

Tutorial de Recursos Humanos Programa Ensino Integral



ESCOLA DE TEMPO
INTEGRAL

TUTORIAL DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUÇÃO	3
2. ESTRUTURA: PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS, ATRIBUIÇÕES, REGIME DE ATUAÇÃO E REMUNERAÇÃO ...	3
2.1. ATRIBUIÇÕES DO QUADRO DO MAGISTÉRIO	3
2.2. REGIME DE DEDICAÇÃO PLENA E INTEGRAL	9
2.3. MÓDULO DE PROFESSORES	10
2.4. QUADRO DE APOIO ESCOLAR	11
3. PROCESSO SELETIVO	11
4. MOVIMENTAÇÃO DOS PROFISSIONAIS	13
4.1. QUADRO DO MAGISTÉRIO	13
4.2. QUADRO DE APOIO ESCOLAR	15
5. AVALIAÇÃO DAS EQUIPES ESCOLARES	15
6. INFORMAÇÕES E CONTATO	19

1. Introdução

A experiência nos dois primeiros anos de implantação do Programa Ensino Integral evidenciou o impacto da adesão ao programa sobre a vida funcional dos profissionais das escolas envolvidas e, também, das escolas vizinhas. Dessa forma, entende-se necessário o esclarecimento desse processo às equipes das escolas selecionadas para que as dúvidas em relação à vida funcional de seus profissionais sejam sanadas e permitam que a escolha quanto à adesão seja feita de forma mais segura e consciente.

2. Estrutura: profissionais envolvidos, atribuições, regime de atuação e remuneração

2.1. Atribuições do Quadro do Magistério

A inovação proposta pelo modelo pedagógico reflete no quadro dos recursos humanos que atuam nas escolas: tanto as atribuições dos diversos profissionais já conhecidos são reformuladas, como também se impõe a necessidade de criar novas funções para adequado funcionamento do modelo. Dessa forma, as escolas do programa se estruturam da seguinte forma:

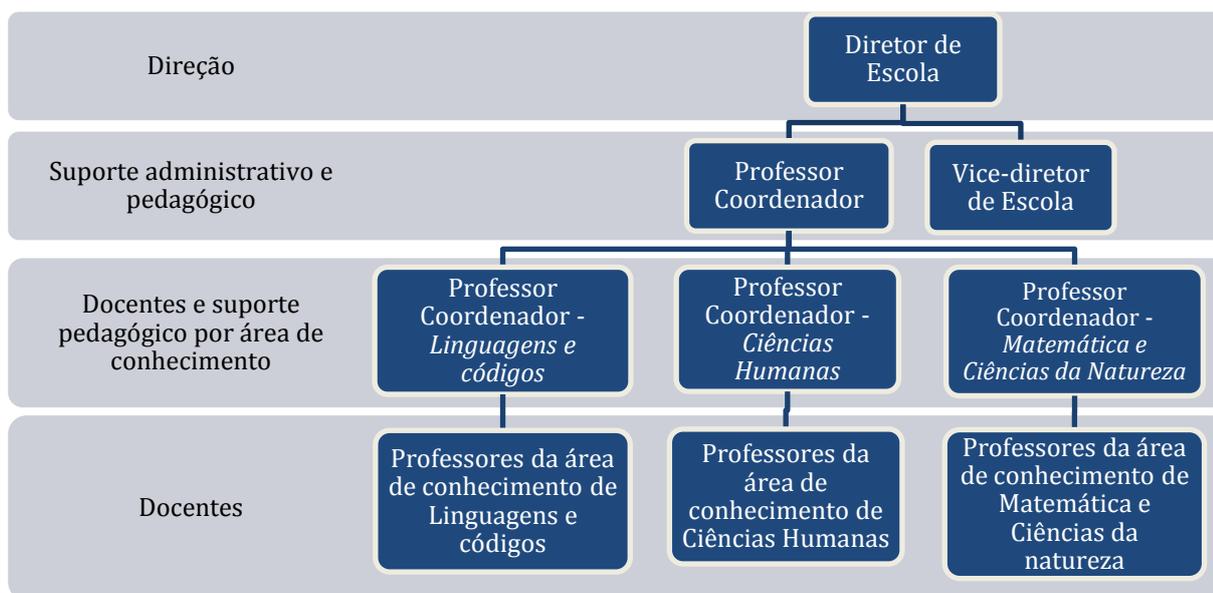


Figura 1 – Estrutura do quadro de pessoal: Quadro do Magistério

De todos os atores acima representados, destaca-se como novidade deste modelo a **função do Professor Coordenador por área de conhecimento**. Este profissional atuará com atribuições muito semelhantes às do Professor Coordenador, mas com responsabilidade específica numa área de conhecimento. As principais vantagens da existência desse profissional no ambiente escolar estão: i) na maior facilidade de apoio aos professores da respectiva área com dificuldades específicas da disciplina; e ii) no reforço à coordenação pedagógica com trabalho interdisciplinar na equipe escolar.

De forma geral, às **atribuições de todos os profissionais da escola** acrescentam-se atividades relacionadas ao modelo de gestão e pedagógico específicos, para além das atribuições já previstas para o cargo/função (quadros 1 a 6). Resumidamente, o modelo de gestão destaca-se pelo planejamento e programação das atividades de todos os profissionais, em suas respectivas funções, de forma sistemática, com indicadores e metas específicas, constituindo-se em um processo de forte caráter formativo. E o modelo pedagógico caracteriza-se pelo foco no protagonismo juvenil, devendo os profissionais serem os fornecedores das condições necessárias para que este protagonismo se desenvolva entre os alunos. Isso abrange relacionamento próximo e frequente aos jovens, os tutorando, tanto em questões acadêmicas quanto profissionais e pessoais, e disponibilidade durante todo o horário de funcionamento da escola.

