

LEI MUNICIPAL Nº 2497/2009

“ESTABELECE O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE IVOTI, CRIA O RESPECTIVO QUADRO DE CARGOS, DISPÕE SOBRE O REGIME DE TRABALHO E O PLANO DE PAGAMENTO DOS MEMBROS DO MAGISTÉRIO.”

MARIA DE LOURDES BAUERMANN, Prefeita Municipal de Ivoti.
Faço saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte

L E I :

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Ivoti, cria o respectivo quadro de cargos, dispõe sobre o regime de trabalho e o plano de pagamento dos membros do magistério, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal, e demais legislação pertinente.

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, os órgãos municipais de educação, e as instituições de educação infantil criadas e mantidas pela iniciativa privada;

II – Rede Municipal de Ensino: o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria de Educação e Cultura do Município;

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, orientação educacional e coordenação pedagógica;

VI – Profissionais de educação escolar básica: os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, sejam:

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

b) trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção ou orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

c) trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim;

VII – Quadro: o conjunto de cargos efetivos e funções temporárias, distribuídos em níveis, em conformidade com a natureza específica das atribuições, e que não permite promoção de um para outro;

- VIII** – Cargo: criado por Lei, em número certo e com denominação própria, consistindo no conjunto de atribuições, com retribuição pecuniária padronizada;
- IX** – Vencimento básico da carreira: o vencimento correspondente ao Nível Especial 1, classe A, quinquênio zero e jornada de 20 (vinte) horas semanais;
- X** – Vencimento profissional: o vencimento correspondente ao nível em que o professor se encontra;
- XI** – Turno Escolar: o período de aula conferido ao aluno, na manhã, tarde ou noite, nos estabelecimentos de ensino do Sistema Municipal de Ensino.

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 legislação específica;
- 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** – Jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais;
- VI** – Condições adequadas de trabalho;
- VII** – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico para esse fim;
- VIII** – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

Seção II

Da Estrutura da Carreira

Subseção I

Disposições Gerais

- Art. 5º** A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturada em 4 (quatro) níveis e 6 (seis) 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 por quinquênio é a progressão na carreira correspondente à experiência.

§ 5º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange as etapas da educação infantil e do ensino fundamental da Educação Básica, a modalidade de Educação de Jovens e Adultos, e o Atendimento Educacional Especializado.

§ 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 e os anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima de nível médio, na modalidade normal, ou formação pedagógica em nível superior, nos termos da legislação vigente;

II – 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.

§ 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 e do ensino fundamental, modalidade de Educação de Jovens e Adultos, e Atendimento Educacional Especializado; e/ou nas funções de suporte pedagógico para a qual tenha a habilitação e a titulação exigidas 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, 3 (três) anos de docência, devidamente comprovada.

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:

I – Nível Especial 1: formação em nível médio, na modalidade normal;

II – Nível 1: 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;

III – Nível 2: formação em nível de pós-graduação *lato sensu*, na educação infantil, ensino fundamental, educação de jovens e adultos, educação especial, gestão escolar, supervisão escolar, orientação escolar, ou outra pós-graduação na área da educação de competência do município;

IV – Nível 3: mestrado ou doutorado na educação infantil, ensino fundamental, educação de jovens e adultos, educação especial, gestão escolar, supervisão escolar, orientação escolar ou outra titulação na área da educação de competência do município.

§ 1º - A mudança de nível é automática e vigorará no mês subsequente àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova titulação.

§ 2º - O nível é atributo pessoal do professor, em conformidade com sua titulação, e não se altera com a progressão por classe, devendo ser observado para todos os fins e efeitos, especialmente no que diz respeito a direitos e vantagens pecuniárias.

§ 3º - Para ter direito à mudança de nível, o professor deverá apresentar diploma (nos casos de Nível 1 e Nível 3) ou certificado (no caso de Nível 2), emitido por instituição credenciada, com autenticação oficial, podendo ser apresentada cópia do respectivo documento, desde que autenticada em cartório.

