

LEI MUNICIPAL 383/2010

"Estabelece a Adequação do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de São Pedro das Missões, cria o respectivo Quadro de Cargos e Salários e dá outras providências."

Paulo Roberto Brizolla, Prefeito Municipal de São Pedro das Missões, no uso de suas atribuições legais, em cumprimento ao Artigo 66, III, da Lei Orgânica Municipal **FAZ SABER**, que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte **Lei**:

LEI:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de São Pedro das Missões, cria o respectivo quadro de cargos e salários e estabelece outras providências e em consonância com os princípios básicos da Lei nº 9394/96 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 10.172/2001 - Plano Nacional de Educação, Lei nº.11.494/2007, Lei nº 11.738/2008 e Resolução CNE/CEB nº 2/2009.

Art. 2º - O regime jurídico dos membros do magistério é o mesmo dos demais servidores do Município, observadas as disposições específicas desta Lei.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Sistema Municipal de Ensino, as instituições do ensino mantidas pelo Poder Público municipal, as instituições de educação

infantil criadas e mantidas pela iniciativa privada e os órgãos municipais de educação.

II - Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

III - magistério público municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor do ensino público municipal;

IV - Professor, o titular de cargo na Carreira do Magistério Público municipal, com funções de Magistério.

V - funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

VI - profissionais de educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos são:

1 - professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e no ensino fundamental;

2 - trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de pós - graduação, mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

3 - trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

II - Remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

III - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

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

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

VI - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais,

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições gerais

Art. 5º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor e Pedagogo e são estruturada em 4 (quatro) níveis e 4 (quatro) classes.

§ 1º Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

§ 2º Nível é a titulação do professor obtida em instituições credenciadas, correspondendo a sua progressão na carreira.

§ 3º Classe é a progressão na carreira correspondente ao desempenho, atualização e aperfeiçoamento.

§ 4º Avanço é o anuênio do professor correspondendo a sua progressão por experiência.

§ 5º A Carreira do Magistério Público Municipal abrange as etapas de Educação Infantil, Ensino Fundamental, as modalidades de Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial.

§ 6º O concurso público para ingresso na Carreira será realizado por etapa da educação básica e/ou por componentes curriculares sendo exigida a seguinte titulação:

I - para a EDUCAÇÃO INFANTIL, formação mínima de nível médio, na modalidade normal e/ou Pedagogia com habilitação em Educação Infantil; LEI 9394/96

II - para os ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL, formação mínima de nível médio modalidade normal e/ou Pedagogia com habilitação em Séries iniciais; LEI 9394/96

III - para os ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL, formação em curso superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente;

IV - Para a EDUCAÇÃO ESPECIAL, formação em nível médio na modalidade Normal ou Superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns; professores com especialização adequada. LDB Art. 59 III

§ 7º O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 8º O exercício profissional do titular do cargo de Professor será na docência na educação básica: etapas da educação infantil, do ensino fundamental e nas modalidades de educação de jovens e adultos, da educação especial e/ou nas funções de suporte pedagógico para a qual tenha habilitação e a titulação exigida na legislação vigente.

§ 9º O titular de cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II - experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

§ 10º As especificações dos cargos efetivos de professor e de pedagogo e da função gratificação de gestor escolar são as que contam do Anexo Único desta Lei

Subseção II

Da estrutura da carreira

Art.6º - A carreira do magistério está estruturada em níveis, classes e avanços.

Art. 7º - Os níveis, referentes à habilitação do titular do cargo de Professor, são:

Nível 1 - formação em nível médio, na modalidade normal;

Nível 2 - formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível 3- formação em nível de pós-graduação *lato sensu*, em cursos na área de educação;

Nível 4 - formação em nível de mestrado ou doutorado em cursos na área de educação;

§ 1º A mudança de nível é automática e vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado requerer e apresentar o

comprovante (certificado de conclusão ou diploma) da nova habilitação.

§ 2º O nível é pessoal e não se altera com a progressão por classe.

Art. 8º - As classes constituem a linha de progressão por desempenho atualização e aperfeiçoamento do titular de cargo de Professor e são designadas pelas letras A a D.

§ 1º Os cargos de Professor serão distribuídos pelas classes em proporção crescente, da inicial à final.

§ 2º O número de cargos de cada classe será determinado anualmente por ato do Poder Executivo.