Quadro 1 – Atribuições do diretor de escola
(LC nº 1.164/2012 e LC nº 1.191/2012)

- I - planejar, implantar e articular todas as atividades destinadas a desenvolver o conteúdo pedagógico, método didático e gestão escolar;
 - II - coordenar a elaboração do plano de ação, articulando-o com os programas de ação dos docentes e os projetos de vida dos alunos;
 - III - gerir os recursos humanos e materiais para a realização da parte diversificada do currículo e das atividades de tutoria aos alunos, considerados o contexto social da respectiva Escola e os projetos de vida dos alunos;
 - IV - estabelecer, em conjunto com os Professores Coordenadores, as estratégias necessárias ao desenvolvimento do protagonismo juvenil, entre outras atividades escolares, inclusive por meio de parcerias, submetendo-as aos órgãos competentes;
 - V - acompanhar e orientar todas as atividades do pessoal docente, técnico e administrativo da respectiva Escola;
 - VI - zelar pelo cumprimento do regime de trabalho do corpo docente de que trata esta lei complementar;
 - VII - organizar, entre os membros do corpo docente da respectiva Escola, a realização das substituições dos professores, em áreas afins, nos seus impedimentos legais e temporários;
 - VIII - planejar e promover ações voltadas ao esclarecimento do modelo pedagógico da Escola junto aos pais e responsáveis, com especial atenção ao projeto de vida;
 - IX - acompanhar e avaliar a produção didático pedagógica dos professores da respectiva Escola;
 - X - sistematizar e documentar as experiências e as práticas educacionais e de gestão específicas da respectiva Escola;
 - XI - atuar como agente difusor e multiplicador do modelo pedagógico da Escola, de suas práticas educacionais e de gestão, conforme os parâmetros fixados pelos órgãos centrais da Secretaria da Educação;
 - XII - decidir, no âmbito de sua competência, sobre casos omissos.
- Parágrafo único - O Diretor poderá delegar atribuições ao Vice-Diretor

Adicionam-se às atribuições do Diretor de Escola: i) propiciar as condições para o adequado desenvolvimento do modelo, tanto na dimensão pedagógica, nas atividades diversificadas, como na de gestão, incluindo a operacionalização e execução do plano de ação e dos programas de ação dos professores; ii) gerenciar o cumprimento do Regime de Dedicção Plena e Integral e as substituições entre os professores, quando necessário; iii) sistematizar as experiências e as práticas no âmbito do

modelo; iv) esclarecer aos pais e à comunidade sobre o modelo com foco no projeto de vida do aluno; e iv) atuar como agente multiplicador da expansão do projeto.

Quadro 2 – Atribuições do vice-diretor de escola (LC nº 1.164/2012 e LC nº 1.191/2012)

- I - auxiliar o Diretor na coordenação da elaboração do plano de ação;
- II - acompanhar e sistematizar o desenvolvimento dos projetos de vida;
- III - mediar conflitos no ambiente escolar;
- IV - orientar, quando necessário, o aluno, a família ou os responsáveis, quanto à procura de serviços de proteção social;
- V - assumir a direção da Escola nos períodos em que o Diretor estiver atuando como agente difusor e multiplicador do modelo pedagógico da Escola.
- VI - elaborar o seu programa de ação com os objetivos, metas e resultados de aprendizagem a serem atingidos.

Na unidade do programa, o vice-diretor, além de auxiliar a direção da escola, assume parte das funções previstas para o professor mediador que atua nas escolas regulares: mediar conflitos no ambiente escolar e orientar pais e comunidade escolar na busca de serviços de proteção social. Das atividades específicas do modelo pedagógico, responde pelo acompanhamento e sistematização dos projetos de vida dos alunos, e, do modelo de gestão, também deve elaborar seu programa de ação.

Quadro 3 – Atribuições do professor coordenador geral (PCG) (LC 1.191/2012)

- I - executar a proposta pedagógica de acordo com o currículo, os programas de ação e os guias de aprendizagem;
- II - orientar as atividades dos professores em horas de trabalho pedagógico coletivo e individual;
- III - elaborar o seu programa de ação com os objetivos, metas e resultados de aprendizagem a serem atingidos;
- IV - organizar as atividades de natureza interdisciplinar e multidisciplinar de acordo com o plano de ação;
- V - substituir, preferencialmente na própria área de conhecimento, em caráter excepcional, os professores em suas ausências e nos impedimentos legais de curta duração;
- VI - coordenar as atividades dos Professores Coordenadores de Área de Conhecimento;
- VII - avaliar e sistematizar a produção didático pedagógica no âmbito da respectiva Escola;
- VIII - apoiar o Diretor nas atividades de difusão e multiplicação do modelo pedagógico da respectiva Escola, em suas práticas educacionais e de gestão pedagógica, conforme os parâmetros fixados pelos órgãos centrais da Secretaria da Educação;
- IX - responder pela direção da respectiva Escola, em caráter excepcional e somente em termos operacionais, em ocasional ausência do Vice-Diretor, nos períodos em que o Diretor estiver atuando como agente difusor e multiplicador do modelo pedagógico da respectiva Escola.

O professor coordenador, por sua vez, deve coordenar a atuação dos professores coordenadores de área, garantindo alinhamento das ações entre as áreas, e, com apoio desses, orientar professores quanto às aulas de trabalho pedagógico coletivo e livre, exercido na escola em sua totalidade. Trata-se do principal ator na sistematização e avaliação da produção didático-pedagógica na escola.

Os professores coordenadores de área (PCAs), nova figura do Quadro do Magistério, devem atuar como coordenadores no âmbito de sua área de conhecimento, apoiando o professor coordenador geral e suas atividades e sendo coordenados por esse. Os PCAs devem ser chamados para substituição após impossibilidade de docentes e antes do PCG, que deve substituir professores em casos excepcionais.

