professor de alunos com deficiência visual Monitor de braille, Pedagogo em educação especial de cegos, Professor de braille, Professor de cegos, Professor de orientação e mobilidade de cegos, Professor de reabilitação funcional de cego, Professor de reabilitação visual, Professor de sorobã.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA		
Promovem a educação de alunos com necessidades educativas especiais ensinando-os a ler e escrever em português e em braille, calcular, expressar-se, resolver problemas e as atividades da vida diária, desenvolver habilidades, atitudes e valores; desenvolvem atividades funcionais e programas de estimulação essencial e de educação de jovens e adultos, avaliando as necessidades educacionais dos alunos; realizam atividades como: planejar, avaliar, elaborar materiais, pesquisar e divulgar conhecimentos da área; podem dirigir e coordenar estabelecimentos de educação especial.		
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO		
Atuam em atividades de ensino, saúde e serviços sociais, pesquisa e desenvolvimento, atividades recreativas, culturais e desportivas e administração pública, defesa e seguridade social. São estatutários ou empregados com carteira assinada; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horário diurno. Eventualmente, trabalham em posições desconfortáveis durante longos períodos; em algumas atividades podem trabalhar sob pressão, levando-os à situação de estresse. Também podem estar expostos a ruído intenso, condições insalubres e agressões físicas.		
RECURSOS DE TRABALHO		
Bengala, pré-bengala, telupla, *televisão, vídeo, CCTV, *softwares – virtual vision, dos-vox, aparelho de som, *filmadora, máquina fotográfica, otoscópio, computador/impressora, *pranchetas de comunicação, *cadeiras/mesas adaptadas aos DF, materiais para integração sensorial (rolo vestibul), *impressora braille, máquina xérox, utensílios adaptados (aparelho de prato, talheres), sorobã, *teletouch, *dicionário ilustrado, literatura infantil, muitas ilustrações, recursos para desenvolver materiais em relevo, TV com close caption, *aparelho de amplificação sonora coletiva, sucatas, material para estimulação visual, material para estimulação auditiva, jogos pedagógicos adaptados, sulfite 40, lupa. (*) – materiais mais importantes.		
RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES (para todos):		



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 70 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☐ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 71 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

A - ATUAR NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

Acompanhar alunos atendimentos em classes regulares (inclusão) e em salas de recursos multifuncionais
Alfabetizar em braile
Corrigir trabalhos dos alunos
Desenvolver atividades dos diferentes componentes curriculares em libras e língua portuguesa
Desenvolver atividades profissionalizantes com os alunos
Ensinar a organizar os objetos de referência para antecipar as atividades diárias
Ensinar as atividades de vida autônoma
Ensinar as atividades de vida diária (AVD)
Ensinar atividades recreativas
Ensinar conteúdos das disciplinas curriculares
Ensinar conteúdos curriculares em língua de sinais e língua portuguesa
Ensinar língua portuguesa como primeira ou segunda língua
Ensinar o uso de objetos de referência
Ensinar o uso do sorobã para cálculos matemáticos
Ministrar aulas de orientação para o trabalho
Orientar estágios dos alunos
Orientar trabalho em sala de leitura, sala regular e sala de recursos multifuncionais
Participar das atividades do programa de integração sensorial
Realizar atividades lúdicas visando interação sócio afetiva
Realizar atividades para orientação e mobilidade
Trabalhar com comunicação aumentativa e alternativa
Trabalhar com recursos da linguagem da informática

B - AVALIAR AS NECESSIDADES EDUCACIONAIS DOS ALUNOS

Analisar os resultados das avaliações dos profissionais de outras áreas
Avaliar comunicação expressiva dos alunos
Avaliar comunicação receptiva dos alunos
Avaliar conhecimento do aluno iniciante
Avaliar estilos e ritmos de aprendizagem dos alunos
Avaliar o desempenho linguístico dos surdos
Avaliar rendimento escolar
Elaborar instrumentos de avaliação
Encaminhar alunos para avaliações específicas
Identificar as necessidades de aprendizagem dos alunos
Participar da avaliação da comunicação expressiva dos alunos
Participar da avaliação da comunicação receptiva dos alunos
Participar do processo de avaliação dos aspectos psicomotor e cognitivo do aluno

C - PREPARAR MATERIAIS PEDAGÓGICOS E RECURSOS ESPECÍFICOS

Adaptar jogos pedagógicos em braile e em tipos ampliados
Criar e confeccionar materiais didático-pedagógicos
Criar material em língua brasileira de sinais (libras) e língua portuguesa
Criar materiais para comunicação alternativa
Criar texturas, relevos que transmitam conhecimentos
Elaborar material visual para alunos
Gravar textos em diferentes suportes (fitas, multimídia etc.)
Preparar materiais de auto contraste
Preparar materiais com adaptações motoras e posturais
Preparar pistas visuais para contextualização de ambientes
Produzir fitas de vídeo com legendas e língua de sinais
Transcrever à tinta textos em braile dos alunos
Transcrever textos em tinta para o braile
Transcrever textos em tipos ampliados

D - PARTICIPAR DA ELABORAÇÃO DO PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO DA ESCOLA

