LEI N.º 4.260, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2014

Dá nova redação ao Plano de Cargos, Carreira, Valorização e Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Ensino (PCCR), de Francisco Beltrão - PR, e dá outras providências.

ANTONIO CANTELMO NETO, Prefeito do Município de Francisco Beltrão, Estado do Paraná

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou, e eu sanciono, a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Plano de Cargos, Carreira, Valorização e Remuneração do Magistério Público do Município de Francisco Beltrão – PR (PCCR) destina-se a organizar os cargos de provimento efetivo do quadro do magistério municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público, estabelecendo e disciplinando as regras concernentes às carreiras de seus integrantes.

Art. 2º Integram o Quadro do Magistério Público Municipal de Educação Básica os Profissionais da Educação atuantes na Rede Municipal de Ensino que exercem docência na função de professor junto ao Magistério Público, abrangendo a Educação Infantil – Creche, Educação Infantil – Pré-escola e o Ensino Fundamental Básico em suas diversas modalidades, conforme disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei 9.394/96).

CAPITULO II

DOS OBJETIVOS, DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º O PCCR objetiva a valorização profissional, incentivando e promovendo seu aperfeiçoamento contínuo e oferecendo condições necessárias e remuneração condigna visando à evolução constante na melhora do serviço prestado à população do município, e de modo a contemplar os seguintes objetivos específicos:

I - Valorizar o Professor da Rede Municipal e a Educação Pública, reconhecendo a importância da carreira e de seus agentes;

II - Integrar o desenvolvimento do Professor da Rede Municipal ao desenvolvimento da Educação no município, visando estabelecer a evolução constante no padrão de

qualidade do serviço público de formação educacional, realizado através da Rede Municipal de Ensino;

III - Garantir condições adequadas de trabalho;

IV - Garantir a formação continuada do Professor da Rede Municipal;

V – Promover a Educação, desde a Creche até as séries iniciais do Ensino Fundamental Básico, visando o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o efetivo exercício. da cidadania;

VI - Garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais do Estado Democrático e de Direitos, estabelecidos na Constituição Federal;

VII – Garantir a efetiva participação dos docentes através da gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VIII - Assegurar um vencimento condigno para o Professor da Rede Municipal mediante valorização do seu desempenho e da sua qualificação;

IX - Assegurar avanços na carreira representados pela promoção em níveis e pela progressão nas classes;

X - Garantir a presença e o fortalecimento dos Conselhos Escolares em todos os estabelecimentos de ensino da Rede Municipal de Educação Básica;

XI – Garantir período reservado ao Professor da Rede Municipal, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamentos e avaliação do trabalho discente e docente em conformidade com a lei 11.738/2008;

XII – Garantir períodos de afastamento para conclusão de trabalhos possibilitando a obtenção de titulação *stricto sensu* sem prejuízo funcional e remuneratório;

XIII - Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização do quadro docente, visando à melhora do desempenho funcional e a qualidade dos serviços prestados junto a Rede Municipal de Ensino;

XIV – Estimular o Professor da Rede Municipal a assumir o compromisso de garantir ao educando uma formação que possibilite compreender criticamente a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

Art. 4º Esta norma baseia-se nos seguintes princípios reconhecidos através da Resolução nº 02/09, do CEB/CN:

I - Reconhecimento da educação básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Município, a ser promovida de acordo com o padrão de excelência estabelecido na Lei n.º 9.394/96 (LDB), sob o princípio da gestão democrática, através de conteúdos que valorizem a iniciação científica, o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo aluno necessário para alcançar educação de excelência em regime de cooperação entre os entes federados;

II - Acesso à carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos orientado para assegurar a excelência da ação educativa;

III - Remuneração digna para os Professores da Rede Municipal, com vencimentos ou salário básico inicial na carreira nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN;

IV - Reconhecimento da importância da carreira e desenvolvimento de ações que visem isonomia para os Professores da Rede Municipal e busque a equiparação salarial com profissionais de formação semelhante em outras esferas de governo;

V – Disponibilização de meios de progressão salarial na carreira através de critérios que contemplem titulação, experiência, qualificação, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional em instituições credenciadas;

VI - Jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de no máximo 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente à ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos e formação continuada;

VII - Incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

VIII - Incentivo à criação, implantação e integração do sistema municipal de ensino às políticas nacionais e estaduais relativas à formação para os Professores da Rede Municipal, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação pública;

IX – Apoio, por parte da Administração Municipal, no sentido de melhorar as condições de trabalho dos educadores visando erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

X - Promoção da participação dos Professores da Rede Municipal e demais segmentos na elaboração, planejamento, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da escola e da rede de ensino;

XI - Estabelecimento de regras e critérios objetivos para a movimentação dos Professores da Rede Municipal entre as unidades escolares e entre os centros municipais de educação infantil da Rede Municipal de Ensino.

CAPITULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeitos desta Lei entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino: o conjunto das unidades educacionais e órgãos públicos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

II – Secretaria Municipal de Educação e Cultura: o órgão da administração pública do Município, responsável pela gestão da Rede Municipal de Ensino;

III – Unidades Educacionais: os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades de ensino;

IV – Professor da Rede Municipal: os servidores do quadro efetivo atuantes na Rede Municipal de Ensino em atividades de docência e/ou de suporte pedagógico;

V – Função ou Atividades de Magistério: as atividades pedagógicas de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação, coordenação e as atividades de docência, exercidas no âmbito das unidades educacionais, com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

VI – Quadro do Magistério: conjunto de cargos que executam atividades do Magistério;

VII – Cargo Público: Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor;

VIII – Carreira: entende-se como carreira o caminho percorrido pelo servidor, a partir de sua nomeação e posse, compreendendo todas as promoções e progressões previstas no respectivo Plano de Cargos, Carreira e Valorização da categoria;

IX – Evolução Funcional na Carreira: desenvolvimento do Professor da Rede Municipal no serviço público, através de critérios de Progressão e Promoção, representados pelo conjunto de níveis e classes que define seu vencimento em cada cargo;

X - Classe: a divisão da carreira em unidades de progressão funcional;

XI – Progressão: avanço de uma classe para outra subsequente mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho e capacitação/qualificação profissional relacionado à sua área de atuação;

XII – Nível: divisão da carreira em unidades de promoção funcional, de acordo com a formação acadêmica do profissional do quadro do magistério;

XIII – Promoção: avanço de um nível para outro mediante habilitação ou titulação;

XIV – Habilitação ou Titulação: a formação de acordo com o grau de escolaridade e formação profissional;

XV - Carga Horária: é o número de horas semanais que o Professor da Rede Municipal permanecerá na execução das tarefas afetas ao cargo, determinadas no respectivo edital de concurso público;

XVI - Requisitos: são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo;

XVII - Vencimento Básico da Carreira: é o valor fixado para a classe 1, no nível A, conforme descrito na Tabela de Vencimentos, em importância nunca inferior ao Piso Nacional do Professor da Rede Municipal;

XVIII – Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo que compreende o valor correspondente ao nível e à classe em que se encontra o Professor da Rede Municipal na Tabela de Vencimento, acrescido do adicional por tempo de serviço;

XIX – Remuneração: a soma do vencimento, das gratificações, dos auxílios e dos adicionais de caráter temporário;

XX – Tabela de Vencimentos: matriz de vencimentos ordenada percentualmente segundo a evolução funcional e escalonada horizontalmente em classes e verticalmente em níveis;

XXI – Docência: atividade de ensino desenvolvida pelo Professor da Rede Municipal, direcionada ao aprendizado do aluno ou da criança na regência de classe;

XXII – Hora-aula: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XXIII - Hora-atividade: tempo cumprido na escola ou em curso de formação continuada, reservado para estudos, planejamento, preparação e avaliação relativa;

XXIV – Magistério Municipal: conjunto de órgãos e servidores públicos que coordenam e exercem atividades de docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa junto a Secretaria Municipal de Educação e Cultura ou diretamente nas unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino.

CAPÍTULO IV

ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 6º A carreira do magistério da Rede Municipal de Educação Básica do Município de Francisco Beltrão é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor e Educador Infantil, denominados Professores da Rede Municipal, que são estruturados em 4 (quatro) níveis, cada um deles composto por 15 (quinze) classes, conforme detalhado na Tabela de Vencimento constante no Anexo I, da presente Lei.

Art. 7º Os cargos do Quadro do Magistério serão distribuídos na Carreira, em níveis e classes que terão a seguinte composição:

I – NIVEL - 04 (quatro) níveis associados à habilitação ou titulação, assim designados:

a) Nível A – Magistério – formação em Nível Médio no Curso de Formação de Docentes da Educação Infantil e dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, na Modalidade Normal;

b) Nível B – Licenciatura Plena – formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

c) Nível C – Pós-graduação *lato sensu* - formação em nível superior nas áreas de conhecimento especificas do currículo com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de especialização *lato sensu* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

d) Nível D – Pós-graduação *stricto sensu* – formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação *stricto senso*.

II – CLASSE - 15 (quinze) classes, designadas pelos numerais de 1 (um) a 15 (quinze), com progressão bienal de até duas classes com 2% (dois) por cento, cumulativo para cada classe.

CAPITULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO

Art. 8º O ingresso na carreira dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas e títulos, organizado pelo órgão competente do Poder Executivo Municipal resguardado os direitos garantidos no art. 85 da Lei 9.394 – LDB.

Art. 9º Para realização e a participação em concursos observar-se-ão as exigências fixadas em edital, devendo este estar em consonância com a Legislação vigente.

Art. 10 O ingresso nas Carreiras regulamentadas por esta Lei dar-se-á na classe inicial dos cargos de Professor ou Educador Infantil na Rede Municipal, para o qual foi aprovado em concurso, no nível correspondente ao seu grau de escolaridade e formação profissional.