**Quadro 4 – Atribuições do professor coordenador de área (PCA)
(artigo 3º, Resolução SE 22/2012)**

- I – desempenhar, em sua área específica de conhecimento, as seguintes atribuições do Professor Coordenador:
- executar o projeto político-pedagógico de acordo com o currículo, os programas de ação e os guias de aprendizagem;
 - orientar as atividades dos professores em horas de trabalho pedagógico coletivo e individual;
 - orientar os professores na elaboração dos guias de aprendizagem;
 - organizar as atividades de natureza interdisciplinar e multidisciplinar de acordo com o plano de ação;
 - participar da produção didático-pedagógica em conjunto com os professores;
 - avaliar e sistematizar a produção didático-pedagógica;
 - elaborar, anualmente, o Programa de Ação, com os objetivos, metas e resultados a serem atingidos.
- II – dedicar parte de sua carga horária a atividades docentes, ministrando aulas de disciplinas para as quais seja habilitado, de acordo com o disposto na legislação concernente ao processo anual de atribuição de classes e aulas da Secretaria de Educação;
- III – substituir, sempre que se faça necessário, os professores de sua área de conhecimento em suas ausências e impedimentos legais de curta duração.

Ao longo da carga horária cumprida como docente (20 horas), com aulas “atribuídas”, o professor coordenador de área de conhecimento também incorpora essas mesmas atribuições, que são somadas àquelas desempenhadas como coordenador pedagógico nas restantes 20 horas de sua jornada.

Das atribuições dos professores dessas escolas, destacam-se: i) elaboração programa de ação, com indicadores e metas relacionadas à sua atuação; ii) produção de materiais didáticos; iii) substituição de aulas dos demais professores; iv) elaboração de plano bimestral e guias de aprendizagem de suas respectivas disciplinas; v) atuação na parte diversificada do currículo, que inclui disciplinas eletivas e orientação aos alunos em seus respectivos projetos de vida; e vi) tutoria aos alunos.

É importante frisar que, embora as atividades relacionadas à mediação escolar estejam alocadas com maior ênfase ao vice-diretor de escola, todos os profissionais da equipe acabam atuando como mediadores já que todos devem trabalhar de forma mais próxima aos alunos, inclusive os tutorando sob os aspectos acadêmico, profissional e pessoal.

Quadro 5 – Atribuições do professor (LC nº 1.164/2012 e LC nº 1.191/2012)

- I - elaborar o seu programa de ação com os objetivos, metas e resultados de aprendizagem a serem atingidos;
- II - organizar, planejar e executar sua tarefa institucional de forma colaborativa e cooperativa visando ao cumprimento do plano de ação das Escolas;
- III - planejar, desenvolver e atuar na parte diversificada do currículo e nas atividades complementares;
- IV - incentivar e apoiar as atividades de protagonismo juvenil, na forma da lei;
- V - realizar, obrigatoriamente, a totalidade das atividades de trabalho pedagógico coletivas e individuais no recinto da respectiva escola;
- VI - atuar em atividades de tutoria aos alunos;
- VII - participar das orientações técnico-pedagógicas relativas à sua atuação na Escola e de cursos de formação continuada;
- VIII - auxiliar, a critério do Diretor e conforme as diretrizes dos órgãos centrais, nas atividades de orientação técnico-pedagógicas desenvolvidas nas Escolas;
- IX - elaborar Plano Bimestral e Guias de Aprendizagem, sob a orientação do Professor Coordenador de Área;
- X - produzir material didático-pedagógico em sua área de atuação e na conformidade do modelo pedagógico próprio da Escola;
- XI - substituir, na própria área de conhecimento, sempre que necessário, os professores da Escola em suas ausências e impedimentos legais.

Parágrafo único - As atividades de trabalho pedagógico de que trata o inciso V deste artigo, poderão ser utilizadas para ações formativas, conforme regulamentação específica.

O Professor de Sala de Leitura se insere entre os profissionais do corpo docente, tendo que cumprir as atribuições relacionadas aos modelos de gestão e pedagógico da escola, que inclui a elaboração do programa de ação com indicadores e metas, tutoria aos alunos em projetos de vida e no uso de tecnologias para pesquisa, elaboração de material didático e sistematização das práticas educacionais que resultam de sua atuação.

Quadro 6 – Atribuições do professor de Sala ou Ambiente de Leitura (Resolução SE 69/2012)

- I – elaborar, anualmente, o seu programa de ação com os objetivos, metas e resultados de aprendizagem a serem atingidos;
- II – organizar, planejar e executar sua tarefa institucional de forma colaborativa e cooperativa visando ao cumprimento do plano de ação estabelecido;
- III - incentivar e apoiar as atividades de protagonismo e empreendedorismo juvenis;
- IV – realizar, obrigatoriamente, a totalidade das horas de trabalho pedagógico coletivo e individual, no recinto da escola;
- V - participar das reuniões de trabalho pedagógico coletivo realizadas na escola, a fim de promover sua própria integração e articulação com as atividades dos demais professores em sala de aula;
- VI – participar das orientações técnico-pedagógicas relativas à sua atuação na escola e de cursos de formação continuada;
- VII – atuar em atividades de tutoria aos alunos, de acordo com o plano de ação da Escola e com os projetos de vida dos alunos;
- VIII - propor indicadores que possibilitem à equipe escolar avaliar o impacto das atividades desenvolvidas na Sala/ Ambiente de Leitura nos resultados da aprendizagem, no âmbito escolar;
- IX – acompanhar, avaliar e sistematizar as práticas educacionais, estudos, consultas e pesquisas, no âmbito da Sala/ Ambiente de Leitura;
- X – atuar em atividades de orientação e apoio aos alunos, para utilização de recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação nas áreas de pesquisa e produção de materiais em mídias digitais;
- XI - subsidiar e orientar programas de preservação e organização da memória da escola e da história local, articulados com o plano de ação da escola e com os programas de ação dos docentes;
- XII - incentivar a visitação participativa dos professores da escola à Sala/Ambiente de Leitura, para utilização em atividades pedagógicas;
- XIII - promover e executar ações inovadoras, que incentivem a leitura e a construção de canais de acesso a universos culturais mais amplos;
- XIV – coordenar, executar e supervisionar o funcionamento regular da Sala/Ambiente de Leitura, cuidando da organização e do controle patrimonial do acervo e das instalações;
- XV – organizar, na escola, ambientes de leitura alternativos.

