

Lei Complementar nº 959  
De 28 de junho de 2000.

Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal e dá outras providências.

Lourivaldo Schuelter, Prefeito do Município de Rio Fortuna, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, etc....

Faço saber a todos os habitantes deste município que a câmara de vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- Art. 1º - Fica instituído o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal, classificados na forma desta Lei.
- Art. 2º - Integram este plano de carreira do magistério público municipal os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.
- Art. 3º - O regime jurídico único do pessoal do magistério público municipal, será o estatutário.

## CAPÍTULO II

### DOS CONCEITOS

- Art. 4º - Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:
- I – PLANO DE CARREIRA – Conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.
  - II – CARREIRA – É o agrupamento de cargos integrantes do plano de carreira e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.
  - III – CARGO – Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional.

- IV – CATEGORIA FUNCIONAL – Conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.
- V – PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO – Conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do magistério.
- VI – PROFESSOR – Membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de educação infantil, ensino fundamental, educação especial e de jovens e adultos.
- VII – ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS – Membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento pedagógico.
- VIII – VENCIMENTO – Retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.
- IX – REMUNERAÇÃO – Vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.
- X – GRUPO OCUPACIONAL – Conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.
- XI – NÍVEL – Graduação vertical ascendente.
- XII – REFERÊNCIA – Graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.
- XIII – PROGRESSO FUNCIONAL – Deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo.
- XIV – ENQUADRAMENTO – Atribuição de novo cargo, grupo, nível e referência ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.
- XV – QUADRO DE PESSOAL – Conjunto de cargos de provimento efetivo e comissionado dos profissionais do magistério.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 5º - Este plano de carreira será constituído de:

- I – Quadro de pessoal dos profissionais do magistério;  
II – Ingresso;  
III – Enquadramento;  
IV – Progressão funcional.  
V – Da valorização dos profissionais em educação.

## SEÇÃO I

### DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 6º - O quadro de pessoal do magistério público municipal, compõe-se:

1. Dos Cargos em Comissão:

I – Direção e Assessoramento Superior – DASMA.

2. Dos cargos Permanentes:

II – Docente – DOC – Professor

III – Especialista em Assuntos Educacionais – ESP

Art. 7º - Cada grupo ocupacional compreende:

I – Docente – DOC: Professor – os cargos a que sejam inerentes as atividades de magistério, nos diversos níveis.

II – Especialistas em Assuntos Educacionais – ESP: Os cargos inerentes às atividades de nível superior, que exerce as funções de planejamento, supervisão escolar e orientação educacional.

Art. 8º - Os cargos permanentes que compõe os grupos Docente – DOC e Especialista em Assuntos Educacionais – ESP, distribuem-se pelas categorias funcionais, amplitudes de referências e níveis de vencimentos especificados nos Anexos I e V , partes integrantes desta lei.

Art. 9º - Os cargos de provimento efetivo de Professor e Especialista em Assuntos Educacionais, têm as respectivas atribuições e habilitações profissionais estabelecidas na forma constantes dos Anexos II e III, partes integrantes desta Lei.

Art. 10 – Os cargos em Comissão, do grupo Direção e Assessoramento Superior – DASMA - , do Quadro de Pessoal do Magistério, regidos pelo critério de confiança, a que sejam inerentes as atividades de planejamento, controle e direção, além de coordenação, são de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, especificados no Anexo IV, parte integrante desta Lei.

Parágrafo Único – Ao professor ocupante de cargo efetivo, se designado para cargo em comissão, é facultado optar pelo vencimento do cargo efetivo.

Art. 11 – Ficam criados os cargos permanentes, com os vencimentos constantes dos anexos IV e V, partes integrantes desta Lei.

## SEÇÃO II

### DO INGRESSO

Art. 12 – A investidura na Carreira do Magistério, far-se-á mediante aprovação prévia em Concurso Público de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração ( artigo 37, item II da Constituição Federal e consoante ao Anexo IV da presente Lei).

Parágrafo 1º - A ampliação de carga horária na mesma área de atuação será permitida sem Concurso Público, mediante existência de vagas e consonância de horários, obedecendo critérios de habilitação na área, antigüidade, títulos, idade, números de filhos.