Seção III

Da Progressão por Desempenho

Art. 9º - A avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino deve levar em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1. para o profissional do magistério:

1.1. Participação Democrática no processo de avaliação teórica e prática; deve ser elaborada coletivamente pelo o órgão executivo e os profissionais do magistério público municipal;

1.2. O processo de avaliação será operacionalizado por Regulamento homologado pelo Prefeito Municipal.

1.3. Entre outros, os aspectos a serem avaliados são:

1.3.1 Participação na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

1.3.2 Elaboração e cumprimento do plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

1.3.3 zelo pela aprendizagem dos alunos;

1.3.4 Estabelecimento de estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

1.3.5 Participação dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação

1.3.6 - Colaboração com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

1.3.7 - Rendimento e qualidade do trabalho;

1.3.8 - Cumprimento dos deveres e responsabilidades;

1.3.9 - Iniciativa;

1.3.10 - Liderança;

1.3.11 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

1.3.12 - projetos e atividades realizadas na escola ou na Secretaria Municipal de educação;

1.3.13 Planejamento, execução e avaliação de propostas de inovações educacionais.

2. para os sistemas de ensino:

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

2.1.1 - a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 - a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 - o desempenho dos profissionais do magistério;

2.1.4 - a estrutura escolar;

2.1.5 - as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 - os resultados educacionais da escola.

2.1.7 - outros critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação;

Art. 10 - Promoção é a passagem do titular de cargo de Professor de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1º A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a atualização e o aperfeiçoamento do professor.

§ 2º Será promovido o professor que:

I - tenha cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício;

II - tenha obtido conceito bom na avaliação de seu desempenho;

III - tenha obtido conceito bom na avaliação de sua atualização e aperfeiçoamento.

§ 3º A avaliação do desempenho será realizada anualmente, enquanto a do aperfeiçoamento e atualização será aferido a cada mudança de classes.

§ 4º A avaliação de desempenho, da atualização e do aperfeiçoamento será realizada de acordo com os critérios definidos no regulamento das promoções.

§ 5º A classificação da avaliação, atualização, aperfeiçoamento e desempenho, serão adotados os conceitos: (insuficiente, regular, suficiente, bom e ótimo).

§ 6º A pontuação para promoção será determinada pela média ponderada dos fatores a que se referem os § 1º e 2º e tomando-se:

I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 7.0 (sete);

II - a pontuação da atualização e aperfeiçoamento com peso 3.0 (três).

Art. 11 - As promoções serão realizadas anualmente, terão vigência a partir do mês seguinte ao que o profissional da educação completar o tempo exigido, apresentar a documentação que comprove a realização dos cursos necessários para alcançar a concessão da vantagem e obtiver a avaliação de desempenho bom, nos termos da lei.

Seção IV

Do aperfeiçoamento e atualização profissional

Art. 12 - O aperfeiçoamento e atualização profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, serão assegurados ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço, de participação em seminários, jornadas e de outras atividades, em consonância com a Política de Formação Continuada da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 13 - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Art. 14 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o Professor poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo efetivo com ou sem ônus para a instituição mantenedora:

§ 1º Por até três meses para participar de cursos de atualização e aperfeiçoamento;

§ 2º - Por até dois anos para participar de curso de especialização em instituição credenciada sem ônus para o Município.

§ 3º - Os períodos de licença de que trata o *caput* não são acumuláveis.

§ 4º - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do magistério Público Municipal estabelecerá os critérios a serem adotados para a concessão da licença.

§ 5º - O Profissional do Magistério Pública Municipal que gozar da respectiva Licença terá que retornar ao órgão de lotação e cumprir no mínimo o mesmo período da licença a qual lhe foi concedida, desde que a mesma seja concedida com ônus para o Município.

Seção V

Da jornada de trabalho

Art. 15 - A jornada de trabalho do Professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

I - jornada de tempo integral - 40hs (quarenta horas semanal) (jornada preferencial).

II - jornadas de tempo parcial: - 20hs (vinte horas semanal).

§ 1º A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e à atualização e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a Proposta Pedagógica da escola e a Política da Formação Continuada da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º A jornada de quarenta horas semanais do Professor em função docente inclui trinta e duas horas de aula e oito horas de atividades, das quais o mínimo de quatro horas será destinado a trabalho coletivo.

§ 3º A jornada de vinte horas semanais do Professor em função docente inclui dezesseis horas de aula e quatro horas de atividades, das quais o mínimo de duas horas será destinado a trabalho coletivo.

