

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO**

BRUNO LEONARDO LEME

**A GESTÃO COMO INSTRUMENTO DE MELHORIA DA QUALIDADE
DE VIDA DA POPULAÇÃO**

SÃO PAULO

2014

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO**

BRUNO LEONARDO LEME

**A GESTÃO COMO INSTRUMENTO DE MELHORIA DA QUALIDADE
DE VIDA DA POPULAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso da escola de Sociologia e Política da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo para obtenção do título de especialista em Gestão e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Luis Fernando Vitagliano

SÃO PAULO

2014

AGRADECIMENTO

Com muita satisfação, agradeço ao corpo de docentes do Curso de Gestão e Políticas Públicas da Fundação Escola e Sociologia e Política de São Paulo, a direção da Fundação Perseu Abramo e ao Partido dos Trabalhadores.

Agradeço a todos os companheiros e companheiras de partido que me auxiliaram na busca de informações, nas discussões políticas e no amadurecimento de ações que visam a melhoria de vida da população do nosso país.

Agradeço a administração pública de Bragança Paulista, na pessoa do prefeito, Sr. Fernão Dias da Silva Leme (PT) e de sua vice, Sra. Huguette Theodoro (PTB) que me permitiram fazer a pesquisa de campo junto aos servidores nas secretarias municipais.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente aos meus pais que sempre me apoiaram, aos governos Lula e Dilma que me proporcionaram cursar uma universidade, aos meus companheiros de trabalho, a minha esposa Aline, ao Partido dos Trabalhadores, que é minha vida, é a concepção de tudo que acredito, do que sonho e das realizações e transformações que este país proporcionou a milhares de cidadãos e cidadãs.

“Deixe o mundo mudar você.
E você poderá mudar o mundo”

(CHE GUEVARA)

LEME, B. L. **A gestão como instrumento na melhoria da qualidade de vida da população.** Trabalho de Conclusão de Curso em Gestão e Políticas Públicas. São Paulo. 2014. 27 páginas.

RESUMO

Este trabalho tem intuito apresentar as situações onde o servidor público pode, através de seus gestores, melhorar o desempenho de suas funções com ferramentas motivacionais, com melhores equipamentos e tecnologia adequada para o desempenho de sua função. É papel do gestor identificar qual profissional tem melhor perfil para atendimento ao público e qual profissional tem melhor atuação com equipamentos de informática, com rotinas administrativas e afins, além de verificar se o trabalhador está em seu local de trabalho ou se está em desvio de função, causando maior risco de desmotivação e atendimento equivocado ao cliente final, ou seja, a população.

Palavras-chave: Motivação; servidor; gestão; administração.

LEME, B. L. **Management as a tool in improving the quality of life.** Completion of course work in Management and Public Policy. São Paulo. 2014. Pages 27.

ABSTRACT

This paper is aimed to present situations where the public servant may, through their managers, to improve the performance of their duties motivational tools, with the best equipment and technology suitable for the performance of its function. It is the manager's role to identify which professional has a better profile for client service and professional which performs best in computer equipment, and related administrative routines and to check if the employee is in your workplace or if you misuse the function causing increased risk of demotivation and the wrong end customer service, ie the population.

Palavras-chave: Motivation; server; management; administration.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de gestão de pessoas	11
Figura 2 – Notícia do Portal Bragança, de 17/06/2010	19
Figura 3 – Notícia do Portal Bragança Jornal Diário, de 29/06/2013	20
Figura 4 – Notícia publicada no portal Bragança Paulista, em janeiro de 2014.....	21
Figura 5 – Notícia no portal do Jornal em Dia, sobre certificados duvidosos na evolução funcional na Educação.....	22
Figura 6 – Notícia no portal do Jornal em Dia, em 24 de setembro de 2012, sobre a exoneração de servidores para não atingir o limite da LRF.	23

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1. GESTÃO DE PESSOAS	10
1.1 Conceitos básicos de Gestão	10
1.2 Motivação	11
1.3 Liderança	12
2. GESTÃO EFICIENTE X ESTADO MÍNIMO.....	13
2.1 Motivação dos servidores para qualidade no atendimento	14
2.2 Gestão técnica x Gestão política.....	14
2.3 A política de coligação partidária na Gestão	15
2.4 Atendimento a Legislação	15
2.5 A Lei de Responsabilidade Fiscal	16
2.6 O papel das OS na nova gestão pública	17
2.7 Burocracia	18
3. DIAGNÓSTICO.....	19
3.1 Plano de Cargos e Salários	19
3.2 Capacitação profissional	21
3.3 Agentes políticos x Quadro técnico	22
4. PROGNÓSTICO	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS.....	27

INTRODUÇÃO

Ao analisarmos a gestão pública como sendo primordial para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, é necessário refletir que a administração pode ser inspirada na administração privada, com a diferença que na gestão pública as ações são resumidas por resultados e não por lucro. Como em qualquer área de atuação, a fórmula do sucesso se baseia na diminuição do desperdício, no combate a corrupção, na lisura das contas apresentadas, na fiscalização correta para os resultados almejados, dentro dos prazos determinados, valorizando os servidores, pois são imprescindíveis para a obtenção desses resultados e o mais importante, jamais se esquecer de realizar sua função social. Dos aspectos que mais prejudicam uma administração nos últimos anos, os mais citados são: a ineficiência da administração pública e, junto a isso, o preconceito de que o servidor público não trabalha.

Se por um lado, essa conotação imposta pela sociedade afeta diretamente a honra do servidor, por outros, muitos se apoiam a isso para de fato, não exercer sua função adequadamente. Junto a isso, o fator político atrapalha ainda mais, uma vez que, dependendo da sigla partidária que um servidor faça parte, se o gestor é de uma administração opositora, transfere aquele funcionário de setor, e o mesmo passa a exercer com descaso a nova função.

Diante dessa situação, surge a gestão como fenômeno de modernização, eficiência e padronização das ações de trabalho, já que em muitos municípios e estados brasileiros, ainda existem “esqueletos administrativos” formados apenas de olho, sem nenhum organograma das funções e formas de trabalho. Verificada a desorganização das repartições públicas, percebem-se claramente que os serviços oferecidos podem não ser os melhores, pois os servidores não estarão motivados e devidamente treinados para a função e, com isso, a sociedade passa a analisar o governo de acordo com a qualidade no atendimento público, pois quem sai mais prejudicado é o “consumidor final” da gestão e das políticas do governo, que é a população.

1 GESTÃO DE PESSOAS

1.1 Conceitos básicos de Gestão

As mudanças tecnológicas, econômicas e sociais nos diversos tipos de ambientes levaram ao surgimento de novas formas de administrar, chamadas de novos paradigmas da administração.

Paradigmas são modelos ou padrões que servem de referência, para explicar e auxiliar pessoas nas diversas situações. Nesse contexto, alguns modelos na nova gestão devem ser levados em consideração:

- **Premissas ou hipóteses:** auxiliam no entendimento das organizações e a maneira de administrá-las.
- **Modelos de administração e organizações:** compreendem os tipos de técnicas e soluções para administrar as organizações.
- **Contexto:** compreende a conjuntura social econômica, tecnológica, competitiva na administração das organizações.

Formas de produção e consumo, urbanização, divisão das pessoas em classes, profissões e outros aspectos da sociedade fazem parte do paradigma criado pela Revolução Industrial, que provocou mudanças de enorme magnitude, em tempo relativamente curto, moldando as características da sociedade atual.

Caracterizada pela predominância das atividades de serviços em relação às agrícolas e industriais a Revolução industrial mantém-se em evolução, como também a Revolução Digital substituindo atividades intelectuais por computadores. A globalização, a passagem para a era pós-industrial e a Revolução Digital provocou a mudança de inúmeras concepções tradicionais.

Dentro dos aspectos fundamentais na mudança gerencial, surge uma nova concepção vinda de experiências na área privada, mas que tem tomado corpo na administração pública, que é a Gestão de Pessoas, extinguindo o que se chamava de Departamento Pessoal e/ou Recursos Humanos, mecanismos meramente burocráticos, que tratam apenas da gestão da folha de pagamentos da administração. A Gestão de Pessoas tornou-se um conjunto de políticas que permite a organização de prática fundamentada em ouvir o servidor, tornando-o parte fundamental na tomada de decisão na sua área de atuação.

Chiavenato (1999, p. 32) aponta três aspectos fundamentais para a Gestão de Pessoas:

As pessoas como seres humanos e não como recursos da organização;
 As pessoas como ativadoras inteligentes de recursos organizacionais capazes de proporcionar uma constante renovação e de dinamizar a organização;
 As pessoas como parceiras da organização, comprometidas e vistas como parte integrante e importante nas tomadas de decisão.



Figura 1: Modelo de Gestão de Pessoas

1.2 Motivação

A motivação é um conjunto de motivos que se manifestam e influenciam a conduta de um indivíduo. Assim, a motivação no trabalho influencia a disposição que o funcionário de uma empresa tem para cumprir as suas tarefas. Quanto mais motivado está, melhor vai cumprir o seu trabalho. É importante que os chefes consigam motivar os seus trabalhadores, porque assim há uma probabilidade de ocorrer um aumento na produtividade. Manter as pessoas motivadas no ambiente de trabalho não é tarefa fácil, visto que os fatores motivacionais podem variar de pessoa para pessoa.

Em tese, problemas relacionados à ineficiência ou desmotivação dos colaboradores surgem quando o gestor não lhe garante voz e participação na construção do processo de melhorias das estruturas organizacionais ou na elaboração de projetos que visem um melhor atendimento ao público e a demanda do setor onde trabalha. Os gestores geralmente são agentes políticos nesse processo e muitas vezes o servidor subordinado sente-se coagido ou intimidado, porque o fator político tem uma influencia gigantesca, sobrepondo até a qualificação profissional.

Os conflitos quando tratados internamente, na base do diálogo e na solução de problemas, tendem a dar um ânimo maior a equipe de trabalho. Entretanto, esses conflitos jamais podem ultrapassar as barreiras internas da gestão, pois a política pública com foco no cidadão tem que ser prioridade ante as divergências. A desmotivação do colaborador ou de uma equipe gera o pior efeito possível, causando a perda de algum projeto, de prazos e captação de recursos relevantes para atender as necessidades reais da população.

Uma atitude capaz de dirimir divergências dentro de uma repartição é a elaboração de formulários com dados, funções e expectativas de cada servidor, pois assim o administrador pode fazer um diagnóstico do trabalho de gestão de pessoas deve ser elaborado, implementado e acompanhado. Muitas vezes o que esse formulário responderá é que a desmotivação ou desconforto parte do desvio de função ou função inadequada para o perfil do colaborador. Um técnico de informática, por exemplo, tem melhor desempenho trabalhando apenas no laboratório e outro já tem melhor desempenho atendendo a demanda em cada setor.

Ambiente harmonioso é o início de um bom relacionamento em equipe, onde cada um exerce a função que lhe garante o desempenho adequado, com as ferramentas corretas e comprometimento. O cumprimento de metas é essencial em uma organização e garante a execução dos programas propostos, levando ao cidadão qualidade de vida e confiança na gestão pública.

1.3 Liderança

A administração participativa ou a ideia de participação existe desde a antiguidade e foi inventada pelos gregos, com o nome de democracia. Embora a ideia seja antiga, passou a tomar corpo no mundo moderno somente a partir da Segunda Guerra Mundial, assumindo forma concreta e despertando o interesse das organizações. A liderança tornou-se papel fundamental na identificação de agentes de organizações democráticas, em todos os níveis de cargos e salários, para melhor condução e maior participação, tanto para melhoria contínua de ações, bem como para a divisão dos resultados esperados. O líder é essencial para o gestor conseguir atingir os objetivos da área em que atua, pois ele tem diálogo direto com os trabalhadores e é respeitado pelos demais companheiros.

2 GESTÃO EFICIENTE X ESTADO MÍNIMO

O comprometimento com o serviço sempre ficou em segundo plano no serviço público, já que cargos são distribuídos de acordo com a composição política na administração. Tendo-se em vista que por muitos anos o neoliberalismo impôs em suas normas a prática do estado mínimo, muitos desses agentes políticos, passaram a fazer da atividade pública um meio de enriquecimento financeiro, já que atuam em setores estratégicos do governo, como a área de compras e licitações, mais uma vez fazendo recair sobre a administração pública, o paradigma de setor corrupto e ineficiente.

Ao mesmo tempo em que políticas neoliberais impõem o estado mínimo e os acordos políticos levam a administração ao empreguismo, fatiando o poder entre os partidos aliados, se faz necessário acabar com essa prática, levando-se em conta que para ter uma administração eficiente e comprometida com os interesses da sociedade, a seleção de candidatos deve ser por concurso público, pois cada um concorrerá à vaga de acordo com suas competências técnicas, reduzindo os cargos de fator político e pregando a impessoalidade.

Se o foco da administração pública é o cidadão, é necessário corpo técnico qualificado, aperfeiçoamento na prestação de serviços, realizando as atividades de acordo com os prazos determinados, seguindo rigorosamente a legislação e sem causar prejuízos aos cofres públicos, alcançando a satisfação, uma vez que política pública de qualidade é aquela que chega de forma integral para a população.

É momento de fazer essa transição do Estado Herdado para o Estado Necessário também nas cidades, iniciando um processo de qualificação dos servidores, para que todos tenham a consciência de que cabe a administração pública atuar no aprimoramento da qualidade de vida da população, atendendo as prioridades e necessidades da sociedade, planejando suas estruturas para o bem estar social presente e futuro, desapegando-se do clientelismo e lutando pelo desenvolvimento sustentável.