Art. 11 Para a docência nas Unidades da Rede Municipal de Ensino será exigida formação mínima em Nível Médio especificada na alínea 'a', do inciso I, do artigo 7º, desta Lei.

Art. 12 Ao ocupante de cargo no quadro próprio do magistério quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será exigida graduação em pedagogia ou especialização *lato sensu* de no mínimo 360 horas, garantida nesta formação a base comum nacional, nos termos da Lei 9394/96, além da experiência docente de 03 (três) anos.

Art. 13 Serão convocados os aprovados em concurso público homologado - ou será realizado concurso público de provas e títulos para provimento no quadro próprio do magistério - sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual igual, ou superior, a 20% (vinte por cento) do número de cargos previstos no Anexo I, da Lei Municipal n. 4.106/2013.

SEÇÃO II

DO ESTAGIO PROBATÓRIO

Art. 14 O Estagio Probatório será realizado na função para qual o Professor da Rede Municipal foi nomeado, com duração de 03 (três) anos, conforme estabelece o Art.19 da Lei Municipal nº 4.106/2013, a contar da data da posse efetiva no cargo, durante o qual o Professor da Rede Municipal será avaliado para aferir se possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo adquirido por força de concurso público, e cujo cumprimento satisfatório é requisito para aquisição da estabilidade no cargo.

§1º Durante o estágio probatório, serão proporcionados meios para a integração e para o desenvolvimento das potencialidades dos Professores da Rede Municipal em relação ao interesse público, com o objetivo de inseri-lo na estrutura e organização de Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública Municipal.

§2º Cabe à Secretaria Municipal de Educação e Cultura garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação dos Professores da Rede Municipal em estágio probatório.

§3º Para efeito de avaliação do Professor da Rede Municipal devem ser observados os mesmos critérios estabelecidos na Lei Municipal 4.106/2013, e suas questões relacionadas.

§4º Em caso de reprovação no estágio probatório, o Professor da Rede Municipal será exonerado, mediante decisão fundamentada, sendo-lhe asseguradas as garantias ao contraditório e à ampla defesa.

§ 5º O estágio probatório fica suspenso na hipótese de cedência ou cessão ou ainda das seguintes licenças:

I - Tratamento de saúde próprio ou de pessoa da família;

II - Exercício de mandato de cargo público eletivo, desde que o exercício do mandato resulte em afastamento da função;

III - Desempenho de mandato classista, desde que o exercício do mandato resulte em afastamento da função;

IV - Prestação de serviço militar;

V - Para ocupar cargo de provimento em comissão em funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação.

§ 6º O estágio probatório será retomado a partir do término das hipóteses elencadas no parágrafo quinto, sendo computado a partir da data do efetivo retorno as funções.

SEÇÃO III

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 15 A evolução funcional é o desenvolvimento do Professor da Rede Municipal na carreira por meio de critérios pré-estabelecidos e vinculados à constante melhora na qualidade da Educação Pública Municipal, que se dará mediante estruturação de um sistema de avaliação de desempenho, aferição de qualificação e atualização.

Parágrafo Único – A evolução funcional na carreira será efetivada através da progressão horizontal por classes e da promoção vertical por níveis de formação.

Art. 16 A progressão horizontal dar-se-á somente depois de cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante os seguintes critérios mínimos devidamente pontuados:

I – avaliação de desempenho;

II – aferição de qualificação.

§1° – A avaliação de desempenho será realizada semestralmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada dois anos.

§2° – A avaliação de desempenho e a aferição da qualificação serão realizadas de acordo com os critérios definidos em decreto expedido pelo Prefeito Municipal.

§3° - As avaliações previstas nesta Lei serão norteadas pelos seguintes princípios:

I – Avaliação plena e democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado e de comissão paritária especifica para este fim (Comissão de Avaliação de Desempenho), sendo consideradas na avaliação também todas as áreas de atuação na instituição de ensino;

II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos mesmos critérios;

III – Objetividade: a escolha de critérios deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, como p. ex., a assiduidade, a pontualidade e a efetiva participação nas atividades da instituição de ensino;

IV – Transparência: o resultado da avaliação deverá estar acessível ao avaliado e à comissão de avaliação de desempenho;

V - Superação: A avaliação de desempenho deve reconhecer a independência entre o trabalho do docente e o funcionamento geral do sistema de ensino e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao Professor da Rede Municipal um momento de aprofundamento da análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades.

§4° Será designada comissão especial com o objetivo de acompanhar o processo de avaliação de desempenho, composta paritariamente por 2 (dois) representantes indicados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, e 2 (dois) representantes, indicados pelos docentes, sendo um representante escolhido entre os Professores da Rede Municipal e outro entre os profissionais da equipe pedagógica.