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 F.
Parágrafo único - Os cargos de Professor serão distribuídos pelas classes de acordo com o desempenho, atualização e aperfeiçoamento.

Art. 9º Todo o cargo se situa, inicialmente, na classe A, e a ela retorna, quando vago.

Art. 10 Os avanços correspondem a quinquênios na carreira do magistério, considerando a experiência do professor no exercício das funções de magistério.

Seção III
Da Progressão por Desempenho
Seção I
Do Desempenho

Art. 11 A progressão por desempenho considera os seguintes aspectos:

I – Desempenho do profissional do magistério;

II – Desempenho do Sistema Municipal de Ensino.

§ 1º - A avaliação de desempenho deve reconhecer a interdependência entre o trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do Sistema Municipal de Ensino, e, portanto, deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao Sistema Municipal de Ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo.

§ 2º - A avaliação de desempenho do profissional do magistério e do Sistema Municipal 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.

Art. 12 A avaliação do profissional do magistério deve ser realizada com base nos seguintes princípios:

I – Participação Democrática: o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério público municipal;

II – O processo de avaliação será operacionalizado por Regulamento homologado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;

III – Entre outros, os aspectos a serem avaliados são:

a) participação na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

b) elaboração e cumprimento do plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

c) zelo pela aprendizagem dos alunos;

d) estabelecimento de estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

e) participação dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação;

f) colaboração com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

g) rendimento e qualidade do trabalho;

h) cumprimento dos deveres e responsabilidades;

i) trabalhos elaborados;

- j) projetos e atividades realizadas na escola ou na Secretaria de Educação e Cultura do Município;
- k) planejamento, execução e avaliação de propostas de inovações educacionais.

Art. 13 A avaliação do Sistema Municipal de Ensino deve incidir sobre todas as áreas de atuação do Sistema, que compreendem:

- I – A formulação das políticas educacionais;
- II – A aplicação delas pela Rede Municipal de Ensino;
- III – O desempenho dos profissionais do magistério;
- IV – A estrutura escolar;
- V – As condições socioeducativas dos educandos;
- VI – Os resultados educacionais da escola;
- VII – Outros critérios estabelecidos pela Secretaria de Educação e Cultura do Município.

Art. 14 É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização, bem como de elaborar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação da presente Lei, o Regulamento da Avaliação do Professor.

§ 1º - A Comissão de Gestão será presidida por 1 (um) representante da Secretaria de Educação e Cultura do Município, e integrada por mais 3 (três) representantes do Poder Executivo Municipal (indicados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, representando as Secretarias de Educação, de Administração e da Fazenda); e, paritariamente, por 1 (um) representante indicado por entidade representativa do magistério público municipal, além de 3 (três) representantes dos professores (indicados pelos segmentos da educação infantil, dos anos/séries iniciais do ensino fundamental e dos anos/séries finais do ensino fundamental), eleitos em assembleia.

§ 2º - A Comissão de Gestão será nomeada pelo Executivo para um mandato de 5 (cinco) anos, permitida uma recondução.

Art. 15 Progressão é a passagem do titular de cargo de professor de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1º - A progressão decorrerá de avaliação, que considerará o desempenho do profissional e do Sistema Municipal de Ensino, bem como a atualização e o aperfeiçoamento do professor.

§ 2º - Será promovido o professor que:

- I – Tenha cumprido o interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício;
- II – Tenha tido seu desempenho, bem como sua atualização e aperfeiçoamento, avaliados positivamente, conforme critérios estabelecidos no Regulamento da Avaliação do Professor, elaborado pela Comissão de Gestão.

§ 3º - A progressão ficará condicionada ao desempenho do Sistema Municipal de Ensino, no período de interstício do professor.

Art. 16 A avaliação do desempenho será realizada anualmente, enquanto a da atualização e do aperfeiçoamento será aferida a cada 5 (cinco) anos.