Adequar o currículo às necessidades dos alunos
Analisar bibliografias sobre síndromes e patologias
Analisar novas teorias para implementação prática
Analisar propostas pedagógicas
Definir conteúdos escolares
Elaborar plano de aulas
Elaborar projetos de atendimento de jovens e adultos
Elaborar projetos de estimulação essencial
Elaborar propostas de ensino da língua portuguesa como segunda língua
Participar da elaboração do currículo escolar
Participar da elaboração do plano de ensino
Participar do planejamento de atividades de integração escola-família-comunidade
Planejar a avaliação do processo de ensino-aprendizagem
Planejar atividades com base na experiência visual dos alunos
Planejar atividades extraclasse
Planejar componentes curriculares de acordo com ano/ciclo
Planejar programas de intervenção educacional individual
Selecionar atividades e recursos físicos e materiais

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☎ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 72 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

E - PARTICIPAR DO DESENVOLVIMENTO DE DIFERENTES PROGRAMAS DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL

Atuar em programas de estimulação essencial
Atuar em programas de habilitação educacional
Atuar em programas de reabilitação educacional
Desenvolver atividades funcionais que envolvam a comunidade
Elaborar códigos de interação social
Elaborar programas de atendimento a jovens e adultos
Elaborar programas de atendimento educacional
Elaborar projetos com instituições não escolares
Estabelecer parcerias com as famílias
Estabelecer parcerias com equipes multidisciplinares
Implementar programas de atendimento educacional
Participar de programas de inclusão escolar
Preparar atividades funcionais que envolvam a comunidade
Prestar assessoria à comunidade escolar
Prestar serviços de apoio pedagógico especializado nas diferentes modalidades de ensino
Realizar atividades pedagógicas e culturais em hospitais

F - PESQUISAR SOBRE TEMAS DE INTERESSE DA ÁREA

Elaborar projetos de pesquisa
Estudar abordagens de comunicação aumentativa e alternativa
Estudar as propostas da legislação educacional
Pesquisar a língua de sinais
Pesquisar bibliografia sobre síndromes e patologias
Participar de projetos de pesquisa
Pesquisar estratégias de aquisição de língua
Pesquisar experiência visual e espacial de surdos e surdocegos
Pesquisar língua escrita de sinais
Pesquisar o uso de tecnologias
Pesquisar temas de educação especial

G - DIVULGAR CONHECIMENTOS DA ÁREA

Conceder entrevistas aos meios de comunicação de massa
Contribuir para a elaboração de revistas, jornais e boletins informativos
Divulgar a língua de sinais para a comunidade
Divulgar a língua escrita de sinais para a comunidade
Divulgar os resultados dos projetos de pesquisas
Ministrar palestras e cursos
Organizar exposições dos trabalhos dos alunos
Participar da elaboração de informativos sobre formas de comunicação
Participar da elaboração de informativos sobre prevenção
Participar da elaboração de textos sobre temas da área
Participar da organização de eventos sobre prevenção
Participar da organização de seminários, fóruns e outros eventos
Participar de fóruns de saúde e educação
Participar de palestras e cursos
Trabalhar o tema do preconceito em diferentes tipos de eventos

H - FORMAR PROFISSIONAIS PARA ATUAÇÃO NA ÁREA

Formar guia-intérprete para surdo cego
Orientar voluntários para educação especial em comunidades
Preparar a comunidade para interagir com pessoas com necessidades educacionais especiais
Preparar a comunidade para o uso do braille e de técnicas de orientação e mobilidade
Preparar os instrutores para atuação na formação profissionalizante do aprendiz
Preparar o intérprete de língua de sinais para atuação nas modalidades de ensino
Preparar os instrutores surdos para atuação nas modalidades de ensino
Preparar os professores para classes de inclusão
Preparar os profissionais para atuação educacional em hospitais

DOCÊNCIA EM SALAS DE RECURSOS ATENDENDO ALUNOS INDIVIDUALMENTE OU EM PEQUENOS GRUPOS, PARA ALUNOS QUE APRESENTEM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS, EM HORÁRIO DIFERENTE DAQUELE EM QUE FREQUENTEM A CLASSE REGULAR, BEM COMO DESENVOLVER COMPETÊNCIAS PARA IDENTIFICAR AS NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS PARA DEFINIR, IMPLEMENTAR, LIDERAR, APOIAR A IMPLEMENTAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO, ADAPTAÇÃO CURRICULAR, PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS E PRÁTICAS ALTERNATIVAS ADEQUADAS AO ATENDIMENTO DAS MESMAS, BEM COMO TRABALHAR EM EQUIPE, INCLUINDO ENTRE OUTRAS AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:

1	Participar da elaboração da Proposta Pedagógica da Escola;
2	Preparar aulas, pesquisando e selecionando materiais e informações;
3	Elaborar plano de trabalho que contemple as especificidades da demanda existente na unidade, atendidas as novas diretrizes de educação inclusiva;
4	Integrar os conselhos de classes/ciclos/séries e participar das horas de trabalho pedagógico coletivo e outras atividades programadas pela escola/município;
5	Orientar a equipe escolar quanto aos procedimentos e estratégias de inclusão dos alunos nas classes regulares;
6	Ministrar aulas em classes de Crianças com Deficiência visando auferir-lhe conhecimentos, bem como integração social;
7	Elaborar o plano de aula, selecionando o assunto, o material didático a ser utilizado, com base nos objetivos fixados, para obter melhor rendimento do ensino;
8	Ministrar as aulas, transmitindo aos alunos conhecimentos de conformidade com o tipo e grau de deficiência, aplicar-lhes testes adequados e outros métodos usuais de avaliação baseando-se nas atividades desenvolvidas e na capacidade da classe, para verificar o aproveitamento do aluno;
9	Elaborar boletins de controle e relatórios, apoiando-se na observação do comportamento e desempenho dos alunos e anotando atividades efetuadas, para manter um registro atualizado que permita dar informações à diretoria da escola e pais;
10	Manter estreita relação com demais profissionais do município: Psicólogo, Fonoaudiólogo e Assistente Social;
11	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☐ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 73 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