Segundo Pochmann (2005) Não há como produzir um projeto capaz de possibilitar a inclusão frente ao atual padrão de enriquecimento com origem na especulação financeira, e inversamente, permanece intacto o déficit nos serviços públicos indispensáveis à vida civilizada. Cabe aos gestores públicos a habilidade e a criatividade para fazer com que esse déficit de serviços públicos de qualidade sejam sanados.

Dentro da situação abordada, o PT sempre demonstrou atenção à importância da qualidade das políticas públicas a partir da valorização dos servidores, implantando

programas corretos de cargos e salários e qualificação profissional. Quanto maior é a qualificação, maior o comprometimento com os serviços e bens disponíveis, garantindo acesso dos cidadãos.

2.1 Motivação dos servidores para qualidade no atendimento

É quase unânime nas ruas, mesas de bar, filas de banco e discussões políticas das cidades brasileiras que o servidor é “vida boa” e considerado como o trabalhador que não trabalha. Dentro das gestões públicas podemos perceber que isso é mais um mito criado justamente porque existem dentro do corpo funcional os chamados cargos comissionados, contratados pelo gestor eleito para exercer as funções políticas dentro da administração. Esses servidores não têm cartão de ponto, portanto, não necessitam comprovar o cumprimento de horário e também recebem vencimentos maiores que os servidores concursados.

Com essa premissa, existe na maioria das administrações constrangimento dos servidores, desmotivação por verificar que outros servidores não cumprem horários e recebem maiores salários, além de terem de trabalhar, muitas vezes, com equipamentos e tecnologias ultrapassadas, que dificultam o trabalho no atendimento da população e fazem crescer esse estigma de “vagabundo”.

A falta de planejamento para aumento da arrecadação do município e a alta contratação de servidores comissionados também gera uma base salarial ruim para a classe trabalhadora, fazendo com que as negociações salariais mal cheguem à reposição da inflação (de salários defasados há anos) e sem ampliação de benefícios, influenciando diretamente na qualidade de vida do servidor, no seu descontentamento, na desmotivação, no adoecimento e assim, na diminuição do quadro ativo dos setores, prejudicando o atendimento correto ao cliente final.

2.2 Gestão Técnica x Gestão Política

Em Bragança Paulista, cidade objeto deste estudo, a Prefeitura Municipal é dividida em dezenove secretarias, sendo três delas secretarias especiais de gabinete. Como parâmetro de verificação de agentes meramente políticos e agentes técnicos nas pastas da administração, verifica-se que na gestão anterior (2005-2012) do prefeito Jango (PSDB), cinquenta por cento (50%) da gerência das pastas era composta por agentes exclusivamente políticos. Na atual administração do prefeito Fernão Dias (PT), seu primeiro escalão é composto por aproximadamente setenta e quatro por cento (74%) de gestores técnicos. Olhando meramente

pela porcentagem, fica evidenciado que a atual administração prioriza a Gestão técnica, e isso tem trazido resultados positivos de enfrentamento para um novo organograma funcional em todas as áreas. Nas duas gestões também é clara a preocupação em manter uma gestão extremamente política no gabinete, que é a retaguarda do prefeito.

2.3 A Política de coligação partidária na Gestão

Nas eleições municipais de 2012, o prefeito Fernão Dias (PT) foi eleito em coligação com outros dois partidos: PV e PTB. Em um ano e quatro meses de governo é notória a disputa partidária dentro da administração, tornando o clima interno muito dificultoso, pois a política não deixa vácuos e a queda de um servidor comissionado de um partido gera atendimento a outro partido insatisfeito.

Paralelo a essa situação, o prefeito foi eleito com minoria esmagadora (4 em 19 vereadores) na Câmara Municipal e isso fez com que fosse aberta negociação também com outros partidos para ampliar a representatividade do governo. Nesse sentido, o auxílio veio pela criação do PROS, que trouxe para a base aliada mais 4 vereadores, além de alguns de outros partidos que vieram para a base. Com relação aos vereadores, não existe pedida de cargos e sim atendimentos de serviços para as suas comunidades, fazendo com que, muitas vezes, o cronograma da administração seja alteração para atendimento pontual de algum legislador.

Com o atendimento político dentro da gestão, também podemos verificar que os agentes envolvidos com o desenvolvimento de programas federais dentro do município não tem o alinhamento com aquela política pública e acabam retardando o desenvolvimento do projeto e o município acaba perdendo recursos essenciais para o desenvolvimento social e humano para a cidade.

2.4 Atendimento a Legislação

Na condição de gestor Máximo do município, o prefeito colocou em prática desde o primeiro dia de mandato ações para seguir o que pede a legislação, começando com a escolha de secretários técnicos, que valorizem a gestão eficiente dos recursos públicos de cada pasta, para atender as demandas da população de forma eficaz. Em Bragança Paulista, o gestor anterior assinou junto ao Ministério Público 68 TACs (Termos de Ajuste de Conduta) e coube ao atual prefeito cumprir esses acordos. Hoje a situação é controlada, pois ações que demandam participação popular têm sido garantidas com ampla discussão em audiências

públicas, para então ser efetivada a política pública. Outra medida adotada acertadamente foi à criação do Diário Oficial do município, que reduziu o gasto público em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por mês. Os atos de transparência são expostos no site oficial do município, para consulta aberta e apenas para divulgação, garantindo o princípio da impessoalidade.

A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos deverão ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar símbolos ou imagens que caracterizam promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos (BRASIL, 1988).

2.5 A Lei de Responsabilidade Fiscal

A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), Lei Complementar 101/00, estabelece em seu Artigo 1º:

§1º A responsabilidade na gestão fiscal pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, mediante o cumprimento de metas de resultados entre receitas e despesas e a obediência a limites e condições no que tange a renúncia de receita, geração de despesas com pessoal, da seguridade social e outras, dívidas consolidada e mobiliária, operações de crédito, inclusive por antecipação de receita, concessão de garantia e inscrição em Restos a Pagar.

Com essa ação, o que mais se ouve dos gestores públicos é justamente o estrangulamento das ações de governo para que não se ultrapasse os limites da lei, uma vez que ela pune com sanções fiscais e penais. Das sanções mais pesadas, pode levar a cassação de mandato por improbidade administrativa. Muitas das áreas essenciais da administração, como saúde e educação, tem teto para gastos públicos. Muitos gestores tem se utilizado dessas metas para justificar o baixo desempenho a frente da administração, se esquecendo que cabe a ele e sua equipe planejar a gestão, prevenindo riscos e cumprindo metas. O planejamento é essencial para aumento de receita e assim, desenvolver políticas públicas eficazes de atendimento as necessidades dos cidadãos. A LRF veio como meio de moralizar o gasto com pessoal, fazendo com que o gestor se atente a quantidade de indicações a cargos políticos é essencial para se trabalhar, impedindo o estouro da folha de pagamento. A Lei Complementar 101/00 também garantiu transparência na divulgação e participação popular do Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária Anual.

2.6 O Papel das OS na nova gestão pública

Importante nas discussões atuais, as chamadas Organizações Sociais (OS) tem se tornado efetivas políticas dentro das administrações país afora. Trata-se de um modo neoliberal de administrar via terceirização de serviços essenciais da gestão pública. É um tópico fundamental a ser abordado uma vez que afeta diretamente a motivação de pessoal da área que sofre influência ou intervenção da OS. Esse sistema terceirizado de gerenciamento passou a ser constituído dentro das administrações públicas justificar que sem tal ação o poder público não consegue fechar a conta e encerrar a gestão sem cumprir com a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Em Bragança Paulista acabou de ser efetivada a contratação de uma Organização Social na área da saúde, que abrange a administração indireta de todos os postos de saúde e a Unidade de Pronto Atendimento (UPA) no município. Ainda é cedo para pontuar o resultado junto aos cidadãos que serão atendidos na rede pública, mas é notória a insatisfação dos servidores concursados da Saúde, bem como os contratos das associações de bairro que atuam nas Unidades Básicas de Saúde (UBS) e no programa de Estatística de Saúde da Família (ESF). A contratação se deu e hoje existem três tipos de atuação: dos servidores concursados, da OS contratada e dos agentes das associações.

Ocorreu, com isso, uma violenta investida da oposição contra o modo de gerência, além de um apontamento direto de que a administração não tem capacidade de gerenciamento de pessoas e por isso atua com uma OS. Outro fator que vem a tona é a velha máxima direitista que é a indicação de pessoal desqualificado para atuar na OS, bem como o surgimento do chamado nepotismo camuflado, já que muitos funcionários comissionados indicaram seus parentes para trabalharem na gestão terceirizada da saúde, mantendo uma estrutura não ilegal, mas imoral do organismo público.

Caberá, no mínimo, a secretaria de Saúde fazer a verificação dessa gestão, cobrar resultados efetivos e fiscalizar para o recolhimento dos impostos e tributos trabalhistas dos funcionários terceirizados, para que no futuro não sobre resíduos e ações judiciais a prefeitura como solidária na contratação e, assim, acabar tendo prejuízos no final do contrato de prestação de serviços.

2.7 Burocracia

O modelo burocrático surgiu como uma proposta de estrutura administrativa para organizações complexas, dotada de características próprias, eficiente na sociedade industrial emergente.

Embora a expressão organização burocrática seja utilizada de modo depreciativo, para designar empresas complicadas no seu processo de trabalho e lentas no processo de decisão, a burocracia mostrou-se uma forma adequada e muito aplicada às organizações de todo o tipo. A promoção por mérito e competência não pode ser mais distante do que o estereótipo de cabide de empregos e poço de incompetência, que se atribui modernamente ao termo burocracia.

Seja como for, o movimento burocrático é alvo de críticas severas, principalmente daqueles que defendem a maior liberdade e autonomia do indivíduo para o melhor desempenho organizacional.

Dentro das organizações públicas, o termo burocracia é visto como atraso, como sintoma de ineficiência de atendimento, de demora na obtenção de respostas simples para se promover as ações do próprio governo bem como do cliente final, que é o cidadão. Um dos fatores que mais existem na burocracia do setor público é a existência de sistemas de informática ultrapassados, com operacionalidade difícil e suporte ruim ou muito caro. Falta treinamento para os servidores que utilizarão do sistema, falta flexibilidade de adequação do pacote de software e sobram críticas pela ineficiência na resposta, tanto imediata do servidor, quanto da tramitação de processos dentro da administração.

3 DIAGNÓSTICO

3.1 Plano de Cargos e Salários

Tema recorrente em todas as campanhas eleitorais no município e também presente em todos os Planos de Governo dos candidatos a prefeito, Bragança Paulista já teve contratos assinados com a Fundação Getulio Vargas para elaboração do Plano de Cargos e Salários e por incrível que possa parecer, os Planos não saíram do papel, ou seja, além de não implementar uma política reivindicada pelos servidores a pelo menos 10 anos, a municipalidade ainda desperdiçou dinheiro público contratando empresa especializada na elaboração do plano que não foi efetivado.

Notícias > Política > Social > Parece que finalmente o funcionalismo Público de Bragança Paulista terá um Plano de Carreira

Parece que finalmente o funcionalismo Público de Bragança Paulista terá um Plano de Carreira

Qui, 17 de Junho de 2010 14:48

Comente

O prefeito João Afonso Sólis (Jango), acompanhado do vice-prefeito Luiz Gonzaga Pires Mathias, do presidente da Câmara João Carlos Carvalho, e secretários municipais, assinou na manhã desta quarta-feira, 16, dois contratos com a Fundação Getulio Vargas.

O primeiro refere-se à elaboração do Plano de Cargos e Carreiras e salários dos servidores municipais incluindo a área de saúde e revisão do plano de cargos e salários do magistério municipal.

Já o segundo contrato consta de uma avaliação atuarial, estudo econômico financeiro e definição do modelo do sistema previdenciário municipal e assessoria a secretaria de Finanças nas áreas orçamentária, financeira, tributária e de suprimentos.

A FGV esteve representada na solenidade pelo Dr. Francisco Humberto Vignoli, Dr. Sergio Amad Costa e Álvaro Raposo de Resende. Francisco disse que: "a Fundação Getulio Vargas é pioneira em administração pública no Brasil, mas não traremos uma fórmula mágica para implantar no município, construiremos esta fórmula com a realidade local".

Valkiria Raseira, secretária de Finanças, falou da importância do momento e os benefícios que estes contratos proporcionarão. "O estudo para definição do regime próprio de previdência assim como a elaboração do Plano de Cargos e Carreiras, beneficiará totalmente o servidor municipal a partir do momento que eles terão as suas carreiras valorizadas", disse.

Os técnicos da Fundação desenvolverão estudos para corrigir distorções, promover valorização e estabelecer critérios de desenvolvimento de carreiras da administração pública o que representará uma nova perspectiva na vida do servidor municipal que é o principal objetivo da administração do prefeito Jango.

O prefeito Jango bastante feliz com a assinatura destes contratos falou de sua expectativa. "Essa não é uma conquista de um ano dos servidores, é uma conquista de toda uma carreira profissional que todos buscavam há muito tempo. Não será uma ação com reflexos imediatos, mas que vislumbra um futuro mais próspero e seguro para todos" disse Jango.

Com a valorização dos servidores através da implantação destes projetos a idéia do prefeito Jango é oferecer serviços de qualidade para a população, portanto não serão apenas os servidores que se beneficiarão e sim a comunidade em geral.

Compartilhe

8+1

Portal Bragança

8.159 pessoas curtem Portal Bragança.