Parágrafo 2º - Comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concurso anterior, o Sistema Municipal de Ensino realizará Concurso Público de provas e títulos, para preenchimento das mesmas.

Parágrafo 3º - O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado em um período determinado de três anos, ocorrerá entre a posse e a investidura permanente na função.

Art. 13 – A nomeação do servidor ocorrerá na referência inicial estabelecida para o cargo, atendendo os requisitos previstos nesta Lei.

Parágrafo 1º - A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de Magistério, que não a de docência, será de 2 (dois) anos e adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

Parágrafo 2º - O município colaborará para que, no prazo de cinco anos, seja universalizada a observância das exigências mínimas de formação para os docentes, já em exercício na carreira do Magistério Público Municipal.

### SEÇÃO III

#### DO ENQUADRAMENTO

Art. 14 – Os profissionais em educação que detenham habilitação nos termos desta Lei Complementar, serão enquadrados por ato do chefe do poder Executivo, nos respectivos cargos, em nível e referência constante dos Anexos III e V, com vencimento igual ou em referência imediatamente superior ao vencimento atual.

Parágrafo único – Os servidores da categoria profissional professor que não tiverem a habilitação exigida para o desempenho do cargo, doravante denominados Professor leigo serão enquadrados em cargos isolados, extintos quando vagarem, conforme Anexo V.

### SEÇÃO IV

#### DA TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTOS

Art. 15 – A tabela de unidade de vencimentos será composta por níveis verticais e referências horizontais por nível.

Parágrafo 1º - A tabela de remuneração obedecerá a um crescimento linear na progressão horizontal, por referência e na progressão vertical de um nível para outro.

Parágrafo 2º - Quando da progressão vertical, o servidor será enquadrado na referência de valor imediatamente superior da qual se encontrava, no nível anterior.

Art. 16 – A tabela de vencimentos dos profissionais em educação está definida no Anexo V, cujo ponto médio terá a referência o custo médio aluno-ano, considerando que:

I – O custo aluno-ano será calculado com base nos recursos que integram o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério e adicionado o equivalente a 15% dos outros impostos municipais, dividido pelo número de alunos do Ensino Fundamental Regular;

II – O ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira;

III – A remuneração média mensal dos docentes será equivalente ao custo aluno-ano, para uma função de vinte horas de aula ressalvados quatro horas atividades, para uma relação média de vinte e cinco alunos por turma/professor;

IV – Jornada maior ou menor que a definida no inciso III, ou a vigência de uma relação aluno-professor diferente da mencionada no referido inciso, implicará diferenciação para mais ou para menos no fator de equivalência entre custo médio aluno-ano e o ponto médio da escala de remuneração mensal dos docentes.

Art. 17 – O piso salarial do pessoal do magistério público municipal é de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), com habilitação em curso de 2º Grau - Magistério, com atuação de 20 (vinte) horas semanais de efetivo trabalho em sala de aula, ressalvados os 20% de horas atividades, de acordo com o artigo 33 desta Lei.

## SUBSEÇÃO 1

### DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 18 – Ao profissional em educação, se efetivo, designado para exercer a função de diretor, será concedida uma gratificação, com valor equivalente ao piso do professor, nível 1, para função de 40 horas semanais.

Parágrafo único – Para o caso de designação de professor para atuar como Secretário de Escola ou Coordenador Pedagógico, o valor da gratificação corresponderá a 50 % do previsto neste artigo.

Art. 19 – O servidor ocupante do cargo de professor fará jus a uma gratificação 30% (trinta) de incentivo à regência de classe sobre o vencimento do cargo, considerando-se a carga horária de efetivo exercício.

Art. 20 – A gratificação de que trata o artigo 19 será suspensa quando o profissional em Educação afastar-se das atividades inerentes ao seu cargo, exceto no caso de licenças como tratamento de saúde, gestação, paternidade, prêmio e férias previstas nos estatutos e amparados na Constituição Federal, e serão incorporadas para efeito de aposentadoria.

## SEÇÃO VI

### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 21 – A progressão funcional ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório nos níveis e referências contidas no seu cargo, de acordo com sua habilitação conforme Anexos III e V da seguinte forma:

- I – Pela progressão por desempenho;
- II – Pela progressão por cursos de aperfeiçoamento;
- III – Por nova titulação ou habilitação.