CHEFE DO DEPARTAMENTO MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO:	CBO: 1114-15 - Dirigente do serviço público municipal Chefe de assessoria técnica do serviço público municipal, Chefe de gabinete do serviço público municipal, Diretor de departamento do serviço público municipal, Diretor de divisão do serviço público municipal, Funcionário público municipal superior.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA Garantem suporte na gestão de pessoas, na administração de material, patrimônio, informática e serviços para as áreas meios e finalísticas da administração pública federal, estadual, distrital e municipal. Definem diretrizes, planejam, coordenam e supervisionam ações, monitorando resultados e fomentando políticas de mudança.	
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO Os ocupantes dos cargos dessa família ocupacional exercem suas atividades na administração pública municipal, na área da educação e gestão pública. Realizam suas atividades em equipe, sob supervisão ocasional, em ambiente fechado.	
RECURSOS DE TRABALHO * Banco de informações sobre fornecedores; * banco de informações sobre legislação; * sistemas integrados de suporte administrativo; * comunicação em rede - intranet e internet; * sistema de informações organizacionais dos governos local, Estadual e Federal. (*) – ferramentas mais importantes	
RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES:	
A - ADMINISTRAR ORGANIZAÇÕES DA ESFERA PÚBLICA E RELACIONADAS Administrar compras e contratos, informações institucionais, materiais, patrimônio, pessoas, recursos financeiros e de informática, serviços de infraestrutura Definir aplicação de recursos financeiros Definir diretrizes para aquisição de materiais e patrimônio Definir diretrizes para aquisição de recursos de informática Definir diretrizes para gestão de pessoas Dirigir equipes Fomentar política de mudança Prestar consultoria e assessoria B - DEFINIR DIRETRIZES Analisar cenários Classificar ações operacionais, intermediárias e estratégicas Definir diretrizes para contratação de serviços de infraestrutura Definir diretrizes para tramitação de documentos Definir diretrizes para tratamento da documentação Definir diretrizes para tratamento de informações institucionais Definir parâmetros de avaliação Desenvolver padrões de procedimentos Estabelecer padrões de documentos Identificar cenários Identificar prioridades Normalizar procedimentos Planejar ações estratégicas para gestão de pessoas C - PLANEJAR AÇÕES Acompanhar a execução orçamentária e financeira Coordenar ações operacionais na área de pessoal Coordenar utilização de infraestrutura Coordenar utilização de recursos de informática Definir ações entre áreas Desenvolver projetos em conjunto Discutir distribuição de orçamento entre áreas Estabelecer metas Planejar aplicação dos recursos financeiros Planejar aquisição de materiais e patrimônio Planejar aquisição de recursos de informática Planejar contratação de serviços Planejar etapas do processo de trabalho Planejar utilização de serviços Prospecutar oportunidades D - COORDENAR AÇÕES OPERACIONAIS Avaliar aplicabilidade das normas vigentes Coordenar ações intersetoriais Interpretar normas Otimizar contratação e distribuição de pessoas Propor modificações nas normas	Supervisionar ações de desenvolvimento de pessoas Supervisionar conservação do patrimônio Supervisionar contratos de serviços de infraestrutura Supervisionar movimentação de materiais e patrimônio E - SUPERVISIONAR AÇÕES OPERACIONAIS Acompanhar indicadores Avaliar qualidade dos serviços prestados Identificar pontos críticos da área Organizar grupos de discussão Monitorar desempenho dos sistemas de informática Monitorar resultados financeiros Supervisionar ações intersetoriais Supervisionar ações na área de informática F - MONITORAR RESULTADOS Avaliar desempenho da equipe Avaliar desempenho gerencial (diretores, coordenadores e assessores) Avaliar desempenho individual Avaliar desempenho institucional Avaliar processos de trabalho Comunicar-se com demais setores da organização Divulgar diretrizes Divulgar normas e procedimentos Divulgar resultados Elaborar relatórios de prestação de contas Elaborar relatórios gerenciais Identificar melhores práticas de trabalho Reconduzir fluxo de procedimentos Relacionar resultados com normas vigentes G - COMUNICAR-SE Demonstrar capacidade de negociação Demonstrar capacidade empreendedora Demonstrar flexibilidade Demonstrar pró-atividade Esclarecer normas à equipe Estabelecer rede de relacionamento e parcerias H - DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS Demonstrar atitude ética Demonstrar capacidade de administrar conflitos Demonstrar capacidade de comunicação oral e escrita Demonstrar capacidade de tomar decisões Demonstrar capacidade de trabalho em equipe Demonstrar capacidade de trabalho sob pressão Demonstrar liderança Demonstrar polidez Demonstrar visão sistêmica
DOCÊNCIA EM SALAS DE RECURSOS ATENDENDO ALUNOS INDIVIDUALMENTE OU EM PEQUENOS GRUPOS, PARA ALUNOS QUE APRESENTEM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS, EM HORÁRIO DIFERENTE DAQUELE EM QUE FREQUENTE A CLASSE REGULAR, BEM COMO DESENVOLVER COMPETÊNCIAS PARA IDENTIFICAR AS NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS PARA DEFINIR, IMPLEMENTAR, LIDERAR, APOIAR A IMPLEMENTAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO, ADAPTAÇÃO CURRICULAR, PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS E PRÁTICAS ALTERNATIVAS ADEQUADAS AO ATENDIMENTO DAS MESMAS, BEM COMO TRABALHAR EM EQUIPE, INCLUINDO ENTRE OUTRAS AS SEGUINTE ATRIBUIÇÕES COMUNS:	
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO DIRIGENTE MUNICIPAL DE ENSINO:	
1	Assessorar o Dirigente Municipal da Educação e o Chefe do Poder Executivo na definição da política pública de educação;
2	Prestar assessoramento técnico e suporte na implementação do sistema de ensino adotado pela rede pública municipal de ensino;
3	Supervisionar a promoção da educação nas unidades escolares vinculadas à rede pública municipal de ensino, e, em especial, nas unidades de educação infantil públicas e privadas, zelando pela observância dos indicadores de qualidade da Educação Infantil e do Ensino Fundamental;
4	Promover interlocução entre o órgão gestor da Educação Municipal e os Conselhos Municipais com atividade afeta ao serviço público de ensino;
5	Representar o Secretário Municipal de Educação e substituí-lo em seus impedimentos;