Nota-se, pelas especificidades do modelo e das atribuições, por consequência, que os profissionais selecionados para atuação no projeto devem atender a um determinado perfil, que inclui, entre outras características, uma grande disposição ao aprendizado e ao trabalho conjunto com seus pares e trabalho intenso de formação em serviço.

2.2. Regime de Dedicção Plena e Integral

Para que essas atribuições sejam viáveis e efetivas, é imprescindível que esses profissionais se dediquem, exclusivamente, a uma unidade escolar e em tempo integral. Por este motivo, nessas escolas se instituiu o **Regime de Dedicção Plena e Integral**, que se caracteriza pela atuação numa única escola com prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em período integral, com carga horária multidisciplinar (docente) ou de gestão especializada (diretor e vice-diretor de escola e Professor Coordenador). Além das horas em atividades com alunos, todas as **horas de trabalho pedagógico** (coletivo e livre) devem ser exercidas na unidade escolar.

Quadro 7 – Acúmulo e carga horária

Escola de Ensino Integral: 40 (quarenta) horas
Período noturno – jornada inicial: 24 (vinte e quatro) horas
Total: 64 horas semanais

A este profissional, é vedado o desempenho de qualquer outra atividade remunerada durante o horário de funcionamento da escola (artigo 1º da LC nº 1.164/2012). Desta forma, permite-se o **acúmulo legal**, desde que seja no período noturno – uma vez que a escola funciona durante o período diurno, com 9 horas de funcionamento diárias – e com carga horária limitada à da jornada reduzida, devido ao limite legal de 64 horas semanais determinado pela lei que institui Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997).

Quadro 8 – Cálculo da GDPI e da Remuneração total

<p>A. Diretor de Escola – Faixa II Salário-base (200 horas): R\$ 2.577,61 GDPI: 75% x R\$ 2.577,61 = R\$ 1.933,21 Remuneração total = R\$ 4.510,82</p>	<p>D. PEB II – Faixa 1/Nível II com 1 ATS Salário-base (200 horas): R\$ 2.192,68 GDPI: 75% x R\$ 2.088,26 = R\$ 1.644,51 ATS (5%) = R\$ 109,63 Remuneração total = R\$ 3.946,82</p>
<p>B. PEB II – Faixa 1/Nível I sem ATS Salário-base (200 horas): R\$ 2.088,27 GDPI: 75% x R\$ 2.088,27 = R\$ 1.566,20 Remuneração total = R\$ 3.654,47</p>	<p>E. PEB II – Faixa 1/Nível II com 1 ATS + ALE Salário-base (200 horas): R\$ 2.192,68 GDPI: 75% x R\$ 2.088,26 = R\$ 1.644,51 ATS (5%) = R\$ 109,63 ALE (40 horas) = R\$ 450,00 Remuneração total = R\$ 4.396,82</p>
<p>C. PEB II – Faixa 1/Nível II sem ATS Salário-base (200 horas): R\$ 2.192,68 GDPI: 75% x R\$ 2.088,26 = R\$ 1.644,51 Remuneração total = R\$ 3.837,19</p>	

Justamente pela dedicação integral e exclusiva a uma única unidade escolar do programa e pelas atribuições adicionais bastante diferenciadas, esses profissionais fazem jus à Gratificação de Dedicção Plena e Integral – GDPI, que corresponde a 75% do respectivo salário-base. Por se tratar de salário-base, não entra na base de cálculo dessa gratificação, nenhuma das vantagens, como quinquênios e adicional por local de exercício (ALE). Ao mesmo tempo, sobre esta gratificação também não incidem

as vantagens. O quadro 8 exemplifica o cálculo da gratificação e da remuneração total para diferentes situações.

Pelo quadro 8, nota-se que a GDPI apenas se altera quando altera o salário-base, o que ocorre, por exemplo, entre os casos A e B – os salários diferem devido ao nível da Evolução Acadêmica. Nos casos C e D, nos quais existe um Adicional por Tempo de Serviço (ATS) e, no último caso, o Adicional por Local de Exercício (ALE), o valor do salário-base é o mesmo (relativo à faixa 1/nível I da escala de vencimentos do PEB II), e, portanto, mantém-se o mesmo valor da gratificação (GDPI). Altera-se, apenas, a remuneração final, que é acrescida das vantagens e benefícios.

Esta gratificação não é incorporada ao salário-base, em hipótese alguma. Não funcionando, portanto, como a gratificação de função de professor coordenador ou de vice-diretor. Mas seu valor é **computado proporcionalmente nos proventos da aposentadoria** (§ 2º do artigo 11 da LC nº 1.164/12 com redação dada pela LC nº 1.191/12), ou seja, os servidores contribuirão para a aposentadoria considerando a GDPI, e, portanto, no momento de cálculo do valor da aposentadoria, a contribuição da GDPI será considerada.

“Artigo 11 - Fica instituída a Gratificação de Dedicção Plena e Integral - GDPI, correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do valor da faixa e nível da Estrutura da Escala de Vencimentos em que estiver enquadrado o cargo ou a função-atividade do integrante do Quadro do Magistério submetido ao Regime de Dedicção Plena e Integral - RDPI, em exercício nas Escolas Estaduais do Programa Ensino Integral, desde que observadas as disposições desta lei complementar e de seu regulamento.

§ 1º - A GDPI será computada nos cálculos do décimo terceiro salário, do acréscimo de um terço de férias e dos proventos da aposentadoria.

§ 2º - Para os integrantes do Quadro do Magistério que vierem a se aposentar com fundamento nos artigos 3º e 6º da Emenda à Constituição Federal nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no artigo 3º da Emenda à Constituição Federal nº 47, de 5 de julho de 2005, o valor da GDPI será calculado proporcionalmente, à razão do tempo de contribuição previdenciária, relativa a essa gratificação, sobre o tempo total de contribuição para aposentadoria.