Parágrafo Único – A progressão por desempenho ocorrerá de forma alternada com a progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação, ocorrendo uma delas a cada 02 ( dois) anos, sendo a primeira por curso de aperfeiçoamento e capacitação, após o estágio probatório.

## SEÇÃO VI.1

### DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

Art. 22 – A avaliação de desempenho dos profissionais em educação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração os seguintes critérios:

#### 1. Fatores Comportamentais e Estratégicos:

- 1.1 – Desempenho Conjunto;
- 1.2 – Relacionamento;
- 1.3 – Comunicação e Participação;
- 1.4 – Adaptação e Flexibilidade;
- 1.5 – Organização e Controle.

#### 2. Fatores Operacionais:

- 2.1 – Conhecimento da Legislação e da Instituição;
- 2.2 – Comprometimento e Ética;
- 2.3 – Rendimento do Trabalho;

## 2.4 – Programação e Resultados Alcançados.

Art. 23 – A avaliação de desempenho será cumulativa e realizada bianualmente, através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no artigo anterior.

Parágrafo 1º – Cabe à Secretaria Municipal da Educação, a Direção da Escola e três professores escolhidos entre seus pares, realizar a avaliação do servidor, com a ciência do mesmo, atribuindo-lhe os conceitos Regular, Bom ou Ótimo.

Parágrafo 2º - Caso o professor tenha obtido o conceito Regular, deverá passar por novo processo de avaliação num prazo inferior a 12 meses.

Parágrafo 3º - A equipe de avaliação será responsável pela avaliação de todos os profissionais da Rede Municipal de Ensino sendo que, quando avaliado algum membro desta equipe de avaliação, o mesmo não tomará parte.

Art. 24 – O membro do magistério que não alcançar, na avaliação, os requisitos mínimos para conseguir a promoção, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para a melhoria do desempenho, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou outras entidades capacitadas, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Parágrafo Único – Não logrando êxito na reavaliação a ser realizada até doze meses após, o servidor perderá a promoção a que teria direito.

Art. 25 – A progressão por desempenho será automática após o término da avaliação da equipe, sendo encaminhada ao setor de pessoal.

## SEÇÃO VI.2

### DA PROGRESSÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO

Art. 26 – A progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação – Progresso Horizontal – que se dará através de comprovante de participação em cursos na área de atuação, sendo que cada cento e vinte horas de curso dará direito a nova referência.

Parágrafo 1º - o requerimento para a promoção por curso de aperfeiçoamento/capacitação deverá ser apresentado até o dia 20 de dezembro do ano em que o servidor tiver direito a requerê-la e a sua concessão será feita no mês de fevereiro subsequente.

Parágrafo 2º - Terão validade os cursos de aperfeiçoamento/capacitação realizados na área de atuação do professor, registrados no órgão competente e concluídos após a efetivação do professor no Sistema Municipal de Ensino.

Parágrafo 3º - Para a primeira progressão por curso de aperfeiçoamento/capacitação, a ser realizada três anos após a investidura no cargo, será permitida a utilização de até oitenta horas de cursos/capacitação realizados antes do ingresso, devidamente registrados nos órgãos competentes e na área de atuação.

Parágrafo 4º - Os profissionais em Educação que já tiverem cumprido o Estágio probatório terão direito, a 1º Progressão por curso de aperfeiçoamento/capacitação, até doze meses após a publicação desta lei, quando poderão utilizar certificados de cursos realizados após o ano de 1995.

Parágrafo 5º - É permitido o somatório de horas/cursos com no mínimo vinte horas de duração.

### SEÇÃO VI.3

#### DA PROGRESSÃO POR NOVA TITULAÇÃO OU HABILITAÇÃO

Art. 27 – Os servidores do grupo ocupacional Magistério poderão progredir na carreira mediante apresentação de nova habilitação na área de atuação e a devida comprovação de permanência na área de ensino de, pelo menos dois anos.

Parágrafo Único – Para as atuais professores da Educação Infantil terão direito à Progressão Funcional Vertical, após o término do Curso de Licenciatura Plena em nível superior, até o ano de 2006.

Art. 28 – A progressão por nova titulação será automática, através de requerimento ao setor de pessoal.