Art. 16 - O número de cargos de cada uma das jornadas será definido através de Decreto do Executivo Municipal em consonância com as instituições municipais, seus alunos, turmas, currículo, proposta pedagógica e o Plano Municipal de Educação.

Art. 17 - O titular de cargo de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função público, poderá ser convocado para prestar serviço, em regime suplementar, até o máximo de mais vinte horas semanais, para:

- a) Substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais;
- b) Designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;
- c) Cumprimento do currículo escolar;
- d) Ampliação gradativa da jornada escolar do aluno;
- e) Garantia do direito do aluno á estudos de recuperação, preferencialmente durante o ano letivo;
- f) Garantia do direito público e subjetivo à educação escolar, dever constitucional do município;
- g) Atuação nos órgãos do sistema municipal de ensino.

Parágrafo único. Na convocação de que trata este artigo, quando para o exercício da docência, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades.

Seção VI

Da remuneração

Subseção I

Do vencimento

Art. 18 - A remuneração do Professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo único. Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação.

Subseção II

Das vantagens

Art. 19 - Além do vencimento, o Professor fará jus às seguintes vantagens:

I - gratificações:

- a) Pelo exercício de direção de unidades escolares;
 - b) Pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento;
- II - adicionais por tempo de serviço;

Art. 20 - A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I - 35% (trinta e cinco por cento) para escolas com até 50 alunos;

II - 38% (trinta e oito por cento) para escolas de Ensino Fundamental de 51 a 100 alunos;

II - 40% (quarenta por cento) para escolas de Ensino Fundamental com mais de 100 alunos.

§ 1º A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente por proposta da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

§ 2º Os cálculos do vencimento para da referida gratificação será obtida através dos percentuais sobre o vencimento referente ao nível II do quadro de carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 21 - O profissional da educação lotado em escola de difícil acesso perceberá como gratificação, respectivamente, 16%, 18% ou 20% sobre o vencimento da classe e nível a que pertencer, conforme classificação da escola em dificuldade mínima, média ou máxima.

§ 1º - As escolas de difícil acesso serão classificadas previamente em e por análise da Comissão de Gestão do Plano de Carreira resultando oficialmente por decreto, baixado pelo Prefeito Municipal, mediante enquadramento em um dos graus de dificuldade de que trata este artigo.

§ 2º - São requisitos mínimos para classificação da escola como de difícil acesso:

I - localização na zona rural;

II - distância de mais de três quilômetros da zona urbana do Município ou das sedes distritais;

III - inexistência de linha regular de transporte coletivo até mil metros da escola, ou de transporte oferecido pelo Município, ambos compatíveis com o horário escolar.

Art. 22 - O adicional por tempo de serviço será equivalente a 1% (um por cento) do vencimento básico da carreira ou do vencimento do profissional do magistério) por 1 (um) anos de efetivo exercício, observado o limite de trinta e cinco por cento.

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 23 - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor e somente ocorrerá após despacho favorável do Prefeito, consubstanciado em pedido fundamentado do órgão responsável pelo ensino, no qual fique demonstrada a necessidade temporária da medida.

Seção VII

Das férias

Art. 24 - O período de férias anuais do titular de cargo de Professor será trinta (30) dias.

§ 1º - Quando em função docente terá direito a mais 15 (quinze) dias de recesso escolar.

§ 2º - quando em função técnica ou de suporte pedagógico terá direito a mais dez dias de recesso escolar;

§ 3º - quando em função gratificada nas instituições escolares terá direito a mais cinco dias de recesso escolar.

§ 4º - quando em função gratificada na secretaria de educação de trinta dias de férias.

§ 5º - As férias do titular de cargo de Professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 6º O professor fará jus a um adicional de férias, correspondente a um terço da sua remuneração sobre as férias regulamentares de trinta dias, conforme estabelece a legislação vigente.

Seção VIII

Da Cedência ou cessão e da permuta

Art. 25 - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de Professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, podendo ser renovável, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;

II - quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º A cadência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

§ 4º - A permuta poderá ocorrer com outros entes federados, sempre que:

I - for do interesse da educação;

II - houver concordância por escrito do professor;

III - houver equivalência de regime de trabalho e de titulação;

IV - por tempo determinado, podendo haver renovação;

V - houver convênio entre os entes federados.

Seção IX

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 26- É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias Municipais de Administração, da Fazenda e da Educação, da Câmara de Vereadores e paritariamente de entidade representativa do magistério público municipal.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 27- O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é o seguinte:

I - Classe A: 18 professores;

II - Classe B: 17 professores;

III- Classe C; 00 professores;

IV- Classe D: 00 professores.