§5° Os critérios de avaliação serão definidas em Decreto Municipal editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 17 A progressão na carreira é a passagem de uma classe para outra, dentro do mesmo nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho e aferição de qualificação; que compreenderão a

participação em atividades de formação, capacitação e qualificação profissional relacionada à Educação Básica, bem como a formação e a área de atuação, nos termos de resolução específica.

§1º A primeira progressão ocorrerá após o cumprimento e a aprovação do estágio probatório e aprovação na respectiva avaliação de desempenho.

§2º Fica estabelecido o mês de outubro de cada ano para realização das avaliações de desempenho e aferição de qualificação, e o mês subsequente para incorporação ao vencimento.

§3º A progressão ocorrerá a cada 02 (dois) anos, possibilitando o Professor da Rede Municipal progredir até 02 (duas) classes na carreira, com 2% (dois) por cento cumulativo para cada classe.

Art. 18 O Professor da Rede Municipal terá direito a progressão na carreira desde que permaneça no efetivo exercício do cargo, ou em função correlata ao exercício do magistério.

Art. 19 A promoção vertical na carreira é a passagem de um nível para outro, mediante apresentação de titulação acadêmica na área da educação, nos termos de resolução especifica, observando o seguinte:

I – Será promovido para o Nível B, o ocupante de cargo do Quadro Próprio do Magistério de Nível A, que obtiver formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento especificas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação;

II – Será promovido para o Nível C, o ocupante do nível B, na mesma classe em que se encontra na Carreira, o servidor que obtiver titulação em nível de pós-graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da educação.

III – Será promovido para o Nível D, o ocupante do nível C ou B, na mesma classe em que se encontra na carreira, o servidor que obtiver titulação em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou superior.

§1º Entendem-se por titulação/habilitação o Magistério, a Licenciatura Plena, a Especialização, o Mestrado e o Doutorado, obtidos em cursos autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes.

§2º As promoções previstas nos incisos I, II e III deste artigo ocorrerão a qualquer tempo, e serão efetivados mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a promoção correspondente será incorporada ao vencimento, a partir da data do protocolo.

Art. 20 Não poderá ser utilizado o mesmo certificado, diploma, titulo ou comprovante de realização de atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional para mais de uma forma de avanços na carreira, seja por promoção ou progressão.

Parágrafo Único - É assegurado o direito a promoção e progressão na Carreira para os Professores da Rede Municipal em exercício de mandato classista.

CAPITULO VI

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 21 A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições Educacionais, visando:

I - valorização do Professor da Rede Municipal e melhoria da qualidade do serviço;

II – formação, ou complementação de formação, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III – Identificação de carências específicas para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos das Instituições Educacionais, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV – Aperfeiçoar os conhecimentos e habilidades necessárias ao cargo;

V - Utilização de metodologias diversificadas;

VI - Incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações cientificas, tecnológicas e alterações de legislação.

Art. 22 O processo de qualificação profissional ocorrerá por iniciativa da administração pública municipal através da Secretaria Municipal de Educação e Cultura ou por iniciativa do próprio Professor da Rede Municipal.

Art. 23 Fica assegurada a participação certificada em atividades de formação, capacitação e qualificação profissional de no mínimo 40 (quarenta) horas anuais promovidas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, ou através de outras instituições previamente autorizadas pela mesma.

§1º Os critérios de afastamento para qualificação serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, que os estabelecerá sem prejuízo de seus vencimentos e adicionais de caráter permanente.

§2º Fica assegurado o afastamento de suas funções, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para cumprir estágio curricular

supervisionado obrigatório na área de educação, quando houver incompatibilidade de horário do mesmo, devendo ser compensadas as horas não laboradas.

§3º Fica assegurada ao Professor da Rede Municipal licença para cursar especialização *stricto sensu*, sem prejuízo de vencimentos e vantagens de caráter permanente, até o limite de 1% dos servidores em efetivo exercício nas atividades de docência, pelo prazo máximo de até 2 anos, sendo no primeiro ano a licença concedida no período integral de sua jornada de trabalho, e no segundo ano concedida em 50% de sua jornada de trabalho.

CAPITULO VII

DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO, DOS ADICIONAIS, DAS GRATIFICAÇÕES E DO AUXÍLIO TRANSPORTE

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 24 Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo correspondente ao nível e à classe em que se encontra o servidor na carreira, acrescido do adicional por tempo de serviço na forma estabelecida no artigo 121, da Lei Municipal n.º 4.106/2013, sobre o qual incide a contribuição previdenciária ao Regime Próprio de Previdência do Município de Francisco Beltrão (PREVBEL).

Art 25 Remuneração é a soma do vencimento, das gratificações, auxílios e adicionais de caráter temporário.