Menu Principal

- Página Principal
- Últimas Notícias
- Atibaia
- Anhembi
- Itatiba
- Serra Negra
- Bragança Paulista
- Agências Reguladoras
- Agronegócios
- Circuito das Águas
- Clima / Tempo
- Cultura
- Economia
- Educação
- Empregos e Concursos
- Especials
- Esportes
- Fique por Dentro
- Governo de São Paulo
- Inclusão Digital
- Internacional
- Justiça
- Loterias
- Melo Ambiente

Figura 2 – Notícia no Portal Bragança, em 17 de junho de 2010, quando da assinatura de contratos com a FGV

Atualmente, a cidade já consta com Planos de Carreira na área da Educação, para o Magistério, mas que está passando por revisão, mas que não tem tido o andamento esperado pelos servidores e pela administração municipal. O Plano, apesar de instituído pela Lei Complementar 457/05 e alterado pelas Leis Complementares 640/09 e 735/12, não foi devidamente implementada e professores ingressaram na justiça para obter a diferença salarial que previa o plano.

Cidade

Plano de Carreira: Prefeitura é condenada a pagar diferença salarial de professores

SÁBADO, 29 JUN 2013

[Versão para impressão](#)

 Tamanho dos caracteres



Leonardo Machado Frossard apresentou a sentença expedida no início do mês de junho
 FOTO: GERSON GOMES / BJD

A Prefeitura de Bragança Paulista foi condenada pela Vara do Trabalho da Comarca local a pagar a 14 professores da Rede Municipal de Ensino uma diferença salarial nos vencimentos mensais desde abril de 2012, quando foi aprovada pela Câmara Municipal a Lei Complementar 735/12, que alterou a Lei Complementar 457/05, que implantou o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Segundo o advogado dos professores, Leonardo Machado Frossard, com a LC 457/05, foi especificado o quadro de vencimentos dos professores de acordo com a categoria. Porém, alega o advogado, desde que a Câmara Municipal alterou a lei em 2012, através da LC 735/12, a Prefeitura não vem realizando os pagamentos conforme determina a legislação, que deveria começar em abril de 2012.

“Três meses após a vigência da lei, um grupo de professores resolveu ingressar com uma ação trabalhista contra a Prefeitura pleiteando a diferença do pagamento de salário”, explicou Frossard.

Segundo o advogado, a Prefeitura alegou que não tinha dinheiro para pagar os professores e assim que tivesse no orçamento iria iniciar o pagamento. Segundo a sentença, a Administração Municipal alegou que a lei ainda não foi implementada, justificando-se com suporte na Lei de Responsabilidade Fiscal, que limita os gastos públicos com despesas de pessoal.

Mas o juiz do Trabalho Azael Moura Junior entendeu que a Prefeitura deveria ter se precavido antes de sancionar a lei, sendo então, condenada a pagar os valores apurados, incluindo nos próximos vencimentos a evolução salarial.

“A Prefeitura poderá recorrer da sentença, mas já tem a obrigatoriedade e o prazo de 10 dias para incluir os novos valores nos vencimentos dos 14 professores”, disse Frossard. Ainda segundo o advogado, as diferenças salariais mensais variam de R\$ 211,50 a R\$ 270,99.

Figura 3 – Notícia no Portal Bragança Jornal Diário, em 29 de junho de 2013.

Existe também o plano de Carreira para os servidores da Secretaria de Trânsito e Segurança, apenas para a Guarda Municipal, que reenquadrou apenas alguns cargos, não tendo sua efetivação completa.

Na Secretaria de Serviços urbanos existe há quase um ano uma comissão de trabalhadores e chefia para discussão do Plano de Carreira específico para aquela pasta,

Contudo, o fator que mais causou revolta nos servidores municipais foi a criação de reenquadramento dos advogados da prefeitura, excluindo mais de 2 mil trabalhadores que pedem a criação de um Plano de Cargos e Salários amplo.



BRAGANÇA PAULISTA
site oficial da cidade

Bem-vindo, Usuário [Fazer Login](#)

ou

Lugares, produtos, etc... CEP ou endereço

Home
Notícias
Classificados
Guia Comercial
Colunistas
A cidade
Anuncie

“Privilégio salarial” causa reação nos servidores municipais

Publicado em 01/2014



A lei complementar nº788 de 18 de dezembro de 2013, aprovada pela Câmara Municipal reequadra os vencimentos dos advogados “Junior, Pleno e Sênior” da Prefeitura. No total são 40 vagas de advogados, mas apenas cerca de 20 estão preenchidas e deverão ser beneficiados com o reequadramento de suas referências a partir do mês de fevereiro, quando ganham uma referência e a partir de julho de 2014 quando ganham mais.

A classificação é feita por tempo de serviço na seguinte forma: advogados que possuem ou venham a possuir mais de 10 anos de serviço na carreira serão enquadrados como “Sênior”, os que possuem mais de 5 anos serão enquadrados como “Pleno” e os demais serão enquadrados como categoria “Junior”.

A medida está gerando insatisfação no meio da maioria dos dois mil servidores municipais que se sente discriminada por ficar de fora do reequadramento e respectivo aumento de salário.

A LEI – Segundo a Lei Complementar nº 259 de 24 de março de 2000, que dispõe sobre a reestruturação de empregos, estabelece o plano de cargos, carreiras e salários da Prefeitura, a progressão salarial é estabelecida ao servidor que cumprir cumulativamente o interstício de 365 dias de efetivo exercício no padrão salarial em que se encontra estar acima da média de merecimento quando da avaliação de seu desempenho pela Comissão Técnica de Recursos Humanos a que se refere o artigo 12 da lei complementar 259. Esse artigo cria critérios que devem ser utilizados pela Comissão Técnica para avaliar cada caso, de acordo com as normas previstas em regulamento específico.

Na avaliação do desempenho serão considerados os fatores de assiduidade, pontualidade, zelo pessoal, zelo com material, disciplina, iniciativa própria, produtividade e experiência específica. Os servidores lotados na Secretaria da Educação, que por exigência legal sejam regidos por instrumento próprio, terão a progressão e a promoção de acordo com a lei que dispõe sobre o Estatuto do Magistério. Os servidores lotados na Guarda Municipal terão a progressão conforme dispuser decreto do Executivo Municipal.

COMISSÃO – Segundo fonte da GB, embora ainda não se tenha conhecimento dos nomes dos advogados beneficiados pelo reequadramento, que se supõe serão todos, a existência da lei já provoca reação nos demais servidores municipais que se sentem discriminados e até porque essa nova lei, salvo melhor juízo, fere o princípio de isonomia entre os servidores municipais.

Por outro lado o Executivo estaria ignorando o capítulo IV da Lei 259, artigo 12, que obriga a criação da Comissão Técnica de Recursos Humanos, justamente para avaliar cada caso antes do reequadramento. E essa Comissão não foi criada até esta data.

A lei que beneficia só os advogados foi criada em 18 de dezembro e o Sindicato dos servidores municipais- o SISMUB- não se manifestou até agora.

A situação, salvo melhor juízo se revela discriminatória porque hoje no funcionalismo tem-se em normas salariais para os professores, para a Guarda Municipal, para os advogados,mas não se tem normas para a maioria dos trabalhadores de carreira da municipalidade.

Créditos: Jornal Gazeta Bragantina

Figura 4 – Notícia publicada no portal Bragança Paulista, em janeiro de 2014.

3.2 Capacitação profissional

Não é de hoje que podemos verificar que não existe evolução da qualificação dos profissionais do setor público com incentivos da municipalidade. Justamente por não existir plano de carreira, os servidores acabam se acomodando e não evoluem em sua formação acadêmica ou mesmo com cursos de qualificação profissional.

Tendo em vista que existem várias pastas onde o profissional pode ser multifuncional, não há espaço reservado em orçamento para cursos e ainda ocorre o engessamento por conta do chamado desvio de função.

E foi justamente na única área onde podia haver evolução funcional que ocorreu o maior escândalo de gestão da cidade, comprovando que os próprios gestores não faziam nenhum tipo de acompanhamento dos cursos feitos pelos servidores da área de educação, onde existiu a evolução com certificados de cursos à distância em instituições de idoneidade duvidosa, além do pagamento de horas extras exorbitantes pagas aos profissionais que faziam os cursos, que chegavam ao montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais por mês).



Prefeitura corta dos salários dos professores valor correspondente a evoluções

Foto: Filipe Granado



O próximo passo será cobrar dos profissionais envolvidos a restituição dos valores que já foram pagos

Professores que trabalham na rede municipal de ensino e que obtiveram evolução funcional apresentando certificados de cursos a distância feitos em instituições de idoneidade questionável tiveram cortados de seus salários, neste mês, o valor correspondente às

evoluções. Com isso, a Prefeitura deixará de desembolsar cerca de R\$ 100 mil por mês.

O **Jornal Em Dia** obteve essa informação por meio de profissionais que estão passando por essa situação e o secretário chefe de Gabinete, Luiz Benedito Roberto Torricelli, confirmou que foi essa a iniciativa do Executivo.

Os professores que evoluíram apontam que foi a Secretaria da Educação que vistou os documentos apresentados e autorizou as evoluções. Assim, a reportagem questionou o secretário chefe de Gabinete se a sindicância realizada também apurou a responsabilidade dos funcionários que trabalhavam no setor competente da secretaria na época das evoluções. A resposta foi negativa. "A causa, na verdade, é a má redação da lei. A lei dizia que os cursos deveriam ser apresentados na Secretaria da Educação e vistados. É a secretaria, através de um órgão, vistava todos eles. Verificava a apresentação do curso e a lei dizia para vistar e se vistava e mandava incluir no prontuário funcional dos professores. Não houve análise desses cursos. A Secretaria da Educação sempre entendeu que eles eram aptos à evolução funcional. Nunca se percebeu que houve abuso até que, de repente, um número excessivo começou ingressar com pedidos de evolução e aí se alertou a Secretaria da Educação", afirmou.

Muito se comentou também que as primeiras evoluções conquistadas por meio de diplomas de cursos a distância teriam partido de supervisoras de ensino, ou seja, profissionais que atuam diretamente na Secretaria da Educação. Torricelli confirmou que muitas supervisoras de ensino também se beneficiaram dessas evoluções, mas não soube dizer se elas teriam sido as primeiras ou não. "Muitas supervisoras também tiveram evolução com esses cursos a distância e também foram sancionadas igualmente. Não sei dizer se elas foram as primeiras porque não analisamos quem fez primeiro e quem não fez. Mas muitas utilizaram esses cursos", afirmou.

Outra questão que merece ser esclarecida é o fato de alguns professores que obtiveram a evolução funcional dessa forma defenderem que têm direito adquirido e que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) proibe a diminuição de salários. "Não entendemos como aumento de salário, e sim como uma evolução funcional indevida. Então, se ela foi indevida, é obrigação da administração pública rever os seus atos. A administração pública quando erra, e às vezes erra, tem a obrigação legal de rever os seus atos, ainda que isso implique em prejuízo para alguém, sob pena de enriquecimento ilícito e prejuízo ao erário", contrargumentou o secretário.

Todos os profissionais que evoluíram apresentando certificados de cursos a distância feitos em instituições de idoneidade questionável também receberam uma advertência da Prefeitura. "Todas, além da retroação da evolução, foram sancionadas administrativamente com a pena de advertência. Todas. Não acarreta prejuízo porque é a menor das penas disciplinares. Fica a advertência para que não se cometa outra pena no futuro. É claro que qualquer outra irregularidade que venha a se praticar no futuro, essa pena de agora influi numa decisão posterior porque já tem um pequeno deslize na sua carreira. Mas, hoje, na prática, não acarreta prejuízo", observou Torricelli.

É de conhecimento geral que o caixa da Prefeitura não anda tão bem como em outros anos, haja vista vários cortes que vêm sendo promovidos, até na decoração natalina, conforme anunciado recentemente pelo prefeito Jango. O **Jornal Em Dia** então perguntou ao secretário se os cortes dos valores correspondentes às evoluções seriam feitos mesmo que as finanças estivessem bem. "O processo administrativo para análise dos certificados já começou em 2011 e só demorou porque era um número muito grande, mais de 800, mas não tem nenhuma ligação com o fechamento de caixa de 2012. Só não foi feito antes porque era preciso terminar a análise de todos os casos, de forma individual, notificar os professores e esperar a resposta", disse.

Por fim, o secretário Luiz Benedito Roberto Torricelli concluiu que os profissionais da Secretaria Municipal de Educação não tiveram a intenção de fraudar a Prefeitura. "Muitos professores não tiveram nenhuma vontade de burlar a lei ou fraudar o Executivo ou obter vantagem ilícita. Nós verificamos que a maioria deles foi vítima de engano. Entenderam mal o espírito da lei, foram levados por outros que se beneficiaram lá atrás e pelo grande número de pessoas que estava se beneficiando, entenderam que era legal. Então, de certa forma, os professores foram levados a cometer esse engano. Não tiveram nenhum intuito de burlar a administração pública".

Figura 5 – Notícia no portal do Jornal em Dia, sobre certificados duvidosos na evolução funcional na Educação.

3.3 Agentes políticos x Quadro técnico

Bragança Paulista conta hoje com cerca de 74% do seu primeiro escalão de governo composto por pessoal técnico, o que é um patamar excelente para aplicar e implementar ações de desenvolvimento e política públicas eficientes para a população, porém, dos cerca de 4 mil servidores que compõe o quadro funcional da administração, 10% é composto por cargos de comissão (400 servidores), em todos os níveis de governo. Não parece muito quando tratamos de porcentagem, mas é um número alto quando percebemos que 75% da ocupação desses cargos de dá de forma política, mais da metade deles podendo ser substituídos por chamamento de concurso público. Outro fator essencial para diminuição desse quadro é analisar que todos recebem vencimentos maiores que os concursados para a mesma função.