28- O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares do cargo de professor.

§ 1º Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 2º Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Seção II

Das disposições finais

Art. 29 - Os integrantes do quadro que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação

necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, no prazo de cinco anos da publicação desta Lei.

Art. 30 - Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira e atendido o disposto no art. 5º os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados.

Art. 31 - A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de Professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 16.

Art. 32 - O valor dos vencimentos referentes às classes e níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

I - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

CLASSES	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV
A	1,16	1,39	1,46	1.52
B	1,2	1,44	1,5	1,58
C	1,25	1,5	1,56	1.65
D	1,3	1,56	1,63	1,71

Art. 33 - É fixado em R\$ 475,00 valor do vencimento básico da carreira para o profissional com carga horária de 20hs semanais e o dobro deste valor, para o profissional com carga horária de 40hs semanais, devendo haver o reajuste e atualização do vencimento básico fixado de acordo com os índices e normas aplicáveis, conforme disposições legais vigentes.

Parágrafo Único - o valor constante neste artigo recebera reajuste sempre que houver aumento do Piso Salarial Profissional Nacional, no mesmo índice.

Art. 34 - O exercício das funções de direção de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de três anos de docência.

§ 1º São pré-requisitos para exercer a função de diretor de unidades escolares:

I - Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena;

II - Experiência no mínimo de 3 (Três) anos de docência em sala de aula;

III - Ser efetivo no quadro de carreira do Magistério Público Municipal;

IV - Curso/Seminário de aperfeiçoamento em Gestão Escolar de no mínimo 40 horas/ e ou Pós em Gestão Escolar atualizados;

V - Disponibilidade de 40 horas em escolas com ensino Fundamental Completo para o exercício do cargo;

VI - Além dos pré-requisitos estabelecidos no Anexo único da lei correspondente a função.

Art. 35 - Os titulares de cargo de Professor e Pedagogo integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 36- As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluído.

Art. 37 - O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 120 dias contar da publicação desta Lei.

Art. 38 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 39 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a lei 090/2002.

Art. 40 - Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2010.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL de São Pedro das Missões,
aos 26 de março de 2010.**

ROMANTIEZER BRIZOLLA
Secretário de Educação

PAULO ROBERTO BRIZOLLA
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se:

Anexo Único – Cargo único de Professor

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Professor
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público e de provas e títulos
REQUISITOS PARA PROVIMENTO
<ul style="list-style-type: none">• Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental.• Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental.• Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica, e experiência mínima de dois anos na docência, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.
ATRIBUIÇÕES
<p>1. DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:</p> <p>1.1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola.</p> <p>1.2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.</p> <p>1.3. Zelar pela aprendizagem dos alunos.</p> <p>1.4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.</p> <p>1.5. Ministrare os dias letivos e as horas-aula estabelecidos.</p> <p>1.6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.</p> <p>1.7. Colaborar com as atividades de articulação com as</p>

famílias e a comunidade.

1.8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.

2. ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

2.1. Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola.

2.2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.

2.3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos.

2.4. Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes.

2.5. Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento.

2.6. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.

2.7. Informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.

2.8. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.

2.9. Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.

2.10. Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola.

2.11. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

2.12. Acompanhar, supervisionar e inspecionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

Cargo de Pedagogo

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Pedagogo
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público de provas e títulos
COMPETE AO PEDAGOGO:
ATRIBUIÇÕES: a) Descrição sintética: executar atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino. b) Descrição analítica: "ATIVIDADES COMUNS" - assessorar no planejamento da educação municipal; propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino; participar de projetos de pesquisa de interesse do ensino; participar na elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando a atualização do Magistério; integrar o colegiado escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação de causas e na busca de alternativas e soluções; participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares; participar da distribuição das turmas e da organização da carga horária; acompanhar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem; participar das atividades de caracterização da clientela escolar; participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras e sessões de estudo, manter-se atualizado sobre a legislação do ensino, prolatar pareceres; participar de reuniões técnico-administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação; integrar grupos de trabalho e comissões; coordenar reuniões específicas; planejar, junto com