Art. 17 A avaliação do professor para fins de progressão na carreira do magistério será efetivada pelas seguintes comissões, ambas com mandato de 5 (cinco) anos, permitida uma recondução:

- I – Comissão Central de Avaliação – CA1, composta por 1 (um) representante da Secretaria de Educação e Cultura do Município, que a presidirá; 1 (um) representante da Coordenação

Pedagógica da Rede Municipal de Ensino; e 1 (um) professor indicado por entidade representativa do magistério público municipal.

II – Comissão de Avaliação por Escola – CA2, composta pelo diretor, que a presidirá; 1 (um) coordenador pedagógico; e 1 (um) professor por turno eleito por seus pares.

Art. 18 A mudança para a classe seguinte exige que o professor tenha completado o interstício na classe, apresente documentação que comprove a sua atualização e aperfeiçoamento, e tenha tido seu desempenho avaliado positivamente, nos termos do Regulamento da Avaliação do Professor, homologado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A mudança de classe importará numa retribuição pecuniária equivalente a 5% (cinco por cento), incidente sobre o vencimento profissional do membro do Magistério.

§ 2º - A mudança de classe terá vigência no exercício seguinte, a partir do mês de fevereiro.

Art. 19 A atualização e o aperfeiçoamento profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira do Magistério, serão assegurados através de cursos de aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas; de programas de capacitação; de participação em cursos, encontros, congressos, seminários, simpósios, palestras, semanas de estudos e outros eventos educacionais; de participação como palestrante e/ou ministrante de curso e/ou oficina em eventos educacionais; de publicação de artigos e/ou relatos de experiências em livros e/ou periódicos; em consonância com a política de formação continuada da Secretaria de Educação e Cultura do Município.

§ 1º - Os certificados devem conter, minimamente: conteúdo programático, carga horária, frequência e identificação do órgão expedidor.

§ 2º - Os certificados, para avaliação, deverão vir acompanhados dos respectivos relatórios escritos, previamente formulados, dos quais constarão aspectos básicos dos cursos frequentados, sendo facultada, ao professor, a substituição do relatório escrito por um relatório oral, a ser apresentado por ocasião de evento educacional promovido no Município.

Art. 20 A Secretaria de Educação e Cultura do Município deverá realizar, anualmente, com certificação, um mínimo de 30 (trinta) horas de atualização e aperfeiçoamento para todos os profissionais da educação da Rede Municipal de Ensino, no período que corresponde de fevereiro a dezembro.

Seção IV ***Das Licenças***

Art. 21 A licença sem remuneração do membro do magistério consiste no afastamento do professor de suas funções, e poderá ser concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, bem como, para obter habilitação legal em nível superior, especialmente para a realização dos estágios obrigatórios em instituições credenciadas.

§ 1º - A licença sem remuneração poderá ser concedida de acordo com a política de formação continuada do Município, as necessidades do Sistema Municipal de Ensino, e a proposta pedagógica da escola, visando à melhoria da qualidade do ensino público municipal, e desde que não fira os interesses da aprendizagem dos estudantes.

§ 2º - A licença sem remuneração acarretará a suspensão da contagem do tempo de exercício, inclusive para fins de progressão e avanço.

§ 3º - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal estabelecerá os prazos e os critérios a serem adotados para a concessão da licença sem

remuneração, estabelecidos em regulamento homologado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 4º - Os pedidos de licença sem remuneração que não se enquadrarem no regulamento serão analisados pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira, que emitirá parecer.

Art. 22 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 poderá ser concedida para frequência a cursos, jornadas, simpósios, encontros, congressos, seminários e outros eventos educacionais de formação, de curta duração, em instituições credenciadas.

§ 1º - A licença prevista no caput deste artigo será concedida desde que não fira os interesses da aprendizagem dos estudantes.

§ 2º - Anualmente a Secretaria de Educação e Cultura do Município regulamentará e divulgará os critérios de concessão da licença para qualificação profissional.

Seção V ***Da Jornada de Trabalho***

Art. 23 A jornada de trabalho do cargo de Professor poderá corresponder, respectivamente, a:

I – 40 (quarenta) horas semanais, jornada preferencial;

II – 25 (vinte e cinco) horas semanais, exclusivamente para Educação Infantil;

III – 20 (vinte) horas semanais.