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☐ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 74 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

6	Orientar, acompanhar e diligenciar pela manutenção da boa ordem e exatidão das informações institucionais e oficiais;
7	Participar de reuniões intersetoriais, acompanhar a execução orçamentária da Educação, levantar dados, elaborar relatórios e analisar documentos, com o objetivo de subsidiar os tomadores de decisões;
8	Analisar índices, indicadores de qualidade e outros dados qualitativos e quantitativos, orientando o Dirigente Municipal da Educação sobre os requisitos necessários ao desenvolvimento da educação com padrão de qualidade;
9	Participar, conjuntamente com o Dirigente Municipal da Educação, do Planejamento Plurianual; do Plano de Ações Articuladas; da elaboração da Lei Orçamentária Anual e de outros instrumentos de planejamento e avaliação institucional da rede pública municipal de ensino;
10	Divulgar, esclarecer, orientar e observar o cumprimento do plano de governo, do Plano Municipal de Educação e dos institutos legais que regem a Educação pública básica;
11	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.
DIRETOR DE ESCOLA; VICE-DIRETOR DE ESCOLA:	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA Planejam e avaliam atividades educacionais; coordenam atividades administrativas e pedagógicas; gerenciam recursos financeiros; participam do planejamento estratégico da instituição e interagem com a comunidade e com o setor público.	
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO Exercem suas funções em instituições de ensino, públicas e privadas, na condição de trabalhadores assalariados; desenvolvem suas atividades em equipe e atuam sob supervisão ocasional. Trabalham em ambientes fechados, em períodos diurnos e noturnos.	
RECURSOS DE TRABALHO *Material de escritório, *livros, *computador, *internet, *telefone, *fax, *máquina copiadora, *regulamentações. (*) – ferramentas mais importantes	
RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES:	
A - PLANEJAR ATIVIDADES EDUCACIONAIS Adequar cursos à legislação vigente Analisar viabilidade econômica das atividades Alocar professores Alocar recursos audiovisuais e equipamentos Avaliar disponibilidade de docentes Avaliar disponibilidade de recursos materiais Definir grade curricular Definir indicadores de avaliação Estabelecer metas de matrículas Estabelecer metas financeiras Organizar calendário escolar Organizar horários de cursos B - COORDENAR ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS Alocar recursos físicos Aplicar normas disciplinares Controlar assiduidade e pontualidade de professores Decidir sobre contratação e demissão de professores Decidir sobre realocação de pessoal Definir processos de promoção funcional Estabelecer normas de funcionamento da instituição Participar na contratação de profissionais Responder por documentos escolares Supervisionar processo de admissão de alunos Supervisionar registros escolares C - COORDENAR ATIVIDADES PEDAGÓGICAS Acompanhar cumprimento do programa educacional Analisar indicadores de qualidade, evasão e repetência Avaliar desenvolvimento profissional do professor Coordenar reuniões com corpo docente Disponibilizar recursos instrucionais Efetivar a aplicação de metodologias de ensino Efetivar ações complementares de ensino Integrar ações pedagógico-administrativas Instituir programas de treinamento e desenvolvimento Monitorar desempenho de professores Propor serviços educacionais	CBO: 1313 - Diretores e gerentes de instituição de serviços educacionais 1313-10 Diretor de instituição educacional pública Diretor de caic público; Diretor de centro de educação infantil público; Diretor de centro de ensino especial público; Diretor de centro de ensino fundamental público; Diretor de centro de ensino médio profissionalizante público; Diretor de centro de ensino médio público; Diretor de centro de ensino supletivo público; Diretor de colégio público; Diretor de escola de classe pública; Diretor de escola pública; Vice-diretor de centro de educação infantil público; Vice-diretor de centro de ensino especial público; Vice-diretor de centro de ensino fundamental público; Vice-diretor de centro de ensino médio, profissionalizante público; Vice-diretor de centro de ensino médio público; Vice-diretor de centro de ensino supletivo público; Vice-diretor de centro interdisciplinar de línguas públicas; Vice-diretor de colégio público; Vice-diretor de escola de classe pública; Vice-diretor de escola pública; Vice-diretor de grupo escolar público. 1313-20 Gerente de serviços educacionais da área pública
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO DIRETOR DE ESCOLA:	
D - AVALIAR ATIVIDADES EDUCACIONAIS Analisar concorrência Avaliar as expectativas dos clientes Avaliar as tendências da demanda por educação Definir nichos de mercado Propor novas atividades de ensino E - INTERAGIR COM A COMUNIDADE E SETOR PÚBLICO Disponibilizar serviços da instituição para a comunidade Organizar atividades de extensão com a comunidade Representar a instituição junto à comunidade Representar a instituição junto a organismos do poder público Participar da elaboração de projetos comunitários Participar de comissões federais, estaduais e municipais de ensino Participar de reuniões com secretárias e coordenadores de ensino Promover parcerias com instituições públicas e privadas F - PARTICIPAR DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA INSTITUIÇÃO Participar da construção da missão institucional Participar da definição de estratégias de marketing Participar da elaboração de propostas pedagógicas Participar da identificação de oportunidades e riscos de mercado Participar na construção de visão de futuro da instituição Participar na definição dos objetivos da instituição Propor projetos para geração de novos recursos Configurar cenários institucionais Definir projetos prioritários Elaborar plano diretor Elaborar planos de contingência Estabelecer sistema de qualidade G - GERIR RECURSOS FINANCEIROS Acompanhar execução de orçamentos Acompanhar relatórios financeiros Administrar caixa escolar e outros recursos financeiros Analisar níveis de inadimplência Autorizar despesas Participar na elaboração do orçamento Realizar prestação de contas	