### SEÇÃO VII

#### DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Art. 29 – O Sistema Municipal de Ensino, no cumprimento do disposto nos artigos 67 e 87 da Lei nº 9.394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Parágrafo 1º - A implementação dos programas de que trata o *caput* deste artigo, tomará em consideração:

- I – A prioridade em áreas curriculares carentes de professores;
- II – A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no Sistema;
- III – A utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação em distância.

Parágrafo 2º - Ao professor efetivo no Sistema Municipal de Ensino, que esteja cursando licenciatura plena na área em que atua, poderá ser pago de 30% a 50% de sua mensalidade escolar, igual para todos, até o ano 2.004.

## CAPÍTULO IV

### DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO

Art. 30 – Fica autorizada a contratação de docentes em caráter temporário, para atendimento dos seguintes casos considerados de excepcional interesse público:

- I – Substituição de servidor em férias, licenciado ou designado para exercer outra função, tanto do quadro do município como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição do município;
- II – Preenchimento de cargo inicial de carreira, desde que as vagas não tenham sido preenchidas através de Concurso público;
- III – Para atender demanda de matrícula imprevistas na rede Pública Municipal;
- IV – Para o provimento de vagas de professor, na execução do convênio de municipalização da educação;
- V – Para execução de convênios de cooperação entre o Município, Estado, União e/ou através de suas Fundações, Autarquias, Empresas Públicas e de Economia Mista.

Parágrafo 1º - O prazo de contratação não será superior:

- I – Ao das férias, licença, ou designação, no caso do inciso I;
- II – A seis meses, no caso dos incisos II e III;
- III – A um ano, no caso do inciso IV;
- IV – Porquanto perdurar o convênio, no caso do inciso V.

Parágrafo 2º - O recrutamento será feito mediante processo seletivo anual, de acordo com edital específico.

Parágrafo 3º - Nas contratações por prazo determinado, serão observados os níveis de vencimentos constantes dos anexos III e V desta Lei, para as mesmas atribuições.

Parágrafo 4º - As contratações por período determinado seguirão o Regime Estatutário.

## CAPÍTULO V

### DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 31 – A jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até quarenta horas semanais,

das quais vinte por cento serão destinadas à atividades de planejamento e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

Parágrafo 1º - O professor poderá ser designado por ato do Secretário Municipal de Educação, para completar a carga horária em outra Unidade Escolar, no caso de redução do número de alunos e/ou turmas, desde que ofereça condições de transporte e obedecendo critérios de classificação por antigüidade. Caso haja recusa por parte do servidor, terá a carga horária reduzida proporcionalmente.

Parágrafo 2º - Será a seguinte a composição da jornada semanal de trabalho do professor:

Total de Horas	Horas/Aula	Horas/Atividade
10	08	02
20	16	04
30	24	06
40	32	08

Parágrafo 3º - O edital convocatório para preenchimento de cargos no Sistema Municipal de Ensino explicitará a carga horária e a disciplina e/ou módulo das vagas postas em Concurso Público de provas e títulos ou processo seletivo para admissão em caráter temporário.

## CAPÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 32 – Ficam excluídos desta Lei quaisquer benefícios que impliquem afastamento da Escola, tais como faltas abonadas, licença prêmio e demais licenças não previstas na Constituição Federal, bem como cedência para outras funções fora do Sistema de Ensino, exceto se sem ônus para o Sistema de origem do integrante da Carreira do Magistério.

Art. 33 – Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares ficam assegurados quarenta e cinco dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério a trinta dias de férias por ano.

Art. 34 – São vantagens financeiras as regulamentadas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, bem como a previdência e assistência.

Art. 35 – O chefe do poder Executivo remeterá projeto de Lei Complementar ao Legislativo Municipal, quando necessário atos complementares à plena execução desta Lei.

Art. 36 – As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento geral do Município.

Art. 37 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 38 – Ficam revogados as disposições em contrário.

Rio Fortuna, em 28 de junho de 2000.

Lourivaldo Schuelter  
Prefeito Municipal

Gabinete do Prefeito Municipal de Rio Fortuna, Estado de Santa Catarina, em  
23 de junho de 2000.

## ANEXO I

### GRUPOS OCUPACIONAIS

Grupo I – Docente – DOC.

- Professor.