No fechamento da folha de pagamento para o mês de abril de 2014, a folha salarial ocupa 48% dos custos da municipalidade, porcentagem considerada adequada para o tribunal de Contas, porém estamos vivenciando a data base de negociação salarial da classe e o patamar após o final da negociação – que atingiu a reposição da inflação, em 6,15% em março e 0,5% de aumento real – os 49,5% do custo, considerado alarmante para o Tribunal de Contas.

Em 2012, por exemplo, o prefeito em exercício teve de demitir 60 servidores em cargo de comissão de uma só vez, para não estourar o orçamento e acabar ultrapassando o limite da Lei de Responsabilidade Fiscal.

JORNAL EM DIA
desde 2003

Nas Bancas | O seu jornal de Quintas
Bragança Paulista - Terça-feira, 22 de Abril de 2014

Home Notícias Editorial Colunas Enquete Classificados

Secretário demitido na lista dos 60 tem exoneração anulada



Nos Atos Oficiais do município do último sábado, 22, foi publicada a portaria nº 4.098, que trata da anulação da exoneração do secretário Especial de Gabinete, Rauf Carvalho Sabbag.

De acordo com a publicação, esta portaria anula a antiga portaria de exoneração, que foi publicada no dia 6 de setembro e também tem efeito retroativo, ou seja, a demissão do secretário foi anulada e ele receberá por esse período em que supostamente não fazia mais parte dos cargos comissionados do Executivo.

Entretanto, a reportagem obteve informação que desde o início do mês, quando foi demitido, Rauf Sabbag frequentou o Palácio Santo Agostinho normalmente, em seu horário de expediente. Agora, 16 dias depois, voltou oficialmente ao seu antigo cargo.

O secretário Especial de Gabinete havia sido demitido juntamente a outros cinco secretários, além de outros funcionários de cargos de confiança, totalizando mais de 60 demitidos.

Também haviam sido exonerados os secretários municipais Alfredo Soares Leme, de Desenvolvimento Econômico; Antônio Fernando de Souza Siqueira, da Juventude, Esporte e Lazer; Antônio Roberto Teixeira, também Especial de Gabinete; Marcos Michelin, dos Agronegócios; e Marcus Antônio da Silva Leme, também Especial de Gabinete.

Após a demissão em massa, o prefeito João Afonso Sólis (Jango) declarou ao **Jornal Em Dia** que o município estava quase atingindo o limite prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal e, por isso, houve a necessidade do corte.

Gráfica Bragança
Há 20 anos imprimindo idéias com qualidade!
11 4033-8383 | 4033-4392
graficabraganca@jornalemidia.com.br

ANUNCIE AQUI!
11 4033-8383
11 4033-4392

ANUNCIE AQUI!
11 4033-8383
11 4033-4392

ANUNCIE

Figura 6 – Notícia no portal do Jornal em Dia, em 24 de setembro de 2012, sobre a exoneração de servidores para não atingir o limite da LRF.

4 PROGNÓSTICO

Espera-se que o número de servidores afastados do trabalho seja reduzido, que a gestão tenha abertura democrática, onde o trabalhador tenha espaço para auxiliar na tomada de decisão, uma vez que ele de fato é que atua na relação direta com o munícipe e entende quando um método de atendimento é equivocado e deve ser extinto ou modificado.

O melhor gerenciamento fará com que a administração abdique da contratação de serviços terceirizados, pois sua equipe estará mais comprometida e exercerá suas funções com competência e eficácia.

É imprescindível para uma administração pública investir na qualificação profissional dos servidores, garantindo um Plano que permita ter ascensão profissional, melhor remuneração e qualidade de vida. A intersetorialidade permite novas perspectivas, novos conhecimentos, gestão participativa e conhecimento das ações a serem desenvolvidas, seus riscos, suas responsabilidades e sua capacidade para agir em momentos de crise.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é simples gerenciar quatro mil servidores, exige dedicação e política de melhoria contínua. A Administração Pública não funciona sem o servidor, desde o que exerce funções braçais até os de cargo mais elevados. É preciso que exista o companheirismo, integração e respeito do servidor à população e vice-versa. É fundamental que o servidor seja reconhecido pelo seu trabalho, pelo seu comprometimento com o que é público e de forma alguma utilize de sua função com fim político ou corruptivo.

A satisfação do cidadão que utiliza do serviço público está relacionada com a qualidade e a agilidade no atendimento e solução das ações demandadas.

REFERÊNCIAS

POCHMANN, Marcio. **Decadência e Enriquecimento**. Folha de São Paulo, Tendências/Debates, 2 nov. 2005, p. A-3.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Elsevier, 1999.

BOWESOX, Donald J. **Logística empresarial: o processo de integração da cadeia de suprimento**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 229.

Lei de Responsabilidade Fiscal – Presidência da República: 04 de maio de 2000. <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/102628/lei-de-responsabilidade-fiscal-lei-complementar-101-00>. Pesquisado em 03 de abril de 2014, as 19h34.

Constituição Federal do Brasil – Presidência da República: 1988. Capítulo VII, Seção I, §1º. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Pesquisado em 03 de abril de 2014, as 22h03.

ANEXOS

ANEXO 1

Lei Complementar nº.457, de 23 de março de 2005 – Institui o plano de carreira do magistério público de Bragança Paulista.

Endereço desta legislação

<http://leismunicipais.com.br>

LEI COMPLEMENTAR Nº 457, de 23 de março de 2005

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE BRAGANÇA PAULISTA.

Origem: Projeto de Lei Complementar nº 03/2005, do Executivo Municipal.

A Câmara Municipal de Bragança Paulista aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I PLANO DE CARREIRA, EMPREGOS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Bragança Paulista, disciplinando os seus empregos e remuneração. Estabelece as normas gerais, os deveres, os direitos e a valorização do Magistério. Abrange a Educação Básica em nível de Educação Infantil e Ensino Fundamental [as 4 (quatro) séries iniciais], incluindo as modalidades de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos da Rede Municipal de Bragança Paulista, de acordo com a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com a Resolução CNE/CEB 03/97.

Art. 2º Para efeitos deste Plano de Carreira compreendem-se os docentes e os especialistas da Educação que desenvolvem as atividades de planejar, ministrar, executar, administrar, orientar, coordenar, supervisionar e avaliar o ensino.

SEÇÃO II DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 3º Considera-se para os efeitos desta Lei Complementar:

I - Carreira do Magistério: formas de provimento do conjunto de empregos efetivos do Quadro do Magistério;

II - Quadro do Magistério: conjunto de empregos e funções de docentes e especialistas da Educação, privativo da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.

CAPÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I DA COMPOSIÇÃO

Art. 4º O Quadro do Magistério Público Municipal de Bragança Paulista é constituído por:

I - empregos efetivos de docentes:

- a) Professor de Educação Infantil;
- b) Professor de Ensino Fundamental - nas 4 (quatro) séries iniciais;
- c) Professor de Educação de Jovens e Adultos;
- d) Professor de Educação Física; (Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))
- e) Professor de Arte; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [735/2012](#))
- f) Professor de Inglês. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

II - empregos efetivos de especialistas da Educação:

- a) Diretor de Escola;
- b) Supervisor Escolar;

III - emprego de docente em designação na função de especialista da Educação:

- a) Vice-Diretor;

IV - emprego de docente ou especialista da Educação em designação na função pedagógica de:

a) Professor Coordenador;

V - emprego de provimento em comissão de especialista da Educação:

a) Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica.

Parágrafo Único - Os integrantes da classe de docentes e de especialistas da Educação serão enquadrados conforme a tabela de vencimentos do Anexo I deste Plano de Carreira.

SEÇÃO II DO CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. 5º Os ocupantes de empregos da classe de docentes atuarão como:

I - Professor de Educação Infantil: na Educação Infantil, atendendo alunos de 01 (um) a 06 (seis) anos de idade, nas classes regulares e nas classes de Educação Especial, comprovada a sua especialização;

II - Professor de Ensino Fundamental: nas 04 (quatro) séries iniciais do Ensino Fundamental, nas classes regulares e nas classes de Educação Especial, comprovada sua especialização;

III - Professor de Educação de Jovens e Adultos: na Educação de Jovens e Adultos, equivalente às 04 (quatro) séries iniciais do Ensino Fundamental, e nas classes de Educação Especial, comprovada a sua especialização.

~~IV - Professor de Educação Física: nos anos iniciais do Ensino Fundamental. (Acrescido pela Lei Complementar nº **640**/2009)~~

IV - Professor de Educação Física: nos anos iniciais da Educação Básica; (Redação dada pela Lei Complementar nº **735**/2012)

V - Professor de Arte: nos anos iniciais da Educação Básica; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **735**/2012)

VI - Professor de Inglês: nos anos iniciais da Educação Básica. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **735**/2012)

Parágrafo Único - O titular da regência da classe do Ensino Fundamental deverá acompanhar a ministração da aula de Educação Física, desenvolvendo suas atividades de forma integrada com o professor especialista ou ocupar-se de atividades com alunos, previstas no projeto pedagógico da escola ou, ainda, exercer atividades pedagógicas correlatas como preenchimento de relatórios, atendimento a pais de alunos e outras. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº **640**/2009) (Revogado pela Lei Complementar nº **735**/2012)

Art. 6º Os ocupantes de emprego, posto de trabalho ou função de especialista da Educação atuarão como:

- I - Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica e Supervisor Escolar: na Secretaria Municipal de Educação;
- II - Diretor de Escola, Vice-Diretor, Professor Coordenador e Professores: na Unidade Escolar;
- III - Diretor de Escola, Vice-Diretor, Professor Coordenador e Professores: no Pólo Rural (agrupamento de Unidade Escolar Rural);
- IV - Formadores Pedagógicos: na Oficina Pedagógica.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DE EMPREGOS

SEÇÃO I DAS FORMAS DE PROVIMENTO E REQUISITOS

Art. 7º O provimento dos empregos docentes far-se-á através de concurso público de provas e títulos, de acordo com os requisitos do Anexo II deste Plano.

Art. 8º O provimento de empregos de especialistas da Educação será realizado por meio de:

- I - concurso público de provas e títulos para os empregos de Supervisor Escolar e de Diretor de Escola, de acordo com os requisitos do Anexo II deste Plano;
- II - nomeação em comissão para a função de Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica, de acordo com os requisitos do Anexo II deste Plano;
- III - designação para as funções de Vice-Diretor e Professor Coordenador, de acordo com os requisitos do Anexo II deste Plano.

SEÇÃO II DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 9º O prazo de validade dos concursos públicos será de até 02 (dois) anos, a contar da data de sua homologação, podendo ser prorrogado por mais 02 (dois) anos.

Art. 10 Os concursos públicos, de que trata o artigo 7º desta Lei Complementar, serão efetuados pela Secretaria Municipal de Administração, em parceria

com a Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura Municipal de Bragança Paulista.

Art. 11 Os concursos públicos reger-se-ão por instruções especiais que estabelecerão:

I - o nível e a modalidade da Educação Básica;

II - as condições para o provimento dos empregos;

III - a bibliografia;

IV - os critérios de aprovação e classificação.

SEÇÃO III DA ADMISSÃO

Art. 12 Para a admissão dos docentes e especialistas da Educação aprovados no concurso público será obedecida sua ordem de classificação.

SEÇÃO IV DA CONTRATAÇÃO DE DOCENTES POR TEMPO DETERMINADO

Art. 13 A contratação de docentes por tempo determinado ocorrerá quando houver necessidade em caráter emergencial, devendo o contratado possuir os requisitos exigidos pela função.

SEÇÃO V DA DESIGNAÇÃO PARA O POSTO DE TRABALHO

Art. 14 A função de Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica será por nomeação em cargo de comissão.

Art. 15 A designação para a função de Vice-Diretor se verificará por indicação do Diretor e referendado pelo Secretário de Educação, dentre os inscritos.

§ 1º Haverá função de Vice-Diretor nas Unidades Escolares que possuírem:

- a) no mínimo 20 (vinte) classes, incluindo as classes das Unidades Escolares vinculadas e os berçários, ou agrupamentos de 10 classes na Zona Rural, funcionando em 03 (três) períodos, com avaliação da necessidade pela Secretaria Municipal de Educação;
- b) 30 (trinta) classes ou mais, com avaliação da necessidade pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º O Vice-Diretor poderá, em qualquer período do ano, desistir de sua função ou ser dispensado pelo Diretor da Unidade Escolar, referendado pelo Conselho de Escola, com anuência do Secretário de Educação.

§ 3º A referida função deste artigo deverá ser exercida sem prejuízo na contagem de tempo de serviço na classificação geral ou na classificação em sua Unidade Escolar, tendo retorno garantido à sua função na Unidade Escolar em que é efetivo.

Art. 16 A designação para a função de Professor Coordenador será realizada por seleção interna, mediante apresentação de projeto pedagógico, submetido à apreciação do Diretor, Vice-Diretor e corpo docente da Unidade Escolar.

§ 1º Haverá função de Professor Coordenador em todas as Unidades Escolares, nos agrupamentos de Unidades Escolares na Zona Rural e para Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial.

§ 2º O Professor Coordenador poderá, em qualquer período do ano, desistir de sua função ou ser dispensado pelo Diretor da Unidade Escolar, referendado pelo grupo de professores e pelo Conselho de Escola, com anuência do Secretário de Educação.

§ 3º A referida função deste artigo deverá ser exercida sem prejuízo na contagem de tempo de serviço na classificação geral ou na classificação em sua Unidade Escolar, tendo retorno garantido à sua função na Unidade Escolar em que é efetivo.

CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I DA CONSTITUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17 Os ocupantes de empregos de docentes ficam sujeitos às seguintes jornadas de trabalho:

~~I - Professor de Educação Infantil: 20 (vinte) horas semanais cumpridas no trabalho efetivo com alunos;~~

I - Professor de Educação Infantil: 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 17 (dezessete) horas cumpridas no trabalho efetivo com alunos, 3 (três) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de

atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 120 (cento e vinte) horas como base de cálculo mensal; (Redação dada pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

~~II—Professor de Ensino Fundamental: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas semanais cumpridas no trabalho efetivo com alunos e 02 (duas) em trabalho pedagógico na escola;~~

II - Professor de Ensino Fundamental: 30 (trinta) horas semanais, sendo 21 (vinte e uma) horas semanais cumpridas no trabalho efetivo com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 150 (cento e cinquenta) horas como base de cálculo mensal; (Redação dada pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

III - Professor de Educação de Jovens e Adultos: 20 (vinte) horas semanais, sendo 15 (quinze) cumpridas no trabalho efetivo com alunos, 02 (duas) em trabalho pedagógico na escola e 03 (três) em bibliotecas, cursos de extensão, Oficina Pedagógica e outras atividades pedagógicas.

~~IV—Professor de Educação Física:~~

~~a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 14 (catorze) horas aula semanais, sendo 12 (doze) horas aula em atividades com alunos e 2 (duas) horas aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares;~~

~~b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 23 (vinte e três) horas aula semanais, sendo 21 (vinte e uma) horas aula em atividades regulares com alunos; 2 (duas) horas aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares;~~

~~c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas aula semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas aula em atividades com alunos; 2 (duas) horas aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares. (Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))~~

IV - Professor de Educação Física:

a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;

b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal; (Redação dada pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

§ 1º O ingresso do Professor de Educação Física far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da Rede Municipal de Ensino. (Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego. (Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))

V - Professor de Arte:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

§ 1º O ingresso do Professor de Arte far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da rede municipal de ensino.

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

VI - Professor de Inglês:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

§ 1º O ingresso do Professor de Inglês far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da rede municipal de ensino.

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

Art. 18 Os ocupantes de empregos e funções de especialistas da Educação ficam sujeitos às seguintes jornadas de trabalho:

- I - Professor Coordenador: 40 (quarenta) horas semanais;
- II - Vice-Diretor: 40 (quarenta) horas semanais;
- III - Diretor de Escola: 40 (quarenta) horas semanais;
- IV - Supervisor Escolar: 40 (quarenta) horas semanais;
- V - Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica: 40 (quarenta) horas semanais.

SEÇÃO II DA CARGA SUPLEMENTAR

Art. 19 Os docentes da Educação Infantil, do Ensino Fundamental e da Educação de Jovens e Adultos, sujeitos à sua jornada de trabalho prevista no artigo 18, poderão exercer carga suplementar de trabalho.

§ 1º As horas prestadas a título de carga suplementar são constituídas de horas-aula, as quais, juntamente com a sua jornada de trabalho, não poderão exceder as 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Deverá haver compatibilidade de horário entre a jornada de trabalho efetivo e a carga suplementar.

§ 3º A retribuição pecuniária do ocupante de emprego, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá ao valor de hora-aula fixado para sua jornada de trabalho docente, conforme a escala de vencimentos da classe a que pertence.

Art. 20 Poderão ser atribuídas aos ocupantes de emprego de docência, a título de carga suplementar, horas-aula semanais, para ministrar aulas em classes livres ou em substituição e para realizar projetos desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único - As substituições superiores a 30 (trinta) dias serão atribuídas nas Unidades Escolares, de acordo com os critérios estabelecidos pela

Secretaria Municipal de Educação.

Art. 21 Caracterizar-se-ão também como carga suplementar as substituições eventuais.

Parágrafo Único - As faltas eventuais serão substituídas pelo docente, obedecendo à seguinte ordem:

- a) Professor que está no cargo de Professor Substituto;
- b) Professor interessado.

SEÇÃO III DA ACUMULAÇÃO DE EMPREGOS

Art. 22 Na acumulação de dois empregos docentes, deverão ser cumpridos os seguintes requisitos:

I - compatibilidade de horários;

II - comprovação da viabilidade de acesso aos locais de trabalho por meios normais de transporte;

III - intervalo de, no mínimo, 01 (uma) hora de almoço, podendo ser reduzido a critério da autoridade competente do Município, desde que não haja prejuízo algum ao serviço público.

Parágrafo Único - Quando ocorrer incompatibilidade de horário, o docente escolherá suas classes nas Unidades Escolares em que é efetivo. A seguir, se afastará de uma das classes e participará de uma segunda escolha, substituindo Professor afastado ou assumindo classe livre em horário compatível, no ano letivo.

CAPÍTULO V DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO E SUA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DA CARREIRA

Art. 23 A carreira do Quadro do Magistério do Município de Bragança Paulista permitirá movimentação horizontal e vertical do profissional do Magistério, enquadrado em seu respectivo grau.

SEÇÃO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 24 Os servidores públicos do Quadro do Magistério Municipal serão remunerados conforme a tabela de referências do Anexo I deste Plano.

Parágrafo Único— O enquadramento do Professor de Educação Física constante do Anexo I da presente Lei Complementar corresponde à Jornada Integral de Trabalho Docente, ou seja, 27 (vinte e sete) horas-aula semanais, sendo que os vencimentos correspondentes às demais jornadas serão calculados proporcionalmente a esse valor. (Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))

Parágrafo Único - O enquadramento dos Professores de Educação Física, de Arte e de Inglês, constante do Anexo I da presente Lei Complementar, corresponde à Jornada Integral de Trabalho Docente, ou seja, 35 (trinta e cinco) horas-aula semanais, sendo que os vencimentos correspondentes às demais jornadas serão calculados proporcionalmente a esse valor. (Redação dada pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

SEÇÃO III DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 25 Estará assegurado aos integrantes do Quadro do Magistério o adicional por tempo de serviço, que será concedido à razão de 5% (cinco por cento) por quinquênio de serviço público municipal.

SEÇÃO IV DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 26 Garantir-se-á aos profissionais do Quadro do Magistério a evolução funcional, que ocorrerá da seguinte forma:

I - vertical- ascensão através de concursos públicos e por designação;

II - horizontal- ascensão em níveis retributórios mediante:

- a) assiduidade;
- b) título acadêmico;
- c) cursos de atualização e aperfeiçoamento.

§ 1º A tabela de referência do Anexo I, concernente à evolução funcional dos integrantes do Quadro do Magistério, se refere à evolução vertical e às 03 (três) modalidades da evolução horizontal.

§ 2º A evolução funcional cessará quando o servidor atingir o último grau do quadro apresentado no Anexo I.

SUBSEÇÃO I DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL POR ASSIDUIDADE

Art. 27 A evolução funcional de vencimentos por assiduidade é a passagem do ocupante de emprego do Magistério Público Municipal de um grau para outro, em decorrência do interstício temporal correspondente a 05 (cinco) anos de serviço ou 1.825 (mil oitocentos e vinte e cinco) dias efetivamente trabalhados.

§ 1º Fica assegurado o reenquadramento automático e imediato do servidor em novo grau de vencimento de acordo com o Anexo I, cumpridas as exigências deste artigo.

§ 2º Serão descontadas todas as ausências, com exceção das licenças gestante, nojo e gala, conforme a legislação vigente.

§ 3º Os dias correspondentes a descanso semanal remunerado, feriado, ponto facultativo, recesso e férias serão computados como dias efetivamente trabalhados.

SUBSEÇÃO II DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL POR TÍTULOS

Art. 28 A evolução funcional de vencimentos por títulos é a passagem do ocupante de emprego do Magistério Público Municipal de um grau para outro, dispensados quaisquer interstícios de tempo, mediante apresentação de diploma ou certificado de conclusão, desde que se atinjam os 05 (cinco) pontos necessários, na seguinte conformidade:

I - títulos acadêmicos:

- a) curso superior de ensino na área da Educação em licenciatura plena - 03 (três) pontos;
- b) curso de especialização em nível de pós-graduação na área da Educação com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas - 02 (dois) pontos;
- c) curso de mestrado na área da Educação - 02 (dois) pontos;
- d) curso de doutorado na área da Educação - 03 (três) pontos.

§ 1º - Será concedida apenas uma única evolução para cada item de graduação concluída mencionada neste artigo, sendo vedado acumular evolução por conclusão de curso de um mesmo nível de graduação já alcançado pelo servidor. (Parágrafo Único transformado em § 1º pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

§ 2º Os cursos de graduação e pós-graduação na modalidade EAD (Educação à Distância) deverão ser credenciados pelo MEC e vistados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

~~II - cursos de atualização e aperfeiçoamento: cada 300 (trezentas) horas de cursos de atualização e aperfeiçoamento na área da Educação, relacionados ao currículo de Educação Infantil e Ensino Fundamental - 01 (um) ponto.~~

~~a) Os certificados dos cursos de atualização e aperfeiçoamento deverão ser de pessoas jurídicas, em papel timbrado, constando órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistados pela Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.~~

~~b) Os cursos à distância deverão ser credenciados, com avaliação do MEC e vistados pela Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.~~

~~c) Para os docentes ingressantes, terão validade apenas os cursos realizados nos últimos 05 (cinco) anos, tendo como base a data da contagem de pontos.~~

II - certificados dos cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento na área de Educação, relacionados com o currículo de Educação Infantil e Ensino Fundamental:

a) curso na modalidade EAD (Educação à Distância): cada 300 (trezentas) horas - 01 (um) ponto. Nesta modalidade, serão aceitas somente 300 (trezentas) horas por evolução;(Redação dada pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

b) curso na modalidade presencial: cada 300 (trezentas) horas - 02 (dois) pontos;(Redação dada pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

c) durante os primeiros 3 (três) anos contados da data de admissão não serão aceitos cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento, sendo que ao término desse período, somente serão computados os cursos realizados nos últimos 5 (cinco) anos;(Redação dada pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

~~d) os certificados dos cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento deverão ser de pessoa jurídica identificada pelo CNPJ, em papel timbrado, nos quais deverão constar período de realização, conteúdo programático, órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista. (Redação dada pela Lei Complementar nº [704/2011](#))~~

d) Os certificados de cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento, na modalidade presencial, deverão ser emitidos por pessoa jurídica, identificada pelo CNPJ, em papel timbrado, nos quais deverão constar período de realização, conteúdo programático, órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista. (Redação dada pela Lei Complementar nº [767/2013](#))

e) Os certificados de cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento, na modalidade à distância (EAD), deverão ser emitidos por universidades públicas ou privadas, devidamente credenciadas pelo Ministério da Educação, ou órgãos e instituições públicas federais, estaduais ou municipais, identificados pelo CNPJ, em papel timbrado, nos quais deverão constar período de realização, conteúdo programático, órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº [767/2013](#))

SEÇÃO V DAS NORMAS PARA INGRESSO

Art. 29 Ao ingressar na Rede Municipal de Ensino, o Professor, o Diretor e o Supervisor Escolar participarão de atribuição, obedecida a sua classificação no concurso público municipal.

§ 1º Compete à Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista viabilizar o processo de atribuição efetiva e de atribuição provisória para toda a Rede Municipal de Ensino, divulgando a lista de classificação do concurso público e as vagas reais e as provisórias de cada Unidade Escolar.

§ 2º Ocorrerá atribuição efetiva de:

- a) emprego de Supervisor Escolar na Secretaria Municipal de Educação;
- b) Unidade Escolar remanescente para o Diretor, após o processo de remoção, tornando-o efetivo na Unidade Escolar, exceto na primeira atribuição efetiva de Diretor, depois do primeiro concurso de Diretor;
- c) vagas reais de classe livre ou cargo livre de Professor Substituto para o docente, após o processo de remoção, tornando-o efetivo na Unidade Escolar.

§ 3º Ocorrerá atribuição provisória para Professor e Diretor de:

- a) vagas criadas;
- b) vagas deixadas por demissionários, demitidos ou aposentados.

§ 4º O Professor que participar da atribuição provisória participará da atribuição efetiva após o processo de remoção da Rede Municipal de Ensino, respeitando sua classificação no concurso público.

§ 5º Comprovada a divulgação da atribuição, é responsabilidade do interessado se fazer presente na atribuição, ou ser representado por procuração.

SEÇÃO VI DA CLASSIFICAÇÃO GERAL

Art. 30 A classificação geral dos professores e especialistas em Educação da Rede Municipal de Ensino dar-se-á por:

I — tempo de serviço, computando-se 0,01 (um centésimo) ponto por dia de serviço prestado, a partir do ingresso, até o mês anterior ao início do processo de remoção;

II — valorização do efetivo exercício, computando-se 0,02 (dois centésimos) ponto por dia de trabalho efetivo no magistério, a partir do ingresso, até o mês anterior ao início do processo de remoção:

- a) as licenças gestante, nojo e gala serão computadas como efetivo exercício, conforme a legislação vigente;
- b) será assegurado como dia de efetivo exercício na Unidade Escolar ao docente que estiver afastado com função de Professor em outra Unidade Escolar, ou para exercer outras atividades correlatas e inerentes ao Magistério Público Municipal de Bragança Paulista, e aos convocados pelo Chefe do Executivo.