§ 3º - Sobre a GDPI incidirão os descontos previdenciários e de assistência médica, vedada a incidência de vantagem pecuniária de qualquer espécie.”

2.3. Módulo de professores

A quantidade de professores por escola depende do módulo de turmas que determina o total de aulas disponíveis. Se a escola for “pequena” (menos de 10 turmas) não caberá um professor por disciplina e as vagas de professor, na escola, deverão ser preenchidas por candidatos que tenham condições de assumir mais de uma disciplina na área (principalmente em na área de ciências da natureza e matemática e de ciências humanas) de forma que, no conjunto, a quantidade de professores seja suficiente para assumir as aulas disponíveis.

2.4. Quadro de Apoio Escolar

Não há alterações na composição e nas atribuições dos profissionais do Quadro de Apoio Escolar. A única modificação é a duplicação do módulo de pessoal, uma vez que a escola funciona em período integral, da forma já definida para a Escola de Tempo Integral (ETI).

Este quadro é o único que mantém o cargo na unidade escolar, havendo, ainda a vaga para o Gerente de Organização Escolar, a ser preenchido conforme os procedimentos comuns às demais escolas estaduais, (Decreto nº 58.379, de 6 de setembro de 2012).

3. Processo seletivo

Para participar do processo seletivo, os profissionais precisam preencher os **requisitos mínimos**, a saber (antes artigo 9º da LC 1.164/2012 e passará a constar do decreto regulamentador da LC 1.191/2012):

“I - com relação à situação funcional:

*a) sejam titulares de cargo de Diretor de Escola ou se encontrem designados nessa situação; ou
b) sejam titulares de cargo ou ocupantes de função-atividade portadores de licenciatura plena, mesmo que se encontrem em situação de readaptação, sendo que, nesse caso, apenas para atuação na Sala ou Ambiente de Leitura;*

II - estejam em efetivo exercício do seu cargo ou função-atividade ou da designação em que se encontrem;

III - possuam experiência mínima de 3 (três) anos de exercício no magistério público estadual;

IV - estejam amparados pelo disposto no § 2º do artigo 2º da Lei Complementar nº 1.010, de 1º de junho de 2007, e tenham sido aprovados em Processo Seletivo Simplificado, no caso dos ocupantes de função-atividade e dos estáveis nos termos da Constituição Federal de 1988 e nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

V - venham a aderir voluntariamente ao Regime de Dedicção Plena e Integral - RDPI em uma das escolas do programa.”

Como se trata do ensino nos níveis médio e anos finais do ensino fundamental, são elegíveis para atuar no modelo os professores com **licenciatura plena** e habilitados nas disciplinas ministradas nesses segmentos, desde que efetivos ou ocupantes de função atividade - categoria F/P/N. Não se admite a contratação de professores temporários nessas escolas¹. Para diretor de escola, basta que seja efetivo ou esteja designado nessa situação.

Todos devem ter **experiência mínima de 3 anos na rede estadual**, estejam ou não cumprindo estágio probatório, uma vez que o vínculo com esta rede pode ter se iniciado antes da efetivação por concurso (professores temporários). O professor que se encontra em situação de readaptação também pode atuar na escola, mas exclusivamente como professor responsável por sala/ambiente de leitura.

Finalmente, são elegíveis apenas os profissionais que tenham disponibilidade e venham a **aderir de forma voluntária ao Regime de Dedicção Plena e Integral**.

¹ A substituição dos docentes, em caso de ausências de curta duração, deverá ser realizada pelos demais docentes da escola, por coordenação da equipe gestora, como já descrito nas atribuições dos professores e professores coordenadores de área.

Todos os profissionais que desejam atuar no projeto, seja como docente ou como integrante da equipe gestora, deverão passar pelo processo seletivo. Primeiramente, porque essa participação consiste na formalização do interesse em participar do programa e continuar na unidade em que atua. Segundo, porque se houver menos vagas do que professores que já atuam na escola, a seleção daqueles que permanecerão no programa será realizada pela classificação no processo seletivo.

O processo seletivo respeita o caráter diferenciado do modelo, focando na seleção de candidatos com perfil adequado à proposta. Esse processo é conduzido pelas respectivas Diretorias de Ensino das escolas participantes e, atualmente, envolve a inscrição prévia, análise de assiduidade e entrevista.

O desafio de todo processo seletivo é identificar se o candidato tem as competências e habilidades requeridas para a função. Nesse processo, especificamente, procura-se identificar profissionais que se identifiquem e se comprometam com a proposta do Ensino Integral em sua completude, desde a perspectiva diferenciada com a qual o jovem se insere em todo o espaço da escola e a relação que este mantém com cada profissional, até às exigências de organização e planejamento em sua atuação decorrentes do modelo de gestão. Nesse aspecto, a disposição a aprender é um dos principais aspectos do perfil, e isto envolve a predisposição à avaliação da própria atuação, seja por si próprio, como pelos demais atores envolvidos em sua atuação cotidiana.

Os dados de assiduidade fornecem alguma informação em relação ao histórico de comprometimento que este profissional manteve no exercício de sua função. Analisam-se as informações dos últimos três anos, e desconta-se toda e qualquer ausência do profissional para cômputo do indicador, com exceção das ausências decorrentes de férias, licença-gestante, licença-paternidade, licença-adoção e licença-prêmio.

Em relação aos demais aspectos, buscam-se indicadores do comprometimento e perfil do candidato na análise do histórico profissional e na entrevista. Para a realização da entrevista, são oferecidas orientações às equipes das Diretorias de Ensino e fornecidos materiais de apoio – roteiro de entrevista e rubricas de comportamento – que auxiliam na condução da entrevista e na identificação do perfil do candidato a partir da postura e das declarações realizadas durante a mesma. Além da orientação para o processo seletivo, os profissionais das Diretorias que participam da comissão responsável por este processo são formados continuamente para atuação junto às equipes gestores do programa na implementação do modelo. Ou seja, são aqueles que, alinhados com a proposta do modelo de Ensino Integral, têm mais condições de identificar os profissionais com o perfil desejado para atuação no programa.