Grupo II – Especialista em Assuntos Educacionais – ESP.

- Orientador Educacional;
- Administrador Escolar;
- Supervisor Escolar.

## **ANEXO II**

### **DESCRIÇÃO DO CARGO**

**GRUPO OCUPACIONAL : DOCENTE**

**CARGO: PROFESSOR**

### **DESCRIÇÃO DETALHADA**

- Planejar, ministrar aulas e orientar a aprendizagem;
- Participar do processo de planejamento das atividades da escola;
- Elaborar programas, planos de curso, atendendo ao avanço da tecnologia educacional e as diretrizes do ensino;
- Executar o trabalho docente em consonância com o plano curricular da escola;
- Contribuir para o aprimoramento da qualidade de ensino;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Avaliar o desempenho dos alunos de acordo com o regimento escolar, nos prazos estabelecidos;
- Estabelecer formas alternativas de recuperação para os que apresentarem menor rendimento;
- Atualizar-se em sua área de conhecimento;
- Cooperar com os serviços de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;
- Zelar pela aprendizagem do aluno;
- Manter-se atualizado sobre a legislação de ensino;
- Participar de reuniões, encontros, atividades cívicas, culturais e conselhos de classe;
- Levantar, interpretar e formar dados relativos à realidade de sua(s) classe(s);
- Seguir as diretrizes do ensino, emanadas do órgão superior competente;
- Constatar necessidades e encaminhar os alunos aos setores específicos de atendimento;
- Participar da elaboração do regimento escolar e da proposta pedagógica da escola;
- Zelar pela disciplina e pelo material docente;
- Executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

## **ANEXO II**

### **DESCRIÇÃO DO CARGO**

**CARGO: ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS**

1. Administrador Escolar;
2. Orientador Educacional;
3. Supervisor Escolar.

### **DESCRIÇÃO DETALHADA**

#### **1. ADMINISTRADOR ESCOLAR:**

- Prestar assessoria à Direção da escola na definição de diretrizes de ação, na aplicação de legislação referente ao ensino e de administração de pessoal;
- Colaborar com a direção da escola no que se relaciona com sua habilitação profissional;
- Articular as diferentes tendências relacionadas ao processo pedagógico, buscando unidade de ação, com vistas as finalidades da educação;
- Acompanhar o trabalho da escola assessorando a direção no diagnóstico, no planejamento e na avaliação de resultados, na perspectiva de um trabalho coletivo e interdisciplinar;
- Colaborar com todas os profissionais que atuam na escola, visando o aperfeiçoamento e busca de soluções aos problemas do ensino;
- Buscar aperfeiçoar-se constantemente;
- Ajudar a implantar e manter formas de atuação, estabelecidas com propósito de assegurar as metas e objetivos traçados para garantir a função social da escola;
- Coletar, organizar e socializar a legislação de ensino e de administração de pessoal;
- Colaborar com a direção da escola no sentido de organizar e distribuir recursos físicos e humanos, necessários à viabilização do projeto político-pedagógico da escola;
- Coordenar o processo de elaboração e atualização do regimento escolar, garantindo o seu cumprimento;
- Colaborar na elaboração de diretrizes científicas e unificadoras do processo administrativo, que levem à consecução da filosofia e da política educacional;
- Implantar e manter formas de manutenção adequadas para assegurar o cumprimento das metas e a consecução dos objetivos a serem alcançados;
- Executar outras atividades afins.

#### **2. ORIENTADOR EDUCACIONAL:**

- Planejar e coordenar o serviço de orientação educacional;
- Coordenar a orientação vocacional e o aconselhamento

- psicopedagógico do educando;
- Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, bem como de proposta alternativas de solução;
  - Ativar o processo de integração Escola-Família-Comunidade;
  - Subsidiar os professores quanto à utilização de recursos psicopedagógicos;
  - Promover o aconselhamento psicopedagógico dos alunos, individual ou em grupo, aplicando os procedimentos adequados;
  - Participar na construção do projeto político-pedagógico;
  - Participar do diagnóstico da escola junto à comunidade escolar, identificando o contexto sócio-econômico e cultural em que o aluno vive;
  - Estimular a reflexão coletiva de valores morais e éticos, visando a construção da cidadania;
  - Participar da elaboração do regimento escolar;
  - Buscar atualizar-se permanentemente;
  - Colaborar na construção da auto-estima do aluno, visando a aprendizagem do mesmo, bem como à construção de sua identidade pessoal e social;
  - Influir para que o corpo diretivo e docente se comprometam com o atendimento as reais necessidades dos alunos;
  - Executar outras atividades compatíveis com a sua função.