III — título, computando-se:

- a) para habilitação específica de nível superior em curso de licenciatura plena na área da Educação—05 (cinco) pontos;
 - b) por habilitação na área de Pedagogia—02 (dois) pontos;
 - c) por curso superior em outras áreas—01 (um) ponto;
 - d) para curso de pós-graduação (Lato sensu) na área da Educação—06 (seis) pontos;
 - e) para curso de mestrado, com dissertação defendida na área da Educação—08 (oito) pontos;
 - f) para curso de doutorado, com tese defendida na área da Educação—10 (dez) pontos;
 - g) por hora de curso de extensão cultural na área da Educação, relacionado ao currículo de Educação Infantil e Ensino Fundamental—0,01 (um centésimo) ponto.
- 1) Os certificados dos cursos de extensão e aperfeiçoamento deverão ser de pessoas jurídicas, em papel timbrado, constando órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistados pela Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.
- 2) Os cursos à distância deverão ser credenciados, com avaliação do MEC e vistados pela Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.
- 3) Para os docentes ingressantes, terão validade apenas os cursos realizados nos últimos 05 (cinco) anos, tendo como base a data da contagem de pontos.
- § 3º Serão considerados os seguintes critérios para o desempate na classificação, respeitando-se a ordem abaixo:
- a) mais tempo no Magistério da Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista;
 - b) maior número de filhos dependentes;
 - e) mais idade.
- § 4º O tempo de serviço de cada emprego será computado a partir do seu ingresso.

Art. 30. A classificação geral dos professores e especialistas em Educação da Rede Municipal de Ensino dar-se-á por:

I - tempo de serviço, computando-se 0,01 (um centésimo) ponto por dia de serviço prestado, a partir do ingresso, até o mês anterior ao início do processo de remoção;

II - valorização do efetivo exercício, computando-se 0,02 (dois centésimos) ponto por dia de trabalho efetivo no magistério, a partir do ingresso, até o mês anterior ao início do processo de remoção:

- a) as licenças gestante, nojo e gala serão computadas como efetivo exercício, conforme a legislação vigente;
- b) será assegurado como dia de efetivo exercício na unidade escolar ao docente que estiver afastado com função de professor em outra unidade escolar, ou para exercer outras atividades correlatas e inerentes ao Magistério Público Municipal de Bragança Paulista, e aos convocados pelo Chefe do Executivo.

III - título, computando-se:

- a) para habilitação específica de nível superior em curso de licenciatura plena na área da Educação - 05 (cinco) pontos;
- b) por habilitação na área de Pedagogia - 02 (dois) pontos;
- c) por curso superior em outras áreas - 01 (um) ponto;
- d) para curso de pós-graduação (lato sensu) na área da Educação - 06 (seis) pontos;
- e) para curso de mestrado, com dissertação defendida na área da Educação - 08 (oito) pontos;
- f) para curso de doutorado, com tese defendida na área da Educação - 10 (dez) pontos;

- g) os cursos de graduação e pós-graduação na modalidade EAD (Educação à Distância) deverão ser credenciados pelo MEC e vistoriados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista;
- h) para cursos na modalidade EAD (Educação à Distância) serão computados 0,01 (um centésimo) ponto por hora, sendo permitido no máximo 300 (trezentas) horas anuais, compreendendo-se no período entre o primeiro dia do segundo semestre do ano anterior (1º/7) e o último dia do primeiro semestre do ano atual (30/6);
- i) cursos na modalidade presencial serão computados - 0,02 (dois centésimos) ponto por hora;
- j) durante os primeiros 3 (três) anos contados da data de admissão não serão aceitos cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento, sendo que ao término desse período, somente serão computados os cursos realizados nos últimos 5 (cinco) anos.

~~§ 1º Os certificados dos cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento deverão ser de pessoa jurídica identificada pelo CNPJ, em papel timbrado, nos quais deverão constar período de realização, conteúdo programático, órgão emissor, carimbo, assinatura do responsável e vistoriados pelo supervisor da Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista.~~

§ 1º A apresentação dos certificados de cursos de extensão, atualização e aperfeiçoamento observará o disposto no artigo 28, inciso II, alíneas "d" e "e", da presente Lei Complementar. (Redação dada pela Lei Complementar nº [767/2013](#))

§ 2º Serão considerados os seguintes critérios para o desempate na classificação geral, respeitando-se a ordem abaixo:

- a) mais tempo no magistério da Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista;
- b) maior número de filhos dependentes, ou seja, os menores de 18 anos de idade e o(a) portador(a) de necessidades especiais;
- c) mais idade.

§ 3º O tempo de serviço de cada emprego será computado a partir de seu ingresso. (Redação dada pela Lei Complementar nº [704/2011](#))

SEÇÃO VII DA CLASSIFICAÇÃO NA UNIDADE ESCOLAR

Art. 31 Para fins de escolha de classe na Unidade Escolar, obedecer-se-á à pontuação na classificação geral, acrescida do tempo de trabalho na Unidade Escolar, sendo considerado 0,01 (um centésimo) de ponto para cada dia de efetivo exercício na Unidade Escolar.

Parágrafo Único - Será assegurado como dia de efetivo exercício na Unidade Escolar ao Professor que estiver afastado para exercer outras atividades correlatas e inerentes ao Magistério Público Municipal de Bragança Paulista e aos convocados pelo Chefe do Executivo.

SEÇÃO VIII DA REMOÇÃO

Art. 32 Terão direito à remoção, por inscrição, os professores que participaram de atribuição de cargo efetivo.

§ 1º A remoção dar-se-á respeitando rigorosamente a classificação geral, mediante indicação de vagas reais e potenciais existentes nas Unidades Escolares.

§ 2º As vagas potenciais só poderão ser ocupadas caso o professor efetivo da vaga tenha conseguido sua remoção.

§ 3º Compete à Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista viabilizar o processo de remoção para toda a Rede Municipal de Ensino, elaborando e divulgando o cronograma, a lista de classificação geral, as vagas reais e as potenciais de cada Unidade Escolar.

§ 4º O professor que por sua classificação na Unidade Escolar ficar sem classe, devido à diminuição da quantidade de classes, entrará em processo de remoção compulsória, devendo indicar todas as vagas por ordem de sua preferência.

§ 5º Na hipótese de não haver vaga suficiente na Rede Municipal de Ensino, o professor que ficar sem classe será considerado adido, exercendo trabalho de substituto ou atividades inerentes ou correlatas às do Magistério, até o próximo processo de remoção.

§ 6º O professor efetivo no cargo de Professor Substituto deverá entrar em processo de remoção para ser efetivo de uma classe na Unidade Escolar em que tem cargo de Professor Substituto ou em outra.

§ 7º O professor efetivo de uma classe deverá entrar em processo de remoção para ter o cargo de Professor Substituto na Unidade Escolar em que é efetivo ou em outra.

Art. 33 Terão direito à remoção, por inscrição, os diretores que participaram de atribuição de cargo efetivo.

§ 1º A remoção dar-se-á respeitando rigorosamente a classificação geral, mediante indicação de vagas reais e potenciais existentes na Rede Municipal de Ensino.

§ 2º As vagas potenciais só poderão ser ocupadas, caso o diretor efetivo da vaga tenha conseguido sua remoção.

§ 3º Compete à Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista viabilizar o processo de remoção para toda a Rede Municipal de Ensino, elaborando e divulgando o cronograma, a lista de classificação geral, as vagas reais e as potenciais.

§ 4º O Diretor que ficar sem sede devido à extinção da Unidade Escolar em que é efetivo, entrará em processo de remoção compulsória, devendo indicar todas as vagas por ordem de sua preferência.

§ 5º Na hipótese de não haver vaga suficiente na Rede Municipal de Ensino, o Diretor que ficar sem Unidade Escolar será considerado adido, exercendo trabalho

de substituto ou atividades inerentes ou correlatas à função, até o próximo processo de remoção.

SEÇÃO IX DA ESCOLHA DE CLASSES

Art. 34 Compete à Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista o encaminhamento do processo de escolha de classe a toda a Rede Municipal de Ensino.

§ 1º A escolha de classes será realizada na Unidade Escolar, sob a responsabilidade do Diretor e obedecerá à classificação da Unidade Escolar .

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista determinará, com antecedência, o local, a data e o horário para a sessão de escolha.

§ 3º Comprovada a sua divulgação, é responsabilidade do interessado se fazer presente na escolha, ou ser representado por procuração, caso contrário o diretor atribuirá uma classe compulsoriamente.

§ 4º Serão oferecidas aos docentes as classes existentes na Unidade Escolar e as vinculadas.

SEÇÃO X DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 35 Observados os requisitos legais, haverá substituições durante o impedimento legal e temporário dos docentes e profissionais de suporte pedagógico.

§ 1º Os substitutos deverão apresentar os requisitos exigidos na função.

§ 2º Os empregos de suporte pedagógico, como Supervisor Escolar, Diretor, Vice-Diretor e Professor Coordenador, comportarão substituição nos afastamentos legais por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

§ 3º Na hipótese de afastamento do Diretor:

- a) na Unidade Escolar em que houver Vice-Diretor, este deverá assumir a direção;
- b) na Unidade Escolar em que não houver Vice-Diretor, o substituto deverá ser indicado pelo Diretor efetivo e referendado pelo Conselho de Escola e Secretário de Educação.

§ 4º O substituto do Vice-Diretor será indicado pelo Diretor e referendado pelo Conselho de Escola e Secretário de Educação.

§ 5º Para a substituição de Professor Coordenador, haverá seleção interna dos projetos pedagógicos apresentados no período de inscrição e submetidos à apreciação do Diretor, Vice-Diretor e corpo docente da Unidade Escolar, com anuência do Secretário de Educação.

§ 6º Qualquer que seja o período de substituição, o substituto retornará a seguir ao seu emprego de origem.

§ 7º Os servidores em substituição serão remunerados pela referência de acordo com a função que ocupam e com o nível em que se enquadram no seu emprego efetivo. No caso de o servidor possuir 02 (dois) cargos, será enquadrado no nível de maior tempo.

Art. 36 Para a substituição de docentes, haverá o cargo de Professor Substituto.

§ 1º Os professores ocupantes do cargo de Professor Substituto ficarão sediados na Unidade Escolar, substituindo os docentes em suas faltas na Unidade Escolar ou onde existir necessidade.

§ 2º O Professor Substituto terá assegurado o período escolhido, contando-se na sede o seu tempo de casa.

SEÇÃO XI DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 37 Os integrantes do Quadro do Magistério que não tiverem mais que 10 (dez) faltas de qualquer natureza, em um interstício de 05 (cinco) anos, terão direito à licença-prêmio de 30 (trinta) dias.

§ 1º O servidor que se enquadrar no benefício deverá requerer à Secretaria Municipal de Educação um atestado de 30 (trinta) dias de licença-prêmio.

§ 2º O profissional poderá usufruir deste benefício a qualquer tempo, devendo requerer oficialmente à Unidade Escolar com 30 (trinta) dias de antecedência.

SEÇÃO XII DA GRATIFICAÇÃO PELO TRABALHO EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO

Art. 38 A Secretaria Municipal de Educação determinará as escolas da Zona Rural ou área de expansão urbana consideradas de difícil acesso.

Art. 39 A gratificação para docentes, especialistas da Educação e servidores na função pedagógica pelo exercício em local de difícil acesso corresponderá a

10% (dez por cento) do valor referente ao salário inicial do seu emprego, por mês trabalhado.

Parágrafo Único - Os servidores substitutos receberão proporcionalmente aos dias trabalhados.

SEÇÃO XIII DA OPÇÃO DE RETORNO

Art. 40 O docente que ficar sem classe na Unidade Escolar em que é efetivo e participar da remoção compulsória terá direito de participar da opção de retorno por um período de 02 (dois) anos.

§ 1º O docente interessado deverá fazer a inscrição no processo de opção de retorno.

§ 2º O processo de opção de retorno ocorrerá antes do processo de remoção.

SEÇÃO XIV DA OFICINA PEDAGÓGICA

Art. 41 A Oficina Pedagógica funcionará com atividades de formação aos servidores do Quadro do Magistério, através de cursos de extensão, acervos para pesquisa e orientações pedagógicas.

§ 1º Os formadores que atuarão na Oficina Pedagógica deverão ser concursados e efetivos na Rede Municipal de Bragança Paulista, com curso superior em licenciatura plena na área da Educação.

§ 2º A indicação do profissional da Oficina Pedagógica será realizada pelo grupo de supervisores e referendado pelo Secretário de Educação.

§ 3º O profissional da Oficina Pedagógica poderá, em qualquer período do ano, desistir de sua função ou ser dispensado pelo Secretário de Educação, referendado pelo grupo de supervisores,.

§ 4º A Oficina Pedagógica deverá ser composta por profissionais, contemplando as diversas áreas curriculares, os níveis e as modalidades da Educação.

SEÇÃO XV DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

Art. 42 É denominada Classe Especial aquela constituída por alunos portadores de necessidades educacionais especiais, os quais não podem, no momento, estar inclusos nas classes regulares.

Art. 43 O docente da Rede Municipal de Ensino que tiver interesse em trabalhar na Classe Especial deverá apresentar um dos requisitos abaixo relacionados:

I - curso de Pedagogia com habilitação em Educação Especial;

II - curso de especialização em nível de pós-graduação em Educação Especial na área em que irá atuar;

III - cursos de atualização e aperfeiçoamento em Educação Especial, cuja somatória compreenda o mínimo de 200 (duzentas) horas, na área em que irá atuar.

Art. 44 O docente que atuará nas classes de Educação Especial se afastará de sua classe de origem pelo respectivo ano letivo, podendo desistir a qualquer momento, ou ser dispensado caso não apresente desempenho satisfatório.