a Direção e professores, a recuperação de alunos; participar no processo de integração família-escola-comunidade; participar da avaliação global da escola; exercer função de diretor ou vice-diretor, quando nela investido. "NA ÁREA DA ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL" - elaborar o Plano de Ação do Serviço de Orientação Educacional, a partir do Plano Global da Escola; assistir as turmas realizando entrevistas e aconselhamentos, encaminhando, quando necessário, a outros profissionais; orientar o professor na identificação de comportamento divergentes dos alunos, levantando e selecionando em conjunto, alternativas de solução a serem adotadas; promover sondagem de aptidões e oportunizar informação profissional; participar da composição, caracterização e acompanhamento das turmas e grupos de alunos; integrar o processo de controle das unidades escolares, atendendo direta ou indiretamente às escolas; sistematizar as informações coletadas necessárias ao conhecimento global do educando; executar tarefas afins. "NA ÁREA DE SUPERVISÃO ESCOLAR" - coordenar a elaboração do Plano Global de Escola; coordenar a elaboração do Plano Curricular; elaborar o Plano de Ação do Serviço de Supervisão Escolar, a partir do Plano Global da Escola; orientar e supervisionar atividades e diagnósticos, controle e verificação do rendimento escolar; assessorar o trabalho docente quanto à métodos e técnicas de ensino; assessorar a direção na tomada de decisões relativas ao desenvolvimento do Plano Curricular; acompanhar o desenvolvimento do trabalho escolar; elaborar e acompanhar o cronograma das atividades docentes; dinamizar o currículo da escola; colaborando com a direção no processo de ajustamento do trabalho escolar às exigências do meio; coordenar conselhos de classe; analisar o histórico escolar dos alunos com vistas a adaptações, transferências, reingressos e recuperações; integrar o processo de controle das unidades escolares, atendendo

direta ou indiretamente as escolas, estimular e assessorar a efetivação de mudanças no ensino; executar tarefas afins. "NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR" - assessorar a direção da escola na definição de diretrizes de ação, na aplicação da legislação referente ao ensino e no estabelecimento de alternativas de integração da escola com a comunidade; colaborar com a direção da escola no que for pertinente à sua especialização; assessorar a direção dos órgãos de administração do ensino na operacionalização de planos, programas e projetos; executar tarefas afins. "NA ÁREA DO PLANEJAMENTO DA EDUCAÇÃO" - assessorar na definição de políticas, programas e projetos educacionais; compatibilizar planos, programas e projetos das esferas federal e municipal; participar da elaboração, acompanhamento e avaliação de projetos; assessorar na definição de alternativas de ação, executar tarefas afins.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- * Carga horária semanal de 20 horas.

- * Recrutamento: Geral, por concurso público de provas e títulos a ser efetuado por área de especialização.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

- * Instrução formal: Habilitação legal para o exercício do cargo.

- * Lotação: Exclusivamente na Secretaria Municipal de Educação.

- * Idade: Mínima: 18 anos

Cargo de Diretor

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Diretor
FORMA DE PROVIMENTO
Ocorrerá após despacho favorável do Prefeito, consubstanciado em pedido fundamentado do órgão responsável pelo ensino, reservado os Pré-requisitos mínimos estabelecidos no Art. 34 desta Lei.
COMPETE AO DIRETOR DA ESCOLA:
1° - Compreender a natureza, a organização e o funcionamento da educação escolar, bem como a gestão do sistema escolar, seus níveis e modalidades de ensino;
2° - Comunicar-se com clareza, em diferentes situações, com diferentes interlocutores, utilizando as linguagens e as tecnologias próprias;
3° - Socializar informações e conhecimentos na busca do diálogo permanente com a comunidade intra e extra-escolar;
4° - Estimular a participação dos colegiados e instituições escolares;
5° - Utilizar recursos tecnológicos nas atividades de gestão escolar;
6° - Promover ações de formação continuada, garantindo espaços de partilha de
7° - experiência e reflexão, possibilitando o desenvolvimento pessoal e aprimoramento profissional próprio e do grupo que lidera;
8° - Elaborar de forma participativa os planos de aplicação dos recursos físicos e financeiros, vinculados à proposta pedagógica da escola;
9° - Responsabilizar-se pela administração de pessoal, de recursos materiais e financeiros e do patrimônio escolar com transparência nos procedimentos administrativos, garantindo a legalidade, a publicidade e a autenticidade das ações e dos

documentos escolares;

10° - Fortalecer e garantir a autonomia dos Conselhos de Classe/Série, Conselho de Escola e CPM;

11° - Fortalecer o vínculo com a comunidade local, buscando estabelecer parcerias que promovam o enriquecimento do trabalho da escola e da comunidade em que ela se insere.