Neste ano, a equipe do programa Ensino Integral está em estudo para reformular o processo de seleção, buscando otimizá-lo, tornando-o mais objetivo e efetivo na seleção de profissionais com perfil, e alcançar o máximo possível de padrão entre as regiões.

Os profissionais **que já atuam nas escolas** que aderiram ao programa têm preferência para atuar na respectiva unidade, desde que estejam dispostos a trabalhar em Regime de Dedicção Plena e Integral e desempenhar as atribuições diferenciadas das novas funções. Esses requisitos são essenciais para o efetivo funcionamento do programa.

3.1. Seleção dos profissionais de Suporte Pedagógico

O **Diretor de Escola** (efetivo ou designado) que já atua na unidade será mantido desde que manifeste seu interesse a ocupar a função de diretor no momento da inscrição, assim como no caso das funções de vice-diretor e de professor coordenador.

A função de **vice-diretor** deve ser preenchida por indicação do diretor da respectiva unidade e poderá ser designado no programa desde que atenda aos requisitos e passe pelo processo seletivo do programa. Outra alternativa está na seleção do vice-diretor entre os candidatos docentes já aprovados e interessados na função.

Como a seleção ocorrerá em data previamente definida e já prevista no cronograma do projeto, é importante que o Diretor já instrua mais de um docente, candidatos à função de vice-diretor, que se inscrevam e participem do processo seletivo.

O **professor coordenador** (geral) do projeto deverá ser selecionado por Comissão da Diretoria de Ensino, com participação do diretor da escola, entre os candidatos aprovados no processo seletivo. E, finalmente, o **professor coordenador de área** deverá ser escolhido entre os pares no início do ano letivo.

4. Movimentação dos profissionais

4.1. Quadro do Magistério

As escolas participantes do programa não comportam cargos, portanto, não haverá profissionais do Quadro do Magistério lotados nessas unidades. O principal motivo está na necessidade de transferir aqueles que optem por não permanecer no programa, seja previamente ou durante seu funcionamento, e aqueles que não apresentem desempenho suficiente para se manter, uma vez que a permanência do profissional está sujeita a uma avaliação de desempenho frequente e manutenção dos requisitos iniciais de participação. Dessa forma, o profissional não poderá se manter vinculado à referida unidade, devendo sua transferência ser ágil para substituição imediata.

O processo de adesão da escola ocorre antes do processo de remoção do Quadro do Magistério da rede estadual de ensino. Assim, garante-se aos profissionais que decidem por não aderir ao Regime de Dedicação Plena e Integral, a oportunidade de se inscreverem no processo de remoção para que estes concorram e optem pelas vagas que lhes são preferidas para classificar o respectivo cargo. Da mesma forma, aos profissionais da unidade que optam por permanecer, recomenda-se também a inscrição ao processo de remoção para que, em se extinguindo o posto de trabalho que antes estava atrelada ao respectivo cargo, estes não tenham a sede de classificação do cargo removida para a unidade mais próxima (pela remoção *ex officio*), mas, ao invés disso, possam escolher a unidade para a qual esta classificação será removida no concurso de remoção.

Dessa forma, existem duas alternativas para as unidades selecionadas, cada uma com consequência específica em relação à movimentação de seus profissionais, conforme exposto no quadro 9.

Quadro 9 – Funcionamento da escola e movimentação do Quadro do Magistério

Alternativas	Funcionamento da escola	Movimentação do QM
1 Se possuem período noturno	Ensino Integral no período diurno e classes regulares no período noturno.	<p>Os profissionais atendidos na remoção são removidos para a unidade escolhida.</p> <p>Os que não forem atendidos na remoção:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deverão concorrer para atribuição na Unidade Escolar (período noturno); 2. Não tendo aulas para atender a sua Jornada, serão declarados adidos e deverão concorrer a constituição na Diretoria de Ensino; 3. Caso seja atendido na constituição de jornada, deverá ser removido <i>ex officio</i>; 4. Caso não seja atendido, permanecerá classificado na unidade, na condição de adido. <p>Os docentes não efetivos concorrem na unidade escolar. Caso não sejam atendidos deverão participar da atribuição na Diretoria de Ensino. Se forem atendidos, terão sua Sede de Controle de Frequência alterada para a nova Unidade Escolar. E se não forem atendidos podem permanecer classificados, nessa unidade, com horas de permanência ou ter a sede de controle de frequência alterada a critério do Dirigente Regional de Ensino.</p>
2 Se não possuem período noturno	Ensino Integral no período diurno.	<p>Os profissionais atendidos na remoção são removidos para a unidade escolhida.</p> <p>No processo inicial de atribuição de classes e aulas os docentes efetivos deverão ser transferidos para unidade escolar mais próxima onde serão classificados, manualmente, entre os pares e concorrerão ao processo inicial de atribuição de classe/aulas, observada a legislação vigente.</p> <p>Os docentes não efetivos deverão ter a sede de controle de frequência alterada para a unidade escolar mais próxima onde serão classificados, manualmente, entre seus pares e concorrerão ao processo inicial de atribuição de classes/aulas, nessa unidade, observada a legislação vigente.</p> <p>Caso não sejam atendidos em nível de unidade escolar ou Diretoria de Ensino retornam para a unidade escolar para onde tiveram a alteração da sede de controle de frequência.</p>

A seleção das escolas será realizada em tempo para que suas equipes, devidamente avisadas, possam se inscrever para o processo de remoção (ver figura 3 na página 17). Então, os profissionais das escolas participarão, normalmente, da atribuição de aulas e uma, vez aprovados no processo seletivo, serão designados no primeiro dia letivo na unidade do programa, sem a necessidade de cumprir o

primeiro dia letivo em efetivo exercício na unidade de origem, exceto os ingressantes de cargo. O docente será designado para atuação no programa com carga horária de 40 horas semanais e fará jus à Gratificação de Dedicção Plena e Integral – GDPI a partir do primeiro dia letivo.