§ 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 a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade, e a atualização e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola e a política de formação continuada da Secretaria de Educação e Cultura do Município.

§ 2º - A jornada de 40 (quarenta) horas semanais do professor em função docente inclui 32 (trinta e duas) horas de aula e 8 (oito) horas de atividades, das quais no mínimo 2 (duas) horas serão destinadas a reuniões pedagógicas.

§ 3º - A jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais do professor em função docente na Educação Infantil inclui 20 (vinte) horas de aula e 5 (cinco) horas de atividades, das quais no mínimo 2 (duas) horas serão destinadas a reuniões pedagógicas.

§ 4º - A jornada de 20 (vinte) horas semanais do professor em função docente inclui 16 (dezesesseis) horas de aula e 4 (quatro) horas de atividades, das quais no mínimo 2 (duas) horas serão destinadas a reuniões pedagógicas.

Art. 24 O titular de cargo de Professor em jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) ou 20 (vinte) horas semanais, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço, em regime suplementar, até o dobro de sua respectiva jornada, conforme o caso, 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 a 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.

§ 1º - A prestação de serviço em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor, sem adicional de hora extraordinária.

§ 2º - Na prestação de serviço de que trata este artigo, quando para o exercício da docência, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades.

Art. 25 A prestação de serviço em regime suplementar dependerá de parecer favorável do Secretário de Educação e Cultura do Município.

Parágrafo único – A interrupção da prestação de serviço de que trata o *caput* do artigo ocorrerá:

I – A pedido do servidor;

II – Quando cessada a razão determinante da prestação de serviço;

III – Quando descumpridas as condições estabelecidas para a prestação de serviço.

Seção VI
Da Remuneração
Subseção I
Do Vencimento

Art. 26 A remuneração do titular de cargo de Professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Art. 27 O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o vencimento básico da carreira:

I – Nível Especial 1 1,00;

II – Nível 1 1,45;

III – Nível 2 1,50;

IV – Nível 3 1,55.

Art. 28 O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento profissional:

I – Classe A 1,00;

II – Classe B 1,05;

III – Classe C 1,10;

IV – Classe D 1,15;

V – Classe E 1,20;

VI – Classe F 1,25.

Art. 29 É fixado em R\$ 1.635,08 (um mil, seiscentos e trinta e cinco reais e oito centavos) o valor do vencimento básico da carreira, para regime de 40 (quarenta) horas semanais; em R\$ 1.003,45 (um mil e três reais e quarenta e cinco centavos) o valor do vencimento básico da carreira, para regime de 25 (vinte e cinco) horas semanais; e em R\$ 817,59 (oitocentos e dezessete reais e cinquenta e nove centavos) o valor do vencimento básico da carreira, para regime de 20 (vinte) horas semanais.

Subseção II ***Das Vantagens***

Art. 30 Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – Gratificações:

- a)** pelo exercício da função de Diretor em unidades escolares municipais;
- b)** pelo exercício da função de Vice-Diretor em unidades escolares municipais;
- c)** pelo exercício da função de Coordenador Pedagógico em unidades escolares municipais;
- d)** pelo exercício de função gratificada ou cargo em comissão.

II – Avanço por tempo de serviço: quinquênio.

Art. 31 A direção de Escola Municipal será exercida por professor municipal, eleito pela comunidade escolar, de acordo com regulamentação específica, podendo candidatar-se os professores efetivos e estáveis, lotados na respectiva escola, que se manifestarem por escrito, e que preencherem os requisitos legais.

Parágrafo único – O professor efetivo e estável, lotado em mais de uma escola municipal, somente poderá candidatar-se em uma delas.