Praça São Benedito, nº 417 - São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☐ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 75 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

1	Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
2	Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos;
3	Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas, bem como das horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC);
4	Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
5	Prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento;
6	Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processo de integração da sociedade com a escola;
7	Informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
8	Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
9	Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
10	Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
11	Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
12	Manter regime de colaboração com as Diretorias e o Secretário de Educação;
13	Organizar e acompanhar os trabalhos realizados pelos funcionários do órgão gestor da Educação Municipal, em relação à limpeza, conservação e higiene dos próprios públicos vinculados a esta Secretaria;
14	Contribuir junto com a comunidade educativa, na valorização do espaço escolar, bem como na sua conservação;
15	Colaborar nas questões individuais e coletivas, que exijam respostas imediatas nos problemas de disciplinas de alunos, professores e funcionários;
16	Comunicar ao Conselho Tutelar os casos de maus tratos, negligência e abandono de crianças no âmbito do sistema municipal de Educação;
17	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO VICE-DIRETOR DE ESCOLA:	
1	Substituir o Diretor em suas faltas e nos seus impedimentos eventuais;
2	Colaborar com a Direção Escolar nas atividades de planejamento, elaboração, implementação e avaliação da Proposta Pedagógica, Regimento Escolar e Planos Escolares;
3	Assessorar o Diretor no gerenciamento do funcionamento da unidade escolar, compartilhando com o mesmo a execução das tarefas que lhe são inerentes e zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais;
4	Exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;
5	Acompanhar o desenvolvimento das tarefas da Secretaria da Escola e do pessoal de apoio;
6	Controlar a frequência do pessoal docente e técnico-administrativo, encaminhando relatório ao Diretor para as providências;
7	Zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento;
8	Zelar pelo patrimônio da escola, bem como pelo uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade do ensino como: bibliotecas, salas de leitura, televisão, laboratórios, informática e outros;
9	Supervisionar e controlar os serviços de reprografia e digitação;
10	Participar, colaborar e/ou executar as atividades das horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC);
11	Participar e colaborar com as atividades cívico-culturais e de planejamento do ensino programadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer;
12	Executar outras tarefas correlatas determinadas pelo superior imediato.
COORDENADOR PEDAGÓGICO, SUPERVISOR DE ENSINO E DE CRECHE:	
DESCRIÇÃO SUMÁRIA	
Implementam, avaliam, coordenam e planejam o desenvolvimento de projetos pedagógicos/instrucionais nas modalidades de ensino presencial e/ou a distância, aplicando metodologias e técnicas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem. Atuam em cursos acadêmicos e/ou corporativos em todos os níveis de ensino para atender as necessidades dos alunos, acompanhando e avaliando os processos educacionais. Viabilizam o trabalho coletivo, criando e organizando mecanismos de participação em programas e projetos educacionais, facilitando o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a ela vinculadas.	
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO	
Atuam em atividades de ensino nas esferas públicas e privadas. Têm contrato de trabalho pelo regime celetista; trabalham tanto individualmente como em equipe interdisciplinar, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e em horários diurno e noturno.	
RECURSOS DE TRABALHO	
*Papel, *giz, canetas; *livros, periódicos, jornais, revistas e impressos; *computadores, *scanner, impressora, projetor multimídia; tintas: guache, aquarela, *mesas, cadeiras, estantes, armários; arquivos; *softwares, disquetes, cd ROM; apagadores; filmadora; máquina fotográfica; retroprojetor, transparências; TV, aparelho de videocassete ou DVD; copiadora. (*) – Ferramentas mais importantes.	
RELATÓRIO DE ÁREAS DE ATIVIDADES (para todos)	
A - IMPLEMENTAR A EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL	
Acompanhar a produção dos alunos	Definir mídias
Acompanhar a trajetória escolar do aluno	Definir processos de avaliação
Acompanhar o desenvolvimento do trabalho docente/autor	Descrever atividades
Administrar a progressão da aprendizagem	Dimensionar carga horária
Administrar conflitos disciplinares entre professores e alunos	Elaborar objetivos
Administrar recursos de trabalho	Estabelecer sintonia entre a política educacional do país e o projeto pedagógico da escola
Analisar a execução do plano de ensino e outros regimes escolares	Estabelecer sintonia entre as teorias de aprendizagem e as modalidades de ensino
Analisar as reuniões de conselho de classe e de escola	Explicitar os princípios norteadores do projeto pedagógico
Analisar o desempenho das classes	Fornecer subsídios para reflexão das mudanças sociais, políticas, tecnológicas e culturais
Aplicar sanções disciplinares em consonância com o regimento escolar	Fornecer subsídios teóricos
Assessorar o trabalho docente	Identificar contexto de aprendizagem
Coletar diferentes propostas de coordenação, supervisão e orientação como subsídios	Identificar os princípios norteadores da escola/instituição
Coordenar projetos e atividades de recuperação da aprendizagem	Identificar público alvo
Elaborar textos de orientação	Levantar necessidades educacionais e sociais
	Levantar recursos materiais, humanos e financeiros