Art. 26 A tabela de vencimentos deste plano de carreira, constante no Anexo I desta Lei, deverá observar:

I - a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas a preservar o poder aquisitivo dos Professores da Rede Municipal, tomando por base a legislação vigente, observado o disposto no art. 4º, inciso III desta Lei;

II - a garantia da isonomia e a equiparação salarial de vencimentos entre os profissionais do quadro do magistério;

III - os limites legais;

IV - a natureza das atribuições e requisitos de habilitações e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 27 Aos ocupantes de cargo do quadro do magistério atribui-se vencimentos, constantes na Tabela do Anexo I desta Lei, referente ao nível de habilitação ou titulação e à classe em que se encontra na carreira.

Art. 28 O nível de vencimentos dos cargos do quadro do magistério será estabelecido com base na jornada de trabalho e na formação do Professor da Rede Municipal, considerando que:

I - O valor do vencimento do Nível B será equivalente ao do no Nível A, acrescido de 30% (trinta por cento);

II - O valor do vencimento do Nível C será equivalente ao do correspondente no Nível A, acrescido de 40% (quarenta por cento);

III - O valor do vencimento do nível D será equivalente ao do Nível A, acrescido de 50% (cinqüenta por cento);

Art. 29 O Poder Executivo reajustará, no mesmo percentual aplicado ao reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) definido pelo Ministério da Educação e na mesma data, os valores constantes da tabela de vencimentos do Anexo I desta Lei.

Art. 30 Fica ao Chefe do Poder Executivo facultado o direito de conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro, aos servidores regidos por esta norma de carreira e que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Municipal, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, conforme estabelecido na Lei 11.494/2007.

SEÇÃO II

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 31 No que se refere ao pagamento do Adicional por Tempo de Serviço aplica-se aos servidores regidos por esta norma o contido no artigo 121, da Lei Municipal n.º 4.106, de 11 de outubro de 2013.

SEÇÃO III

DAS GRATIFICAÇOES

Art. 32 Aos servidores regidos por esta norma de carreira serão concedidas, além das previstas na Lei Municipal 4106/2013, as seguintes gratificações:

I - Gratificação para Direção de Unidade Escolar; calculada da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico da carreira, conforme tabela constante no Anexo I, para o exercício da função de Direção de Estabelecimento de Ensino;

II - Gratificação para Direção Auxiliar; calculada da seguinte forma: 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico da carreira, conforme tabela constante no Anexo I, para o exercício da função de Direção Auxiliar de Estabelecimento de Ensino;

III - Gratificação para Suporte Pedagógico; calculada da seguinte forma: 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico da carreira, conforme tabela constante no Anexo I, para o exercício da função de Suporte Pedagógico de Estabelecimento de Ensino;

IV - Gratificação para Assessoria Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação; calculada da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico da carreira, conforme tabela constante no Anexo I, para o exercício da função de Assessoria Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 33 As funções de Diretor e de Diretor Auxiliar serão exercidas por Professores da Rede Municipal, que tenham no mínimo 3 (três) anos de docência, sendo ao menos 1 (um) ano na instituição a ser dirigida, escolhidos através de eleição direta nos termos da Lei Municipal n.º 3818/2011, e nomeados pelo Chefe do Poder Executivo, para o mandato de 3 (três) anos, nos termos da regulamentação especifica.

§1º As funções e atribuições de Diretor e Diretor auxiliar devem fazer parte do Projeto Político Pedagógico (PPP) da Escola e serão definidas via a participação democrática do Colegiado Escolar.

§2º - A função de Diretor auxiliar será implantada em todas as Instituições de Ensino que contarem com mais de 800 (oitocentos) alunos matriculados em turmas regulares.

SEÇÃO IV

DO AUXÍLIO TRANSPORTE

Art. 34 O auxílio transporte será fornecido pela Administração Municipal ao Professor da Rede Municipal, através de ato próprio, mediante requerimento protocolado junto ao Departamento de Recursos Humanos, em valor não superior a 30% de seu vencimento básico, mediante comprovação de endereço e nas seguintes situações:

I – Para Professores da Rede Municipal que residem na zona urbana e prestam serviço em escolas localizadas na zona rural;

II – Para Professores da Rede Municipal que residem na zona rural e prestam serviço em escolas localizadas na zona urbana;

III – Para Professores da Rede Municipal que residem na zona rural e prestam serviço em escolas localizadas em outras comunidades da zona rural;

IV – Para Professores da Rede Municipal residentes em outros Municípios.

Parágrafo Único – O pagamento do auxílio transporte poderá ser suspenso nos casos em que houver transporte escolar gratuito à disposição do docente.

CAPITULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35 A jornada de trabalho semanal para o Professor da Rede Municipal em docência será parcial ou integral correspondendo a 20 hs semanais para os níveis A2, B2, C2 e D2; ou 40 hs semanais para os níveis A1, B1, C1 e D1, respectivamente.

Parágrafo Único – A hora-atividade, regulamentada pela Lei 11.738/2008, será implantada de forma paulatina, nos termos do inciso VI, do artigo 4º, desta Lei.