Art. 32 A gratificação pelo exercício da função de diretor de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I – 30 % (trinta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de ensino fundamental com até 200 (duzentos) alunos;

II – 40 % (quarenta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de ensino fundamental de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) alunos;

III – 50 % (cinquenta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de ensino fundamental de 501 (quinhentos e um) a 650 (seiscentos e cinquenta) alunos;

IV – 70 % (setenta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de ensino fundamental de 651 (seiscentos e cinquenta e um) a 800 (oitocentos) alunos;

V – 100 % (cem por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de ensino fundamental com mais de 800 (oitocentos) alunos;

VI – 40 % (quarenta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, para unidades escolares de educação infantil, independentemente do número de alunos.

Parágrafo único – O professor guindado à função de diretor, detentor de carga horária de 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) horas, automaticamente exercerá as atribuições da função em turno integral correspondente ao atendimento da Escola, e, em acréscimo, receberá ainda o valor correspondente ao nível exigido para o exercício da função, além da gratificação.

Art. 33 As escolas municipais de ensino fundamental com mais de 300 (trezentos) alunos, bem como as escolas municipais de educação infantil, terão vice-diretores, escolhidos pelos respectivos diretores, com aprovação da Secretaria de Educação e Cultura do Município e homologação do Chefe do Poder Executivo, dentre os servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, efetivos e estáveis, lotados na escola.

§ 1º - Os vice-diretores, um para cada turno escolar, receberão uma gratificação de 15 % (quinze por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais.

§ 2º - As escolas com mais de 800 (oitocentos) alunos terão direito a 2 (dois) vice-diretores por turno escolar, exceto no turno noturno, em que terão direito a um (1) vice-diretor.

§ 3º - O professor detentor de 2 (dois) cargos de 20 (vinte) horas semanais e/ou 25 (vinte e cinco) horas semanais, e o professor detentor de 1 (um) cargo de 40 (quarenta) horas semanais, poderá ser designado para ocupar a vice-direção em 2 (dois) turnos escolares, desde que na mesma escola, hipótese em que receberá a respectiva gratificação no percentual de 30% (trinta por cento) sobre a base de cálculo prevista no § 1º, deste artigo.

§ 4º - O professor detentor de 1 (um) cargo de 20 (vinte) horas semanais e/ou 25 (vinte e cinco) horas semanais poderá ser designado para exercer a vice-direção em 2 (dois) turnos escolares, hipótese em que receberá a gratificação nos mesmos termos do parágrafo anterior, bem como adicional de horas correspondente à carga horária de seu cargo, calculado sobre o nível exigido para a função de vice-direção.

§ 5º - O vice-diretor que substituir o diretor por um período superior a 30 (trinta) dias, fará jus ao recebimento da mesma gratificação a ele devida, pelo tempo que perdurar a substituição, deixando de perceber, neste período, a gratificação de vice-diretor.

§ 6º - Em qualquer dos casos de gratificação, esta se refletirá no recebimento de férias pagas integrais ou proporcionais, enquanto mantida a titularidade do cargo.

Art. 34 A indicação do professor para o exercício da função de Coordenador Pedagógico das escolas municipais será feita pela Secretaria de Educação e Cultura do Município, em conjunto com a direção da escola na qual será exercida a função.

Art. 35 O professor efetivo, para exercer a função de Coordenador Pedagógico, deverá ter licenciatura em pedagogia ou pós-graduação *lato sensu*, conforme legislação vigente.

Art. 36 A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Pedagógico de escolas municipais será de 40 % (quarenta por cento) do vencimento correspondente ao nível exigido para o exercício da função, calculados sobre a carga horária de 20 (vinte) horas semanais.

Parágrafo único – O professor detentor de 1 (um) cargo de 20 (vinte) horas semanais e/ou 25 (vinte e cinco) horas semanais, designado para o exercício da função de Coordenação Pedagógica, havendo necessidade de atuar em maior carga horária, poderá receber, além da gratificação prevista no *caput*, adicional de horas correspondente à carga horária que irá atuar em complementação, até o limite da carga horária do seu cargo, calculado sobre o nível exigido para a função de Coordenação Pedagógica.

Art. 37 O titular de cargo de Professor poderá desempenhar função técnico-administrativa ou técnico-pedagógica, na Secretaria de Educação e Cultura do Município, provida de acordo com o previsto na legislação municipal atinente.