### 3. SUPERVISOR ESCOLAR:

- Avaliar o desempenho da escola, como um todo, de forma a caracterizar suas reais possibilidades e necessidades, seus níveis de desempenho no processo de desenvolvimento do currículo e oportunizar tomadas de decisões, embasadas na realidade;
- Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino e o alcance das metas estabelecidas para esse fim;
- Coordenar a elaboração do planejamento de ensino e de currículo;
- Assessorar a direção e as demais atividades e serviços da escola;
- Participar da elaboração do regimento escolar;
- Orientar e supervisionar atividades visando o pleno rendimento escolar;
- Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de repetência, evasão e reprovação escolar;
- Assessorar o trabalho docente quanto à métodos e trabalhos de ensino;
- Promover o aperfeiçoamento dos professores através de encontros de estudos ou reuniões pedagógicas;
- Buscar atualizar-se permanentemente;
- Colaborar com todos os profissionais da escola, na busca de soluções para os problemas do corpo docente e de ensino;
- Estimular e assessorar a efetivação das mudanças no ensino;
- Executar outras atividades afins.

### ANEXO III

#### QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

##### GRUPO I – DOCENTE

Cargo	Nível	Habilitação
Professor	I	Habilitação obtida em curso de nível médio, na área do magistério, com registro na Secretaria de Estado da Educação.
	II	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área de atuação.
	III	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área do magistério, e curso de pós-graduação – especialização, na área de atuação e formação.
	IV	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área do magistério, e curso de pós-graduação – mestrado, na área de atuação e formação.
	V	Habilitação obtida em curso de nível superior, licenciatura plena, na área de atuação, e curso de pós-graduação – doutorado, na área de atuação ou formação.

### ANEXO III

#### QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

##### GRUPO II – ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

Cargo	Nº de Cargos	Nível	
Orientador Educacional	01	II	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área de atuação.
Administrador Escolar	01	III	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área do magistério, e curso de pós-graduação – especialização, na área de atuação e formação.
Supervisor Escolar	01	IV	Habilitação obtida em curso de nível superior, de licenciatura plena, na área do magistério, e curso de pós-graduação – mestrado, na área de atuação e formação.
		V	Habilitação obtida em curso de nível superior, licenciatura plena, na área de atuação, e curso de pós-graduação – doutorado, na área de atuação ou formação.

**ANEXO IV**

**NOMINATA DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

**DIREÇÃO MAGISTÉRIO**

**CÓDIGO: DASMA – DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR – MAGISTÉRIO**

**CARGA HORÁRIA – 40 HORAS SEMANAIS**

Quantidade	Denominação	Nível	Vencimento
01	Diretor de Escola	DASMA – 01	R\$ 800,00
02	Secretário de Escola	DASMA - 01	R\$ 650,00

Obs. Vencimento para quarenta horas semanais.

## ANEXO V

### TABELA DE VENCIMENTOS 20 horas semanais Acréscimo de 5% entre letras

Referência	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L
Níveis											
Nível I	250.00	262.50	275.00	287.50	300.00	312.50	325.00	337.50	350.00	362.50	375.00
Nível II	375.00	393.75	412.50	431.25	450.00	468.75	487.50	506.25	525.00	543.75	562.50
Nível III	401.25	421.31	441.37	461.43	481.49	501.55	521.61	541.67	561.73	581.79	601.85
Nível IV	441.37	463.43	485.49	507.55	529.61	551.67	573.73	595.79	617.85	639.91	661.97
Nível V	485.50	509.77	534.04	558.31	582.58	606.85	631.12	655.39	679.66	703.93	728.20

Nível I – da letra A até a letra L = progressão de 50%.

Nível II – 50%

Nível III – 07%

Nível IV – 10%

Nível V – 10%

### DO PESSOAL LEIGO

Constitui Cargo em Extinção:

Cargo	Vencimento
Professor Leigo	351,12