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 76 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo
"Cidade Hospitaleira"

Emitir pareceres para autorização de escolas particulares Fiscalizar o cumprimento da legislação e do projeto pedagógico Interpretar as relações que possibilitam ou impossibilitam a emergência dos processos ensinar Intervir na aplicação de medidas disciplinares Observar conselhos de classe e de escola Observar o desempenho das classes Observar o processo de trabalho em salas de aula Organizar encontro de educandos Produzir material de apoio pedagógico Reunir-se com conselhos de classe Sugerir mudanças no projeto pedagógico Visitar rotineiramente as escolas B - AVALIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL Analisar resultados das avaliações Assegurar-se da consonância da concepção de avaliação com os princípios do projeto pedagógico Avaliar a implementação de projetos educacionais Avaliar a instituição escolar Avaliar o desempenho das classes/turmas Avaliar o desempenho profissional dos educadores Avaliar o processo de ensino e de aprendizagem Avaliar os planos diretores Avaliar os processos de maturação cognoscitiva, psicomotora, linguística e grafo perceptiva da criança Construir sistema de avaliação Construir instrumentos de avaliação Detectar eventuais problemas educacionais Elaborar projetos de recuperação de aprendizagem Participar da avaliação proposta pela instituição Participar das avaliações externas Possibilitar a avaliação da escola pela comunidade Propor ações que favoreçam a maturação da criança Propor soluções para problemas educacionais detectados Valorizar experiências pedagógicas significativas Verificar o cumprimento das metas C - VIABILIZAR O TRABALHO COLETIVO Contribuir para que as decisões expressem o coletivo Criar e recriar normas de convivência e procedimentos de trabalho coletivo Criar espaços de participação/interação Criar mecanismos de participação/interação Equalizar informações Estimular a participação dos diferentes sujeitos Estimular a participação nas instituições associativas Estimular a transparência na condução dos trabalhos Estruturar os tempos pedagógicos Formar equipes de trabalho Organizar os espaços e os mecanismos de participação/interação Organizar reuniões com equipes de trabalho Planejar reuniões com equipes de trabalho Promover estudos de caso Valorizar a participação das famílias e dos alunos no projeto pedagógico D - COORDENAR A (RE)CONSTRUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL Administrar a demanda por vagas Articular a ação conjunta da escola com as instituições de proteção à criança e ao adolescente Articular a ação da escola com outras instituições Assessorar as escolas no planejamento e no atendimento à demanda por vagas Assessorar as escolas/instituições Buscar assessoria para viabilizar o projeto pedagógico/instrucional Caracterizar o perfil dos alunos Contextualizar historicamente a escola Criar mecanismos de usabilidade Definir abordagem de comunicação Definir escopo Definir estratégias de ensino	Mapear competências Mapear conteúdo Participar da elaboração e reelaboração de regimentos escolares Planejar ações de operacionalização Promover o estabelecimento de relações que favoreçam a significação do docente, do discente, da instituição escolar e da família E - ELABORAR PROJETO INSTRUCIONAL Propor alocação de recursos (humanos, financeiros, materiais e tecnológicos) Propor estratégias de participação/interação Propor mecanismos de acessibilidade Traçar cronograma de execução Traçar metas educacionais Traçar objetivos educacionais F - DESENVOLVER PROJETO PEDAGÓGICO/INSTRUCIONAL Acompanhar equipe de produção Acompanhar processo de revisão Adequar linguagem textual e imagética Compatibilizar carga horária por atividades Descrever estrutura do ambiente de aprendizagem Elaborar atividades Elaborar roteiro visual (storyboard) Garantir a integridade instrucional Mediar informações entre autor e equipe de produção Orientar autor sobre projeto pedagógico/instrucional Orientar equipe de produção Participar da criação do projeto gráfico Realizar controle de qualidade Roteirizar material Validar material revisado Validar produto final G - PROMOVER A FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS Aprofundar a reflexão sobre as teorias da aprendizagem Aprofundar a reflexão sobre currículos e metodologias de ensino Aprofundar a reflexão sobre o desenvolvimento de crianças, jovens e adultos Atualizar-se continuamente Estudar continuamente Formar-se continuamente Organizar grupos de estudos Orientar atividades interdisciplinares Pesquisar os avanços do conhecimento científico, artístico, filosófico e tecnológico Pesquisar práticas educativas Registrar a produção do conhecimento sobre a prática educacional Selecionar bibliografia Selecionar referencial teórico Participar de cursos, seminários e congressos Participar de fóruns: acadêmicos, políticos e culturais Promover cursos, oficinas e orientação técnica na escola e interestelar Promover trocas de experiências H - COMUNICAR-SE Divulgar deliberações Divulgar experiências pedagógicas Divulgar resultados de avaliação Dominar a língua portuguesa Elaborar relatórios Emitir pareceres Entrevistar Expressar-se com clareza Olhar com intencionalidade pedagógica Organizar encontros, congressos e seminários Publicar experiências pedagógicas Sistematizar registros administrativos e pedagógicos Socializar informações
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO COORDENADOR PEDAGÓGICO	
1	Coordenar as atividades de ensino nas unidades escolares, planejando, orientando, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar regularidade no desenvolvimento do processo educativo;
2	Realizar estudos e pesquisas relacionadas às atividades de ensino, analisando os resultados e propondo intervenções;
3	Participar da elaboração da proposta pedagógica das instituições;
4	Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
5	Apoiar as ações de capacitação dos professores;