Parágrafo Único - O docente que atuar na classe de Educação Especial poderá, em qualquer período do ano, desistir ou ser dispensado pelo diretor da Unidade Escolar, referendado pelo grupo de professores e Conselho de Escola, com anuência do Secretário de Educação.

SEÇÃO XVI DAS FÉRIAS E DO RECESSO ESCOLAR

Art. 45 No que concerne às férias do Magistério Público Municipal, deverão ser assegurados:

I - aos docentes em exercício de regência de classe nas Unidades Escolares, 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de férias e recesso . (Resolução 03 CEB 8/10/97)

II - aos demais integrantes do Magistério, 30 (trinta) dias de férias anuais.

Art. 46 Os ocupantes de empregos de suporte pedagógico gozarão férias de acordo com escala a ser elaborada e autorizada pelo chefe imediato e/ou pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 47 O recesso escolar será previsto no calendário escolar e suspenderá as atividades docentes com os alunos.

SEÇÃO XVII DOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 48 A Secretaria Municipal de Educação assegura o desenvolvimento dos profissionais do Magistério em exercício com programas de formação e aperfeiçoamento durante o Horário de Trabalho Pedagógico (HTP), nas reuniões pedagógicas e através de cursos de capacitação e atualização.

§ 1º Os cursos de formação e atualização poderão ser ministrados em parceria com instituições que desenvolvam atividades na área, por meio de convênio, por contratação de profissionais especializados ou profissionais da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Deverão ser consideradas as prioridades das áreas curriculares, a situação funcional dos professores e a atualização de metodologias diversificadas, inclusive as que utilizam recursos de Educação à distância.

Art. 49 As despesas com a formação continuada, quando promovida pela Secretaria Municipal de Educação, serão custeadas pelo Município.

CAPÍTULO VI DA READAPTAÇÃO

Art. 50 O servidor que tenha sofrido limitação em sua capacidade física e/ou mental, verificada em inspeção médica por órgão competente, será:

- I - aposentado, julgado incapaz para o serviço público;
- II - readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a sua limitação, resguardadas a carga horária trabalhada e remuneração.

Art. 51 O servidor readaptado e o servidor em processo de readaptação:

- I - deverão, a cada 02 (dois) anos, apresentar a avaliação médica do órgão competente;
 - II - não serão contemplados com pontos de efetivo exercício no magistério e com pontos de Unidade Escolar;
 - III - terão direito a 30 (trinta) dias de férias, conforme a escala autorizada pelo chefe imediato;
 - IV - poderão participar somente da evolução por títulos.
-

Art. 52 O servidor em processo de readaptação que não esteja em licença médica terá atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação, resguardadas a sua carga horária e remuneração.

§ 1º O docente em processo de readaptação deverá participar da remoção e da escolha de classes.

§ 2º O Diretor em processo de readaptação deverá participar da remoção.

Art. 53 O servidor readaptado que retornar à sua função inicial deverá participar da remoção compulsória.

CAPÍTULO VII DOS AFASTAMENTOS

Art. 54 O docente e/ou especialista da Educação poderá ser afastado do exercício de seu emprego, respeitando o interesse da Administração Municipal, para os seguintes fins:

I - prover emprego em comissão;

II - desempenhar atividades inerentes ou correlatas às do Magistério, sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens:

- a) em empregos ou funções na Secretaria Municipal de Educação de Bragança Paulista;
- b) junto a entidades conveniadas com a Prefeitura Municipal de Bragança Paulista;

III - realizar atividades em outras Secretarias do Município;

IV - cumprir, por tempo determinado, atividades em órgãos ou entidades da União, de outros Estados, Municípios, Secretarias do Estado de São Paulo, autarquias e poderes públicos, com ou sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do emprego, mediante sua anuência, considerando-se o limite de um funcionário para cada Estado da União e para cada Município do Estado de São Paulo;

V - freqüentar cursos oficiais de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, no país ou no exterior, com ou sem prejuízo de vencimentos, com anuência do Chefe do Executivo;

VI - desenvolver atividades junto às entidades de classe a que pertence o Magistério Municipal, até o limite máximo de 02 (dois) dirigentes por entidade, com anuência do Chefe do Executivo;

VII - exercer outra função ou substituir ocupante de emprego, quando este estiver afastado, desde que apresente o requisito necessário da função e tenha sido

aprovado em concurso público da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º Consideram-se atribuições inerentes às do Magistério aquelas que são próprias do emprego e da função-atividade do Quadro do Magistério.

§ 2º Consideram-se atividades correlatas às do Magistério aquelas relacionadas com a docência em outras modalidades de ensino, bem como as de natureza técnica, relativas ao desenvolvimento de estudos, planejamento, pesquisas, projetos, supervisão e orientação em currículos, administração escolar, orientação educacional, capacitação de docentes, especialistas de educação, direção, assessoramento e orientação técnica.

§ 3º O Professor afastado:

- a) não perderá sua classe;
- b) deverá ser substituído por outro;
- c) poderá retornar à Unidade Escolar em que é efetivo a qualquer momento.

Art. 55 Aplicar-se-ão ao pessoal do Quadro do Magistério, no que couber, as disposições relativas a outros afastamentos previstos na legislação vigente.

CAPÍTULO VIII DAS LICENÇAS E CONCESSÕES

Art. 56 As licenças e concessões serão consideradas de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo Único - Conceber-se-á também como licenças ou concessões a participação em:

- a) programas oficiais de treinamento;
- b) competições esportivas oficiais, desde que autorizadas.

Art. 57 A critério da Administração Municipal, poderá ser concedida licença ao titular de emprego integrante do Quadro do Magistério, para tratar de assunto de interesse particular, pelo prazo máximo de 02 (dois) anos, desde que conte com 05 (cinco) anos de exercício e não prejudique os serviços.

§ 1º A licença de que trata o caput deste artigo será concedida sem remuneração e demais vantagens do emprego, devendo-se aguardar a concessão em exercício.

§ 2º O integrante do Quadro do Magistério poderá desistir da licença no seu decurso, comunicando à Administração e reassumindo seu emprego, antes do término do prazo inicial.

§ 3º Nova licença somente poderá ser concedida após o período de 05 (cinco) anos do término ou cessação da anterior.

Art. 58 Durante o período de licença médica, o servidor não poderá dedicar-se a nenhuma atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença e ser demitido por abandono de emprego, caso não reassuma sua função dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO IX DA CONDIÇÃO DE ADIDO

Art. 59 Será considerado adido o docente que, por um motivo qualquer, não tiver uma classe disponível na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.

§ 1º O adido ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação, sendo por esta designado para as substituições ou para o exercício de atividades inerentes ou correlatas às do Magistério.

§ 2º Para a designação do adido, deverão ser obedecidas as habilitações do servidor e respeitada a sua jornada de trabalho.

§ 3º Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa do adido em exercer as atividades para as quais for regularmente designado.

CAPÍTULO X DA APOSENTADORIA

Art. 60 Os integrantes do Quadro do Magistério, ao passarem à inatividade, terão seus proventos calculados de acordo com a Lei Previdenciária vigente (Lei nº 1.860, de 25/3/82, Lei nº 2.653, de 02/12/92 (aposentadoria) e Lei nº 2.797, de 27/5/94).

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 61 Os atuais integrantes do Magistério ficam inseridos na tabela funcional do Anexo I, que integra esta Lei Complementar.

§ 1º Todos os servidores do Quadro do Magistério se iniciarão no Grau I da Tabela de Evolução Funcional, dando início à evolução horizontal e vertical, de acordo com o Anexo I, a partir da data de validade deste Plano.

§ 2º Os servidores que se efetivarem como especialistas da Educação, através de concurso publico, serão enquadrados no grau inicial do cargo.

§ 3º Os servidores que exercerem funções pedagógicas de posto de trabalho e os substitutos destas funções e de especialistas da Educação terão contagens distintas, em cada função, para a evolução funcional que consta no Anexo I.

Art. 62 Para a classificação geral e classificação na Unidade Escolar, ficam todos os servidores sujeitos à conversão da contagem de pontos.

§ 1º Os servidores que possuem licenciatura plena na área da Educação terão a pontuação acrescida de acordo com o artigo 31.

§ 2º A valorização do efetivo exercício terá início a partir da validade deste Plano.

Art. 63 As despesas decorrentes da execução da presente Lei Complementar correrão por conta de dotação própria consignada em orçamento, suplementada, se necessário.

Art. 64 Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

Cargo/Função	Horas semanais	Referência/ Grau	I	II	III	IV	V	VI	VII
Professor de Educação Infantil	20	7	R\$ 724,00	R\$ 760,20	R\$ 798,21	R\$ 838,12	R\$ 880,03	R\$ 924,03	R\$ 970,23
Professor de Educação de Jovens e Adultos	20	7	R\$ 724,00	R\$ 760,20	R\$ 798,21	R\$ 838,12	R\$ 880,03	R\$ 924,03	R\$ 970,23
Professor de Ensino Fundamental	27	10	R\$ 928,00	R\$ 974,40	R\$ 1.023,12	R\$ 1.074,28	R\$ 1.127,99	R\$ 1.184,38	R\$ 1.243,60
Diretor	40		R\$ 1.737,00	R\$ 1.823,85	R\$ 1.915,04	R\$ 2.010,79	R\$ 2.111,33	R\$ 2.216,90	R\$ 2.327,74
Supervisor Escolar	40		R\$ 1.960,00	R\$ 2.058,00	R\$ 2.160,00	R\$ 2.268,95	R\$ 2.382,39	R\$ 2.501,51	R\$ 2.626,59

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

Cargo/função	Horas semanais	Grau I	Grau II	Grau III	Grau IV	Grau V	Grau VI	Grau VII

Professor de Educação Infantil	20	R\$ 869,00	R\$ 912,45	R\$ 958,07	R\$ 1.005,98	R\$ 1.056,27	R\$ 1.109,09	R\$ 1.164,54
Professor de Educação de Jovens e Adultos	20	R\$ 869,00	R\$ 912,45	R\$ 958,07	R\$ 1.005,98	R\$ 1.056,27	R\$ 1.109,09	R\$ 1.164,54
Professor de Ensino Fundamental	27	R\$ 1.173,15	R\$ 1.231,81	R\$ 1.293,40	R\$ 1.358,07	R\$ 1.425,97	R\$ 1.497,27	R\$ 1.572,13
Diretor	40	R\$ 2.085,00	R\$ 2.189,25	R\$ 2.298,71	R\$ 2.413,65	R\$ 2.534,33	R\$ 2.661,05	R\$ 2.794,10
Supervisor Escolar	40	R\$ 2.352,00	R\$ 2.469,60	R\$ 2.593,08	R\$ 2.722,73	R\$ 2.858,87	R\$ 3.001,81	R\$ 3.151,90
Professor de Educação Física	14, 23 ou 27	R\$ 1.275,75	R\$ 1.339,54	R\$ 1.406,51	R\$ 1.476,84	R\$ 1.550,68	R\$ 1.628,22	R\$ 1.709,63

(Acréscido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))
(Redação dada pela Lei Complementar nº [519/2006](#))

ANEXO I
TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

cargo/Função	Horas semanais	Horas mês	valor hora básica R\$	I R\$	II R\$	III R\$	IV R\$	V R\$	VI R\$	VII R\$
Professor de Educação Infantil	24	120	12,69	1.522,80	1.598,94	1.678,89	1.762,83	1.850,97	1.943,52	2.040,70
Professor de Ensino Fundamental	30	150	12,69	1.903,50	1.998,68	2.098,61	2.203,54	2.313,72	2.429,40	2.550,87
Professor de Educação Física	16, 27 ou 35	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02
Professor de Arte	16, 27 ou 35	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02
Professor inglês	16, 27 ou 35	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02

(Redação dada pela Lei Complementar nº [735/2012](#))

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
Professor de Educação Infantil	800
Professor de Educação de Jovens e Adultos	50

Professor de Ensino Fundamental	1000
Diretor	80
Supervisor Escolar	20

(Acrescido pela Lei Complementar nº 640/2009)

TABELA DE VAGAS EM CARGO CONCURSADO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
Professor de Educação Infantil	800
Professor de Educação de Jovens e Adultos	50
Professor de Ensino Fundamental	1000
Diretor	80
Supervisor Escolar	20
Professor de Educação Física	100
Professor de Arte	100
Professor de Inglês	100

(Redação dada pela Lei Complementar nº 735/2012)

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES CONCURSADOS EM CARGO DE COMISSÃO

Cargo/Função	Horas semanais	Referência/Grau	I	II	III	IV	V	VI	VII
Professor Coordenador	40	C06	R\$ 1.482,00	R\$ 1.556,10	R\$ 1.633,91	R\$ 1.715,60	R\$ 1.801,38	R\$ 1.891,45	R\$ 1.986,02
Vice-Diretor	40	C06	R\$ 1.482,00	R\$ 1.556,10	R\$ 1.633,91	R\$ 1.715,60	R\$ 1.801,38	R\$ 1.891,45	R\$ 1.986,02
Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica	40	C11	R\$ 2.791,00	R\$ 2.930,55	R\$ 3.077,08	R\$ 3.230,93	R\$ 3.392,48	R\$ 3.562,10	R\$ 3.740,21

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES CONCURSADOS EM CARGO EM COMISSÃO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
--------------	---------------------

Professor Coordenador	80
Vice-Diretor	80
Chefe da Divisão Técnico-Pedagógica	01

(Acrescido pela Lei Complementar nº [640/2009](#))

ANEXO II

REQUISITOS E FORMAS DE PROVIMENTO

Denominação	Formas de Provimento	Requisitos
Professor de Educação Infantil	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental com habilitação em pré-escola ou Normal Superior.
Professor de Ensino Fundamental	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Professor de Educação de Jovens e Adultos	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Diretor de Escola	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar, experiência anterior de 3 (três) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 5 (cinco) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Supervisor Escolar	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar,

		experiência anterior de 5 (cinco) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 8 (oito) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Professor Coordenador de comissão	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior, ser professor concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou especialista na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Vice Diretor	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar como docente ou como especialista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou como especialista na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Chefe de Divisão Técnico Pedagógica	Nomeação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia ser professor ou especialista da Educação concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Professor de Educação Física	Concurso Público de Provas e Títulos	Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.