Para participar da prova de Promoção pelo Mérito, a contagem do tempo de permanência na escola não será interrompida para os profissionais que serão removidos *ex-officio*, ou seja, que não participam ou não são atendidos na remoção. Dessa forma, a decisão sobre tentar a remoção ou não da sede de classificação do cargo, trata-se de uma decisão pessoal de cada profissional e deve pesar a vantagem de escolher o destino do cargo com a desvantagem de interromper a contagem de tempo de permanência na escola para efeitos de promoção.

Caso o número de profissionais da unidade escolhida que optarem por permanecer no programa não for suficiente para preencher o módulo da escola sob o novo modelo, as vagas serão preenchidas com os demais candidatos do processo seletivo, respeitando a ordem de classificação. Caso os profissionais da escola somem quantidade maior que o módulo de professores, esses também deverão ser selecionados pela classificação no processo seletivo, conforme mencionado anteriormente.

É importante ressaltar que a permanência dos profissionais do Magistério na equipe escolar está condicionada a dois aspectos (artigo 10 da LC nº 1.164/2012):

“(…)

I - aprovação, em avaliações de desempenho, periódicas e específicas, das atribuições desenvolvidas nas Escolas;

II - atendimento das condições estabelecidas no artigo 1º desta lei complementar, aplicando-se, em caso de inobservância, apurada em processo administrativo, as sanções estabelecidas na legislação em vigor, sem prejuízo da prévia e imediata cessação a atuação na Escola”

4.2. Quadro de Apoio Escolar

A situação dos profissionais do QAE no projeto de Ensino Integral difere daquela do QM, no sentido de que não precisam atender a um regime de trabalho diferente dos demais funcionários da rede, com atribuições específicas. Afinal, as atividades dos funcionários permanecem as mesmas.

Dessa forma, não passando por um processo de avaliação e não tendo a necessidade de movimentá-los, as unidades do projeto comportam cargos de Agente de Organização Escolar e função de Gerente de Organização Escolar. Assim, as vagas dessas escolas são oferecidas no concurso de remoção do QAE e entre as opções para os ingressantes. E, em tendo profissionais certificados para a função de Gerente de Organização Escolar, este será alocado para a respectiva unidade.

No entanto, enquanto o módulo não estiver completo com efetivos, as unidades escolares podem contratar funcionários para as escolas, respeitada a legislação vigente, devendo observar a contagem em dobro do número de salas para cálculo do módulo do QAE.

5. Avaliação das equipes escolares

Dada a complexidade envolvida nas novas funções e a necessidade de garantir o efetivo funcionamento da proposta, são desenvolvidas intensas e contínuas ações de formação para dotar os profissionais das competências e habilidade necessárias à realização das atividades previstas. E, para tanto, devem ser

desenvolvidos mecanismos que mensurem o efetivo desempenho dessas atividades, para diagnosticar a origem das dificuldades dos profissionais e, com isso, as necessidades de formação.

Dessa forma, a avaliação da equipe tem forte aspecto formativo, principalmente para aqueles que se dispuserem a aprender. No entanto, não se pode perder de vista o objetivo do modelo de formação de adolescentes e jovens protagonistas. Ou seja, embora a avaliação tenha a perspectiva primária de formar, esta deve, também, fundamentar o desligamento de profissionais que não se comprometem com a proposta, e se assim fazem, não contribuem com o trabalho de equipe e com a formação dos alunos.

Todos os profissionais do Quadro do Magistério são avaliados no desempenho de suas atribuições. No modelo de Ensino Integral, essas atribuições envolvem: i) atividades específicas relacionadas ao modelo pedagógico e de gestão; ii) atuação na função que exerce; iii) comportamento do profissional no ambiente de trabalho; e iv) aprimoramento profissional.

Na avaliação de 2012, os profissionais não serão avaliados nas dimensões relacionadas às atividades de formação, uma vez que ainda precisam ser gerados indicadores para avaliação dos educadores nesse bloco de dimensões.