Art. 38 O avanço correspondente ao quinquênio será de 5% (cinco por cento) do vencimento profissional do professor, a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, observado o limite de 6 (seis).

§ 1º - O tempo de serviço para o avanço dos professores já integrantes do Quadro de Carreira do Magistério passará a contar, retroativamente, desde a data da última progressão de classe no cargo, com exceção do que dispõe o parágrafo único do Artigo 46.

§ 2º - Aos professores já integrantes do Quadro de Carreira do Magistério, integrantes da Classe A, que não obtiverem aprovação para progressão à classe posterior nos termos do

Artigo 46, o tempo de serviço para o avanço será contado retroativamente à data do início das atividades no cargo.

Seção VII Das Férias

Art. 39 O período de férias anuais do titular de cargo de Professor será de 30 (trinta) dias.

§ 1º - As férias do titular de cargo de Professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º - A concessão e o pagamento das férias observarão as regras estabelecidas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais.

Seção VIII Da Designação e da Alteração de Designação

Art. 40 A Secretaria de Educação e Cultura do Município designará o professor para a unidade escolar ou órgão onde deverá ter exercício.

§ 1º - A designação poderá ser alterada, a pedido ou de ofício, conforme a necessidade de prestação do serviço público.

§ 2º - A alteração de designação se processará em épocas de recesso escolar, salvo interesse do ensino.

Seção IX Da Cedência ou Cessão e da Permuta

Art. 41 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 de 1 (um) ano, renovável anualmente 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; ou

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 cedência ou cessão para exercício de atividades não relacionadas ao magistério interrompe o interstício para a progressão.

Art. 42 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 – houver convênio entre os entes federados.

§ 1º - A permuta será sempre por tempo determinado, podendo haver renovação.

§ 2º - A permuta poderá ser interrompida a qualquer tempo, sem interrupção de avanços e progressões.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 43 O número de cargos de Professor da Carreira do Magistério Público Municipal é de 250 (duzentos e cinquenta).

Art. 44 O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal, criados por esta Lei, dar-se-á com os atuais titulares de cargos de Professor criados pela Lei Municipal 1654/2000, bem como com os professores integrantes do Quadro em Extinção previsto na referida Lei, em níveis correspondentes à graduação já comprovada.

§ 1º - Os professores ocupantes de cargo com 22 (vinte e duas) horas semanais serão reenquadrados para a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, e os professores ocupantes de cargo com 27 (vinte e sete) horas semanais serão reenquadrados para a carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 2º - Caso o novo vencimento decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior ao vencimento até então percebido pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Art. 45 Os atuais professores serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 1º - O tempo de serviço já cumprido desde a última progressão será considerado, para todos os efeitos, no cômputo do interstício necessário para nova progressão.

§ 2º - Os atuais professores integrantes do Quadro em Extinção criado pela Lei Municipal nº 1654/2000, serão enquadrados na Classe A.

Art. 46 Aos professores já ocupantes de cargos do Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal, integrantes das classes A e B, fica garantida 1 (uma) única progressão de classe, para a imediatamente posterior, de acordo com os prazos e percentuais estabelecidos na Lei nº 1.654/2000, alterada pela Lei nº 1.745/2001, sem prejuízo das novas regras de avaliação.

Parágrafo único – Na hipótese deste artigo, o tempo de serviço para fins de obtenção do avanço por quinquênio, somente iniciará sua contagem após a progressão de classe.

Art. 47 Os atuais membros do Magistério, portadores de diploma de Licenciatura Curta ou Estudos Adicionais, serão enquadrados no Nível Especial 1, fazendo jus a um adicional, sob rubrica específica, equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) e 10% (dez por cento), respectivamente, em seu vencimento básico, a título de valorização da titulação já obtida.

Parágrafo único – A rubrica de que trata o presente artigo será concedida tão-somente até que o membro do Magistério obtenha a titulação que o habilite ao ingresso no Nível 1.