Art. 36 O Professor da Rede Municipal, desde que não esteja em acumulação de cargo ou função pública e respeitando-se a jornada máxima semanal, poderá ser convocado a prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária e excepcional de outro profissional da rede, estabelecido no limite de até 20 (vinte) horas semanais mediante solicitação da Secretaria Municipal da Educação e Cultura por acordo que contemple o interesse da Educação.

Art. 37 Aos servidores designados para docência em regime suplementar serão garantidos os reflexos, proporcionais às horas suplementares efetivamente laboradas, relativos à gratificação natalina e abono de férias.

SEÇÃO II

DAS FÉRIAS

Art. 38 As férias do Professor da Rede Municipal serão de 30 (trinta) dias consecutivos, e serão estabelecidas segundo o calendário escolar elaborado de acordo com as normas previstas em Lei, sem prejuízo financeiro.

Parágrafo Único – O Professor da Rede Municipal em exercício nas Instituições de Ensino terá direito, além das férias previstas no *caput* deste artigo, a um recesso remunerado de 30 (trinta) dias condicionado ao cumprimento do calendário escolar,

composto de 200 (duzentos) dias letivos e 10 (dez) dias destinados a atividades de formação continuada.

Art. 39 - É vedada, salvo nos casos de deferimento de pedido de aposentadoria, a conversão do Abono de Férias em Abono Pecuniário.

CAPITULO IX

DA LOTAÇÃO E FIXAÇÃO, DA REMOÇÃO E DA PERMUTA, DAS LICENÇAS, DAS CEDENCIAS OU CESSÃO, DA READAPTAÇÃO

SEÇÃO I

DA LOTAÇÃO E FIXAÇÃO

Art. 40 O Professor da Rede Municipal terá sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e Cultura - SMEC.

Art. 41 O Professor da Rede Municipal terá sua fixação nas Instituições de Ensino em que prestam o efetivo exercício imediatamente após sua posse no Cargo.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura indicará as vagas a serem preenchidas em cada Instituição de Ensino da Rede Municipal, que serão disponibilizadas para a fixação dos servidores convocados.

§ 2º Será permitido aos convocados escolherem as vagas dentre as indicadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, sendo que a ordem de prioridade para que cada servidor escolha sua fixação será dada pela sua ordem de classificação no concurso público.

§ 3° O Professor da Rede Municipal, quando convocado para exercer suas funções em local diverso da sua fixação terá direito de retornar à instituição educacional de origem, depois de cessado o motivo que originou a convocação.

SEÇÃO II

DA REMOÇÃO

Art. 42 A remoção dos Professores da Rede Municipal, de uma instituição educacional para outra, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino, da Educação Municipal e do Professor da Rede Municipal, observado o princípio da equidade.

§ 1° Compete a Secretaria Municipal de Educação e Cultura publicar, até o final de outubro, a lista das vagas abertas para remoção no ano subsequente.

§ 2° - Os pedidos de remoção poderão ser protocolados junto a Secretaria Municipal de Educação e Cultura até o último dia do mês de novembro de cada ano letivo.

§ 3° Na hipótese de existência de 2 (dois) ou mais candidatos solicitando a remoção na mesma vaga, serão observados os seguintes critérios de escolha:

I -- maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino;

II – maior habilitação;

III - maior tempo de serviço público municipal;

IV - maior idade.

§ 4° Compete a Secretaria Municipal de Educação e Cultura publicar até o final do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção, bem como a devida fixação.

SEÇÃO III

DAS LICENÇAS

Art. 43 O servidor do Quadro Próprio do Magistério em efetivo exercício terá direito às licenças previstas na Lei Municipal n° 4.106/2013.

SEÇÃO IV

DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 44 A cedência ou cessão é o ato pelo qual o Professor da Rede Municipal é designado a prestar serviços em outros órgãos da Administração, entidades conveniadas, entes federativos ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

§1° A cedência ou cessão será concedida de conformidade com as regras estabelecidas na Lei Municipal 4.106/2013.

§2º A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas à Educação Básica interrompe o interstício para as progressões e o reconhecimento das promoções na carreira previstas nesta Lei.

SEÇÃO V

DA READAPTAÇÃO

Art. 45 O Professor da Rede Municipal que tenha sofrido limitação em sua capacidade física ou mental, comprovada por perícia médica, passará por

readaptação funcional, a ser promovida pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 1° O Professor da Rede Municipal, na condição de readaptado, desempenhará atividades com atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com o seu cargo, preferencialmente em atividades educacionais na instituição de ensino onde se encontrava em exercício antes da readaptação, ou em outra unidade vinculada à Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 2° O Professor da Rede Municipal, na condição de readaptado, deverá submeter-se periodicamente à perícia médica visando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo para qual foi concursado.

§ 3° O Professor da Rede Municipal, na condição de readaptado, terá direito ao desenvolvimento funcional na carreira.

§ 4° O Professor da Rede Municipal, na condição de readaptado, considerado, através de perícia médica, plenamente apto a retornar às suas atividades terá direito a retornar às suas funções na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 46 Os servidores que compõem o Quadro Próprio do Magistério da Rede Municipal de Educação Básica serão enquadrados no nível e na classe de vencimento, igual ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do presente Plano, conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no serviço público municipal, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividade.