Praça São Benedito, nº 417- São Benedito - Nova Granada-SP – CEP 15440-000 - ☐ 17 3262-5200
CNPJ 45.147.733/0001-91 Site: www.novagranada.sp.gov.br



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 77 de 79



Prefeitura de Nova Granada

Estado de São Paulo

"Cidade Hospitaleira"

6	Estimular abordagens multidisciplinares e interdisciplinares, por meio de projetos e/ou temáticas transversais que atendam demandas e interesses dos alunos e/ou que se afigurem significativos para a comunidade;
7	Orientar, acompanhar e coordenar, junto a outros membros da equipe gestora, a elaboração, sistematização, implementação e avaliação da proposta pedagógica da unidade escolar a partir da política educacional do órgão gestor da Educação Municipal;
8	Desenvolver estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino;
9	Propor, coordenar, implementar, controlar e avaliar medidas que visem à melhoria do processo educacional do órgão gestor da Educação Municipal, de acordo com os indicadores e metas estabelecidas no âmbito da rede municipal de Educação;
10	Participar e colaborar com as atividades cívico-culturais e de planejamento do ensino programadas pelo órgão gestor da Educação Municipal;
11	Executar as atividades e planejamento e direção das horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) e horas de trabalho pedagógico individuais (HTPI);
12	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.
PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO SUPERVISOR DE ENSINO E DE CRECHE:	
1	Orientar o acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição;
2	Compatibilizar os projetos das áreas administrativas e técnico-pedagógicas, em nível interestelar;
3	Assistir tecnicamente os diretores para solucionar problemas de elaboração e execução do plano de Gestão Escolar;
4	Manter-se permanentemente em contato com as escolas sob a jurisdição da Órgão Gestor da Educação Municipal, por intermédio de visitas regulares e de reuniões com diretores e/ou professores, através dos quais se fará sentir sua ação de natureza pedagógica;
5	Determinar providências tendentes a corrigir eventuais falhas administrativas;
6	Participar da elaboração de programas e projetos relativos à Órgão Gestor da Educação Municipal;
7	Cumprir e fazer cumprir as disposições legais relativas à organização didática, administrativa e disciplinar emanadas das autoridades superiores;
8	Garantir a integração do sistema municipal de ensino em seus aspectos administrativos, fazendo observar o cumprimento das normas legais e das determinações dos órgãos superiores;
9	Manter os estabelecimentos de ensino informados das diretrizes e determinações superiores e assistir os diretores na interpretação de textos legais;
10	Apresentar relatórios das atividades desenvolvidas;
11	Supervisionar os estabelecimentos de ensino e verificar a observância dos respectivos regimentos escolares;
12	Acompanhar os programas de integração escola-comunidade;
13	Analisar os estatutos das instituições auxiliares das escolas, verificar sua observância e controlar a execução dos seus programas;
14	Examinar as condições físicas do ambiente, dos implementos e dos instrumentos utilizados, tendo em vista a higiene e a segurança do trabalho escolar;
15	Orientar a matrícula de acordo com as instruções fixadas pela Órgão Gestor da Educação Municipal;
16	Orientar e analisar levantamento de dados estatísticos sobre as escolas;
17	Constatar e analisar problemas de evasão escolar e formular soluções;
18	Examinar e visar documentos da vida escolar do aluno, bem como os livros de registro do unidade escolar;
19	Sugerir medidas para o bom funcionamento das escolas sob sua supervisão;
20	Orientar o acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição;
21	Informar oficialmente a Secretaria Municipal de Educação sobre as dificuldades no gerenciamento de unidades escolares e outros departamentos conexos, solicitando e indicando providências no sentido de supri-las;
22	Compatibilizar os projetos das áreas administrativas e técnico-pedagógicas, em nível interestelar;
23	Cumprir outras atividades correlatas à sua função, determinadas pelo seu superior hierárquico.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

www.novagranada.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 78 de 79

Portarias

PORTARIA Nº. 0179/2020 20/01/2020

DISPÕE SOBRE A EXONERAÇÃO DE OFÍCIO DA OCUPANTE DO CARGO DE PROVIMENTO EM “COMISSÃO”, DA PREFEITURA MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Prefeita Municipal de Nova Granada, Estado de São Paulo, no efetivo exercício do cargo, Sr^a. Tânia Liana Toledo Yugar, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO, a necessidade de adequar os serviços, para melhor desempenho da administração;

RESOLVE:-

ARTIGO 1º - Fica determinada a exoneração de ofício, da ocupante do cargo, sob o regime jurídico em “Comissão”, do Quadro de Pessoal Civil desta Prefeitura Municipal, a partir de 17/01/2020, a saber:

NOME	RG	CARGO
Nathália Milani Mora	48.509.105-7-SSP/SP	Assessor de Gabinete

ARTIGO 2º - Fica a Responsável pelo Departamento de Pessoal, autorizada a proceder às anotações de estilo.