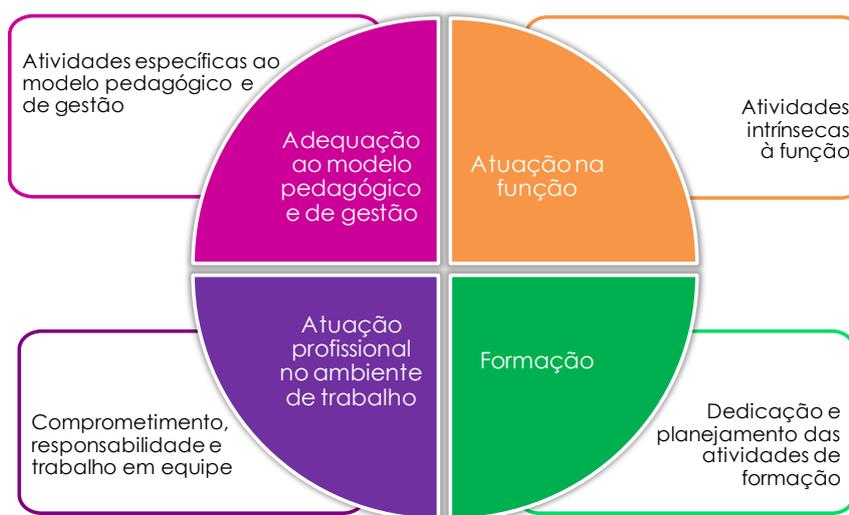


Figura 2 – Blocos de dimensões avaliadas

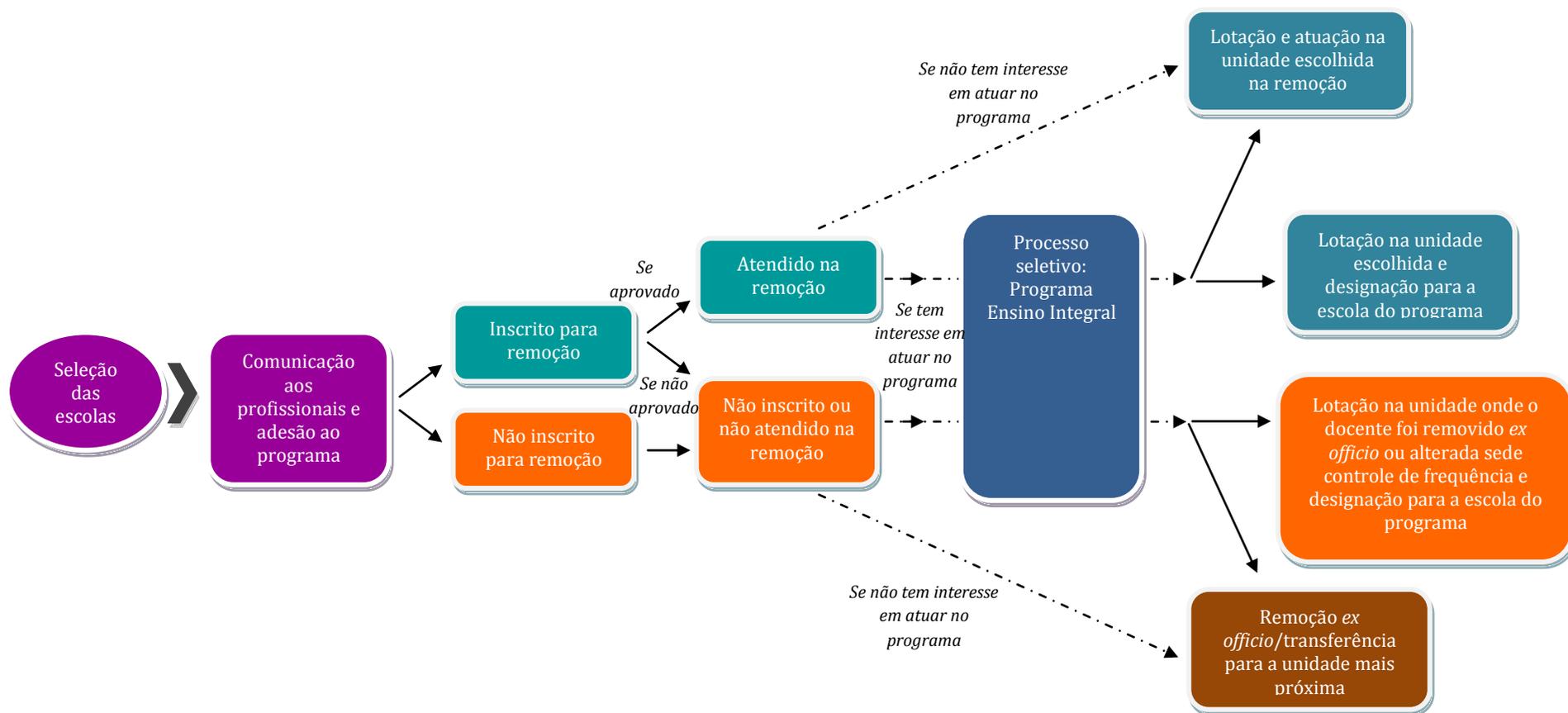
Para que a avaliação capte todas as perspectivas da atuação do educador nessas dimensões, todos aqueles que têm condições de avaliar a atuação do profissional serão avaliadores. Dessa forma, os alunos e demais colegas de trabalho deverão avaliar o educador para que a avaliação seja a mais completa possível. As perguntas avaliativas de cada agente avaliador contempla a perspectiva na qual esse apresenta condições de avaliar a atuação do educador. Ou seja, cada avaliador responde questões nas atividades em que tem contato direto com o profissional avaliado. No caso do professor, por exemplo, os alunos avaliam a atuação em sala de aula e orientações para além da sala de aula; os demais professores avaliam a participação e o trabalho colaborativo; o professor coordenador de área e coordenador geral avaliam a atuação como professor, na sala de aula, no planejamento das aulas, na participação e no trabalho colaborativo; e assim por diante.



Além dos questionários da avaliação, a assiduidade é avaliada mediante critério objetivo, consultando o registro de faltas.

Destarte, para garantir o funcionamento do modelo em sua completude, conforme indicarem os resultados das avaliações, o profissional que não corresponder às expectativas não poderá permanecer e voltará a exercer as atribuições do ensino regular, na unidade de classificação de seu cargo ou função atividade.

Figura 3 – Programa Ensino Integral: fluxo e cronograma da movimentação dos profissionais do Quadro do Magistério das unidades do programa



6. Informações e contato

Para assuntos específicos à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH, contatar o responsável pela área, conforme discriminado abaixo, enviando a mensagem sempre com cópia para:

- a respectiva Diretoria de Ensino;
- o respectivo Supervisor de Ensino; e
- Claudinei Cavallero: claudinei.cavallero@edunet.sp.gov.br.

Assunto	Área da CGRH	Responsável (no projeto)	Email
Pagamento	CEPAG	Maria Judith Pereira da Silva Souza	mjudith.souza@edunet.sp.gov.br
Módulo, afastamento, transferência e remoção <i>ex-officio</i>	CECAF	Clotilde Mieko Kadekaru	Clotilde.Kadekaru@edunet.sp.gov.br
Legislação	CELEP	Maria Fernanda F Hammerschmidt	maria.fernanda@edunet.sp.gov.br
		Cristty Anny Sé Hayon	cristty.hayon@edunet.sp.gov.br
Atribuição, remoção e ingresso	CEMOV	Claudinei Antonio Cavallero	claudinei.cavallero@edunet.sp.gov.br
		Mirlane Antonia Rodrigues dos Santos	mirlane.santos@edunet.sp.gov.br

Caso necessário, contatar Claudinei Cavallero pelo telefone (11) 3351-0087 ou Fernanda pelo telefone (11) 3351-0180.