Art. 47 O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal respeitará o limite estabelecido no Anexo I, da Lei Municipal n.º 4.106/2013 - PCCVSP;

§1° O Professor da Rede Municipal que se encontrar, à época de implantação do presente Plano, em licença para trato de interesse particular somente fará jus aos direitos constantes nesta norma de carreira a partir da reassunção, e desde que atenda os requisitos previstos nesta Lei.

§2° O Professor da Rede Municipal em desvio de função somente fará jus aos direitos constantes nesta norma de carreira quando do retorno às atividades inerentes ao cargo.

§3º O Professor da Rede Municipal terá sua área de atuação na Educação Infantil e no Ensino Fundamental da Rede Municipal de Educação Básica, atendida a

formação mínima exigida e respeitando-se o edital de concurso, os critérios de fixação e remoção.

§4º O Professor da Rede Municipal que, ao ser reenquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação em conformidade com a Lei Municipal 4.106/2013.

Art. 48 O Professor da Rede Municipal inativo com direito a paridade e integralidade oriundo do Quadro Próprio do Magistério fica enquadrado no presente Plano de Carreira, no nível de vencimentos que corresponda à sua habilitação/titulação, desde que obtida anteriormente à sua aposentadoria, e na Classe em que se encontrava quando a obteve.

Art. 49 Os proventos de aposentadoria e pensões dos Professores da Rede Municipal, alcançados pelo art. 7º, da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, serão reajustados na mesma proporção e data em que se modificar o vencimento básico da carreira dos profissionais em atividade.

Art. 50 Fica garantido aos Professores da Rede Municipal em atividade na Educação Infantil – Creche, Educação Infantil – Pré-escola e no Ensino Fundamental, tratamento isonômico em relação à remuneração e desenvolvimento funcional na carreira.

Art. 51 O Professor da Rede Municipal leigo, ou com direitos adquiridos no Art.19 das disposições transitórias da Constituição Federal, concursados ou que ingressaram no serviço público até 5 anos antes da promulgação da Constituição, integrantes do quadro em extinção ou com direitos adquiridos, serão automaticamente enquadrados no novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, atendido o requisito de habilitação previstos nesta lei.

Art. 52 Os dispositivos previstos neste Plano têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro do Magistério o contido na Lei Municipal n.º 4.106/2013 - Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Servidor Público do Município de Francisco Beltrão (PCCVSP) - naquilo que não conflitar com o estabelecido nesta normativa.

Art. 53 O Professor da Rede Municipal poderá perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas neste Plano.

Art. 54 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados na Lei Orçamentária Anual.

Art. 55 Integram a presente Lei o Anexo I, da tabela de vencimentos, e o Anexo II, com a descrição das funções dos servidores regidos por esta norma de carreira.

Art. 56 Esta Lei produzirá seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2015.

Art. 57 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação ficando revogadas, a partir de 1º de janeiro de 2015, as disposições em contrário, especialmente as Leis 2950/2002, 3152/2005, 3175/2005, 3457/2008, 3464/2008, 3466/2008, 3510/2008, 3562/2009, 3611/2009, 3806/2011, 3924/2011, 3928/2012, 3973/2012 e 4094/2012.

Gabinete do Prefeito Municipal de Francisco Beltrão, em 21 de novembro de 2014.

ANTONIO CANTELMO NETO
PREFEITO MUNICIPAL

VIRO DE GRAAUW
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA

SAUDI MENSOR
SECRETÁRIO MUNICIPAL DA ADMINISTRAÇÃO

LUIZ RAMME
ASSESSOR JURÍDICO

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTOS PARA PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL 40 HORAS

A1	1.799,28	--	MAGISTÉRIO
B1	2.339,06	30%	GRADUAÇÃO
C1	2.518,99	40%	PÓS GRADUAÇÃO
D1	2.698,92	50%	MESTRADO

NÍVEIS	AV-01	AV-02	AV-03	AV-04	AV-05	AV-06	AV-07	AV-08	AV-09	AV-10	AV-11	AV -12	AV -13	AV -14	AV -15
A1	1.799,28	1.835,27	1.871,97	1.909,41	1.947,60	1.986,55	2.026,28	2.066,81	2.108,14	2.150,31	2.193,31	2.237,18	2.281,92	2.327,56	2.374,11
B1	2.339,06	2.385,85	2.433,56	2.482,23	2.531,88	2.582,52	2.634,17	2.686,85	2.740,59	2.795,40	2.851,31	2.908,33	2.966,50	3.025,83	3.086,35
C1	2.518,99	2.569,37	2.620,76	2.673,17	2.726,64	2.781,17	2.836,79	2.893,53	2.951,40	3.010,43	3.070,64	3.132,05	3.194,69	3.258,58	3.323,76
D1	2.698,92	2.752,90	2.807,96	2.864,12	2.921,40	2.979,83	3.039,42	3.100,21	3.162,21	3.225,46	3.289,97	3.355,77	3.422,88	3.491,34	3.561,17