(Acrescido pela Lei Complementar nº **640**/2009)

ANEXO II
REQUISITOS E FORMAS DE PROVIMENTO

Denominação	Formas de Provimento	Requisitos
Professor de Educação Infantil	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental com habilitação em pré-escola ou Normal Superior.
Professor de Ensino Fundamental	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Professor de Educação de Jovens e Adultos	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Diretor de Escola	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar, experiência anterior de 3 (três) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 5 (cinco) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Supervisor Escolar	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar, experiência anterior de 5 (cinco) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 8 (oito) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Professor Coordenador	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior, ser professor concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou especialista na Rede Municipal

		de Ensino de Bragança Paulista.
Vice-Diretor	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar como docente ou como especialista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou como especialista na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica	Nomeação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia ser professor ou especialista da Educação concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Professor de Educação Física	Concurso Público de Provas e Títulos	Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos Termos da legislação vigente.
Professor de Arte	Concurso Público de Provas e Títulos	Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.
Professor de Inglês	Concurso Público de Provas e Títulos	Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.

(Redação dada pela Lei Complementar nº [735](#)/2012)

ANEXO 2

Lei Complementar nº. 640, de 19 de junho de 2009 – Dispõe sobre alteração da Lei Complementar nº. 457, de 23 de março de 2005, que instituiu o plano de carreira do magistério público municipal de Bragança Paulista e dá outras providências.

Endereço desta legislação

<http://leismunicipa.is/dnfek>

LEI COMPLEMENTAR Nº 640, de 19 de junho de 2009.

DISPÕE SOBRE ALTERAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº **457**, DE 23 DE MARÇO DE 2005, QUE INSTITUIU O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE BRAGANÇA PAULISTA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Origem: Projeto de Lei Complementar nº 31/2009, de autoria do Executivo Municipal.

A Câmara Municipal de Bragança Paulista aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º A Lei Complementar nº **457**, de 23 de março de 2005, que instituiu o Plano de Carreira do Magistério Público de Bragança Paulista, passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:

"Art. 4º (...)

I - (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) Professor de Educação Física."

"Art. 5º (...)

I - (...)

II - (...)

III - (...)

IV - Professor de Educação Física: nos anos iniciais do Ensino Fundamental.

Parágrafo Único - O titular da regência da classe do Ensino Fundamental deverá acompanhar a ministração da aula de Educação Física, desenvolvendo suas atividades de forma integrada com o professor especialista ou ocupar-se de atividades com alunos, previstas no projeto pedagógico da escola ou, ainda, exercer atividades pedagógicas correlatas como preenchimento de relatórios, atendimento a pais de alunos e outras."

"Art. 17 (...)

I - (...)

II - (...)

III - (...)

IV - Professor de Educação Física:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 14 (catorze) horas-aula semanais, sendo 12 (doze) horas-aula em atividades com alunos e 2 (duas) horas-aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 23 (vinte e três) horas-aula semanais, sendo 21 (vinte e uma) horas-aula em atividades regulares com alunos; 2 (duas) horas-aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas-aula semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas-aula em atividades com alunos; 2 (duas) horas-aula de trabalho pedagógico cumpridas na unidade escolar em atividades coletivas com seus pares.

§ 1º O ingresso do Professor de Educação Física far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da Rede Municipal de Ensino.

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego."

"Art. 24 (...)

Parágrafo Único - O enquadramento do Professor de Educação Física constante do Anexo I da presente Lei Complementar corresponde à Jornada Integral de Trabalho Docente, ou seja, 27 (vinte e sete) horas-aula semanais, sendo que os vencimentos correspondentes às demais jornadas serão calculados proporcionalmente a esse valor."

Art. 2º Os Anexos I e II da Lei Complementar nº **457**, de 2005, passam a vigorar com os acréscimos constantes dos Anexos I e II, respectivamente, da presente Lei Complementar.

Art. 3º Ficam criadas 100 (cem) vagas para o emprego de Professor de Educação Física, a serem enquadradas e remuneradas conforme Anexo I da Lei Complementar nº **457**, de 2005.

Art. 4º Ao Anexo I da Lei Complementar nº **457**, de 2005, alterado pela Lei Complementar nº **519**, de 12 de dezembro de 2006, fica acrescida a especificação referente à quantidade de vagas para os empregos e cargos públicos descritos, conforme tabela a seguir:

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
Professor de Educação Infantil	800
Professor de Educação de Jovens e Adultos	50
Professor de Ensino Fundamental	1000
Diretor	80
Supervisor Escolar	20

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES CONCURSADOS EM CARGO EM COMISSÃO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
Professor Coordenador	80
Vice-Diretor	80
Chefe da Divisão Técnico-Pedagógica	01

Art. 5º As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta de dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.

Art. 6º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

Cargo/Função	Horas Semanais	Refer./Grau	I	II	III	IV	V	VI	VII
Professor de Educação Física	14, 23 ou 27	---	R\$ 1.275,75	R\$ 1.339,54	R\$ 1.406,51	R\$ 1.476,84	R\$ 1.550,68	R\$ 1.628,22	R\$ 1.709,63

* Tabela de Vencimentos calculada com base na Jornada Integral de Trabalho Docente, conforme parágrafo único do art. 24.

ANEXO II REQUISITOS E FORMAS DE PROVIMENTO

Denominação	Formas de Provimento	Requisitos
Professor de Educação Física	Concurso Público de Provas e Títulos	Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.

ANEXO 3

Lei Complementar nº. 735, de 04 de abril de 2012 – Altera a Lei Complementar nº. 457, de 23 de março de 2005, alterada pela Lei Complementar nº. 640, de 19 de junho de 2009, que instituiu o plano de carreira do magistério público municipal de Bragança Paulista e dá outras providências.

Endereço desta legislação

<http://leismunicipa.is/kcngb>

LEI COMPLEMENTAR Nº 735, de 04 de abril de 2012.

ALTERA A LEI COMPLEMENTAR Nº **457**, DE 23 DE MARÇO DE 2005, ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº **640**, DE 19 DE JUNHO DE 2009, QUE INSTITUIU O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE BRAGANÇA PAULISTA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

(Publicada no Jornal Gazeta Bragantina em 07/4/2012, pág. A6)
Origem: Projeto de Lei Complementar nº 07/2012, do prefeito João Afonso Sólis.

A Câmara Municipal da Estância de Bragança Paulista aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º Os artigos 4º, 5º, 17 e 24 da Lei Complementar nº **457**, de 23 de março de 2005, alterada pela Lei Complementar nº **640**, de 19 de junho de 2009, passam a vigorar com a seguinte redação em obediência à Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008;

"Art. 4º ...

I - ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) Professor de Arte;

f) Professor de Inglês."

"Art. 5º ...

I - ...

II - ...

III - ...

IV - Professor de Educação Física: nos anos iniciais da Educação Básica;

V - Professor de Arte: nos anos iniciais da Educação Básica;

VI - Professor de Inglês: nos anos iniciais da Educação Básica.

Parágrafo Único - (revogado)."

"Art. 17 ...

I - Professor de Educação Infantil: 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 17 (dezessete) horas cumpridas no trabalho efetivo com alunos, 3 (três) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 120 (cento e vinte) horas como base de cálculo mensal;

II - Professor de Ensino Fundamental: 30 (trinta) horas semanais, sendo 21 (vinte e uma) horas semanais cumpridas no trabalho efetivo com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 150 (cento e cinquenta) horas como base de cálculo mensal;

III - ...

IV - Professor de Educação Física:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

§ 1º ...

§ 2º ...

V - Professor de Arte:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

§ 1º O ingresso do Professor de Arte far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da rede municipal de ensino.

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego.

VI - Professor de Inglês:

- a) Jornada Mínima de Trabalho Docente: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas em atividades com alunos, 1 (uma) hora de trabalho pedagógico (HTP) cumprida na unidade escolar, 2 (duas) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 1 (uma) hora de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 80 (oitenta) horas como base de cálculo mensal;
- b) Jornada Intermediária de Trabalho Docente: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em atividades com alunos, 2 (duas) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 135 (cento e trinta e cinco) horas como base de cálculo mensal;
- c) Jornada Integral de Trabalho Docente: 35 (trinta e cinco) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em atividades com alunos, 4 (quatro) horas de trabalho pedagógico (HTP) cumpridas na unidade escolar, 3 (três) horas cumpridas em atividades coletivas com seus pares (HTPC) e 2 (duas) horas de atividades em local de livre escolha (HTPL), perfazendo 175 (cento e setenta e cinco) horas como base de cálculo mensal;

§ 1º O ingresso do Professor de Inglês far-se-á sempre na Jornada Mínima de Trabalho Docente, sendo que a jornada poderá ser ampliada ou reduzida no ato de atribuição de aulas, mediante manifestação do servidor, de acordo com o interesse do mesmo e a necessidade da rede municipal de ensino.

§ 2º Ocorrendo redução de classes e/ou aulas em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição

do número de classes, o docente ocupante de emprego deverá completar em qualquer unidade escolar do Município a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência de habilitação própria do emprego."

"Art. 24 ...

Parágrafo Único - O enquadramento dos Professores de Educação Física, de Arte e de Inglês, constante do Anexo I da presente Lei Complementar, corresponde à Jornada Integral de Trabalho Docente, ou seja, 35 (trinta e cinco) horas-aula semanais, sendo que os vencimentos correspondentes às demais jornadas serão calculados proporcionalmente a esse valor."

Art. 2º Ficam criadas 100 (cem) vagas para o emprego de Professor de Arte e 100 (cem) vagas de Professor de Inglês, a serem enquadradas e remuneradas conforme anexo I da Lei Complementar nº **457**, de 23 de março de 2005, alterada pela Lei Complementar nº **640**, de 19 de junho de 2009.

Art. 3º Os anexos I e II da Lei complementar nº **457**, de 23 de março de 2005, alterados pela Lei complementar nº **519**, de 12 de dezembro de 2006 e pela Lei Complementar nº **640**, de 19 de junho de 2009, passam a vigorar conforme as tabelas seguintes:

ANEXO I TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES EM CARGO CONCURSADO

cargo/Função	Horas		valor hora básica R\$	I R\$	II R\$	III R\$	IV R\$	V R\$	VI R\$	VII R\$
	semanais	mês								
Professor de Educação Infantil	24	120	12,69	1.522,80	1.598,94	1.678,89	1.762,83	1.850,97	1.943,52	2.040,70
Professor de Ensino Fundamental	30	150	12,69	1.903,50	1.998,68	2.098,61	2.203,54	2.313,72	2.429,40	2.550,87
Professor de Educação Física ou 35	16, 27	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02
Professor de Arte ou 35	16, 27	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02
Professor de inglês ou 35	16, 27	175	12,69	2.220,75	2.331,79	2.448,38	2.570,80	2.699,34	2.834,30	2.976,02

TABELA DE VAGAS EM CARGO CONCURSADO

CARGO/FUNÇÃO	Quantidade de vagas
Professor de Educação Infantil	800
Professor de Educação de Jovens e Adultos	50
Professor de Ensino Fundamental	1000
Diretor	80
Supervisor Escolar	20
Professor de Educação Física	100
Professor de Arte	100
Professor de Inglês	100

ANEXO II REQUISITOS E FORMAS DE PROVIMENTO

Denominação	Formas de Provimento	Requisitos
Professor de Educação Infantil	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental com habilitação em pré-escola ou Normal Superior.
Professor de Ensino Fundamental	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Professor de Educação de Jovens e Adultos	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior.
Diretor de Escola	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar, experiência anterior de 3 (três) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 5 (cinco) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Supervisor Escolar	Concurso Público de Provas e Títulos	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar, experiência anterior de 5 (cinco) anos na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista como docente ou como especialista, ou no mínimo 8 (oito) anos de docência em qualquer sistema de ensino.
Professor Coordenador	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior, ser professor concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou especialista na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Vice-Diretor	Designação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar como docente ou como especialista e ter experiência anterior de 3 (três) anos como docente ou como especialista na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.
Chefe de Divisão Técnico-Pedagógica	Nomeação em cargo de comissão	Habilitação no Ensino Médio completo na modalidade Normal ou Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação específica nas 4 (quatro) primeiras séries do Ensino Fundamental ou Normal Superior e Licenciatura Plena em Pedagogia ser professor ou especialista da Educação concursado e atuando efetivamente na Rede Municipal de Ensino de Bragança Paulista.

Professor de Educação Física	Concurso Público de Provas e Títulos	de Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.
Professor de Arte	Concurso Público de Provas e Títulos	de Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.
Professor de Inglês	Concurso Público de Provas e Títulos	de Curso Superior de Licenciatura Plena com Habilitação Específica em área própria ou formação em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente.

Art. 4º As despesas decorrentes da execução da presente Lei Complementar correrão por conta de dotação própria consignada em orçamento, suplementada, se necessário.

Art. 5º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.