ARTIGO 3º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 17/01/2020, revogados as disposições em contrário.

Registre-se, Publique-se e Comunique-se.

Nova Granada/SP, 20 de Janeiro de 2020.

TÂNIA LIANA TOLEDO YUGAR

PREFEITA MUNICIPAL

Registrado e Publicado nesta secretaria na data supra.

PORTARIA Nº 0180/2020 20/01/2020

DISPÕE SOBRE A ADMISSÃO DA FUNCIONÁRIA, PARA COMPOR O QUADRO DE PESSOAL CIVIL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA GRANADA, DE PROVIMENTO “EM COMISSÃO”, NOS TERMOS DO ART. 37, II ‘IN FIN’, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CONFORME ESPECÍFICA E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Prefeita Municipal de Nova Granada, Estado de São Paulo, no efetivo exercício do cargo, Sr^a Tânia Liana Toledo Yugar, no uso de suas atribuições legais,

Considerando, a necessidade dos serviços para o bom andamento da Administração;

RESOLVE:-

ARTIGO 1º - Fica admitida nos termos do artigo 37, II, parte final, da Constituição Federal de 1988, para exercer o cargo de provimento em “Comissão”, do Quadro de Pessoal Civil desta Prefeitura Municipal, por tempo indeterminado, a partir de 20/01/2020, a saber:

NOME	RG.	CARGO	REF. SALARIAL
Francine Roberta Cano	33.307.872-X - SSP/SP	Assessor (a) de Gabinete	“38”

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica declarado que o exercício do cargo pela ora admitida, é de livre nomeação e exoneração, bem como a carga horária de 40 horas/semanais e será exercido livremente em todos os dias da semana, de acordo com a necessidade e peculiaridades do serviço.

ARTIGO 2º Fica a responsável pelo Departamento de Pessoal da Prefeitura Municipal, autorizada a formar o prontuário da admitida e a proceder às anotações de estilo.

ARTIGO 3º As despesas decorrentes com a admissão de que trata o artigo 1º desta Portaria, correrão por conta de dotação do orçamento vigente.

ARTIGO 4º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 20/01/2020 revogados as disposições em contrário.

Registre-se, Publique-se e Comunique-se.

Nova Granada, 20 de Janeiro de 2020.

TÂNIA LIANA TOLEDO YUGAR

PREFEITA MUNICIPAL

Registrado e Publicado nesta secretaria na data supra.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE NOVA GRANADA

Conforme Lei Municipal nº 54, de 30 de janeiro de 2018

www.novagranada.sp.gov.br | www.imprensaoficialmunicipal.com.br/nova_granada

Terça-feira, 21 de janeiro de 2020

Ano III | Edição nº 341

Página 79 de 79

Licitações e Contratos

Aviso de Licitação

AVISO DE LICITAÇÃO PREGÃO PRESENCIAL

A Prefeitura Municipal de Nova Granada torna público que se acha aberta a licitação na modalidade Pregão Presencial nº 001/2020 - Processo nº 004/2020. TIPO: Menor preço por item. OBJETO: Aquisição de Carne e Embutidos para atender a Merenda Escolar, com entrega ponto a ponto, de acordo com as necessidades do Setor de Merenda. DATA, HORÁRIO E LOCAL DA SESSÃO PÚBLICA: 31/01/2020 às 09:00h, na sede da Prefeitura Municipal, sita à Praça São Benedito - nº 417, Centro, em Nova Granada/SP. EDITAL DISPONÍVEL E INFORMAÇÕES: Encontra-se a disposição para retirada da cópia desse instrumento no Setor de Licitação ou pode ser solicitada através do e-mail: licitacaonovagranadasp@gmail.com e todos os esclarecimentos poderão ser obtidos na sede da Prefeitura Municipal no endereço acima mencionado em horário de expediente, ou pelo telefone (17) 3262-5200, ramal 207. Nova Granada - SP, 20 de Janeiro de 2020. Tânia Liana Toledo Yugar-Prefeita Municipal.

AVISO DE LICITAÇÃO PREGÃO PRESENCIAL

A Prefeitura Municipal de Nova Granada torna público que se acha aberta a licitação na modalidade Pregão Presencial nº 002/2020 - Processo nº 005/2020. TIPO: Menor preço por item. OBJETO: Aquisição de Gêneros Alimentícios destinados a Merenda Escolar, com entrega parcelada de acordo com as necessidades. DATA, HORÁRIO E LOCAL DA SESSÃO PÚBLICA: 31/01/2020 às 10:00h, na sede da Prefeitura Municipal, sita à Praça São Benedito - nº 417, Centro, em Nova Granada/SP. EDITAL DISPONÍVEL E INFORMAÇÕES: Encontra-se a disposição para retirada da cópia desse instrumento no Setor de Licitação ou pode ser solicitada através do e-mail: licitacaonovagranadasp@gmail.com e todos os esclarecimentos poderão ser obtidos na sede da Prefeitura Municipal no endereço acima mencionado em horário de expediente, ou pelo telefone (17) 3262-5200, ramal 207. Nova Granada - SP, 20 de Janeiro de 2020. Tânia Liana Toledo Yugar-Prefeita Municipal.