TABELA DE VENCIMENTOS PARA PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL 20 HORAS

A2	899,64	--	MAGISTÉRIO
B2	1.169,53	30%	GRADUAÇÃO
C2	1.259,50	40%	PÓS GRADUAÇÃO
D2	1.349,46	50%	MESTRADO

NÍVEIS	AV-01	AV-02	AV-03	AV-04	AV-05	AV-06	AV-07	AV-08	AV-09	AV-10	AV-11	AV -12	AV -13	AV -14	AV -15
A2	899,64	917,63	935,99	954,71	973,80	993,28	1.013,14	1.033,40	1.054,07	1.075,15	1.096,66	1.118,59	1.140,96	1.163,78	1.187,06
B2	1.169,53	1.192,92	1.216,78	1.241,12	1.265,94	1.291,26	1.317,08	1.343,42	1.370,29	1.397,70	1.425,65	1.454,17	1.483,25	1.512,91	1.543,17
C2	1.259,50	1.284,69	1.310,38	1.336,59	1.363,32	1.390,59	1.418,40	1.446,77	1.475,70	1.505,21	1.535,32	1.566,02	1.597,35	1.629,29	1.661,88
D2	1.349,46	1.376,45	1.403,98	1.432,06	1.460,70	1.489,91	1.519,71	1.550,11	1.581,11	1.612,73	1.644,98	1.677,88	1.711,44	1.745,67	1.780,58

ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO DE PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

1. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

a) Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
b) Exercer atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
c) Planejar, coordenar, avaliar e reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
d) Desenvolver o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
e) Gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

2. DESCRIÇÃO DETALHADA

2.1 – EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA:

- Planejar e ministrar aulas nos dias letivos e horas-aulas estabelecidas além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.
- Avaliar o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- Informar aos pais e responsáveis sobre a freqüência e rendimento dos alunos bem como a execução de sua proposta pedagógica;
- Participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas, bem como de reuniões pedagógicas, técnico-administrativas e do planejamento geral da escola;
- Contribuir para o melhoramento da qualidade do ensino;
- Participar da escolha do livro didático, de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- Zelar pela integridade física e moral do aluno;
- Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- Elaborar projetos pedagógicos;
- Participar de reuniões interdisciplinares;
- Confeccionar material didático;
- Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- Participar do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

- Proporcionar ao educando, portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer e programar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- Realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- Orientar e incentivar o aluno para pesquisa e o gosto pela leitura;
- Participar do conselho·de classe;
- Participar da elaboração e aplicação do regimento escolar, da elaboração, execução e avaliação do projeto político pedagógico da escola;
- Contribuir para aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
- Planejar e realizar atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Analisar dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- Manter atualizados os registros de aula, freqüência e de aproveitamento escolar do aluno;
- Zelar pelo cumprimento de legislação escolar e educacional;
- Apresentar proposta que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- Participar da gestão democrática da unidade escolar;
- Executar outras atividades correlatas.

2.2 – EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola e projetos pertinentes a sua área de atuação.
- Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos
- Informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola em relação a aspectos pedagógicos, administrativos financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
- Emitir parecer técnico;.
- Participar do currículo e calendário escolar;
- Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- Manter intercambio com outras instituições de ensino;
- Participar da análise do plano de organização das atividades dos Professor da Rede Municipales, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada Professor da Rede Municipal;
- Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

- Acompanhar e orientar o corpo docente e discente da unidade escolar;
- - Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacionais e correlatos;
- Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- Coordenar o conselho de classe;
- Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- Contribuir para aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
- Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
- Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- Contribuir para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais seguimentos da sociedade;
- Sistematizar os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos Professor da Rede Municipales, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
- Acompanhar e orientar pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
- Promover intercâmbio entre Professor da Rede Municipal, aluno, equipe técnica e administrativa, e o conselho escolar;
- Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação, transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-econômico.
- Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
- Desenvolver pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
- Buscar modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
- Contribuir para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo Professor da Rede Municipal em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
- Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;
- Participar da análise e escolha do livro didático;
- Acompanhar e orientar estagiários;
- Participar de reuniões interdisciplinares;
- Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais para os setores específicos de atendimento
- Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

- Propiciar ao educando portadores de necessidades especiais a sua preparação Profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
- Trabalhar a integração social do aluno;
- Traçar o perfil social do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
- Auxiliar o aluno na escolha das profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- Orientar os Professor da Rede Municipales na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
- Divulgar experiências e materiais relativos à educação;
- Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
- Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
- Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
- Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e a vida escolar do aluno;
- Acompanhar estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
- Elaborar documentos referentes á vida escolar dos alunos de escolas extintas;
- Participar da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
    - Participar da gestão democrática da unidade escolar;
    - Executar outras atividades correlatas.