Art. 48 Os atuais professores integrantes do Quadro em Extinção da Lei Municipal nº 1654/2000, terão incorporados em suas remunerações, sob a rubrica “remuneração complementar”, os valores hoje recebidos a título de adicional por tempo de serviço, decorrentes dos triênios alcançados no cargo.

§ 1º - A rubrica será reajustada nos mesmos índices e datas em que ocorrerão os reajustes do funcionalismo.

§ 2º - O tempo de serviço cumprido desde o último triênio alcançado no cargo será computado para o interstício necessário para progressão de classe, bem como para fins do avanço.

Seção II ***Das Disposições Finais***

Art. 49 As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no Artigo 212 da Constituição Federal e no Artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

Art. 50 Para garantir a execução do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, bem como a oferta da Educação Básica pública, de competência municipal, gratuita e com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, deve o poder público municipal:

I – Assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;

II – Observar os requisitos dos Artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394/96, que disciplinam as despesas que são ou não consideradas gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, quanto à cedência, cessão ou permuta de profissionais do magistério para outras funções fora do Sistema ou da Rede Municipal de Ensino, visando à correta caracterização das despesas com pagamento de pessoal como sendo ou não gastos em educação;

III – Garantir o Piso Salarial Profissional Nacional, em conformidade com a legislação federal;

IV – Garantir a aplicação dos recursos previstos no Artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no Artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento que o Município deve aplicar na educação.

Art. 51 A revisão salarial dos vencimentos da carreira do magistério será anual, observado o que dispõe a legislação municipal, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do Artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 52 O Sistema Municipal de Ensino, conforme determina o Artigo 25 da Lei Federal nº 9.394/96, deverá, à vista das condições disponíveis e das características regionais e locais, estabelecer parâmetro para promover a adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental, prevendo limites de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores.

Parágrafo único – Será objetivo permanente das autoridades responsáveis alcançar relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais do estabelecimento.

Art. 53 O Município deve garantir o apoio técnico e financeiro visando a melhorar as condições de trabalho dos educadores e a erradicar e prevenir a incidência de doenças

profissionais, através de ações articuladas entre a Secretarias de Educação e Cultura e de Saúde e Assistência Social do Município.

Parágrafo único – O Município poderá estabelecer convênio com instituições especializadas, tanto públicas como privadas, para cumprimento do que preconiza o *caput* deste artigo.

Art. 54 A Secretaria de Educação e Cultura do Município deve:

- a) garantir a participação dos profissionais do magistério e demais segmentos da comunidade escolar na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da Rede Municipal de Ensino;
- b) estabelecer critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre as escolas municipais, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;
- c) utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;
- d) estabelecer, com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras do Sistema Municipal de Ensino, quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo no município e por escolas municipais, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de alteração de designação entre as escolas municipais e os diversos órgãos do Sistema Municipal de Ensino;
- e) determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento de cargo de professor sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político-pedagógico da Rede Municipal de Ensino, nos termos do Parecer CNE/CEB nº 9/2009, assegurando-se o que determina o Artigo 85 da Lei nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de 6 (seis) anos.

Art. 55 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 Artigo 21.

Art. 56 O exercício das funções de Direção, Vice-Direção e Coordenação Pedagógica de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com, no mínimo, 3 (três) anos de docência.

Art. 57 Os requisitos previstos para que o professor possa exercer as funções de Vice-Direção e Coordenação Pedagógica serão exigidos a partir de 1º de janeiro de 2012.

Art. 58 Fica autorizado o exercício de 2 (duas) Direções de escola para cada escola municipal de educação infantil, bem como o exercício das mesmas por servidoras detentoras do cargo de Educadora de Creche, até a posse da nova direção, a ser nomeada após o processo eletivo que ocorrerá no exercício de 2010.

§ 1º - Fica garantido o recebimento, pelas Diretoras, sejam professoras ou educadoras, da função gratificada prevista na Lei Municipal nº 2373/2008, durante o período previsto no *caput*.

§ 2º - Enquanto houver a manutenção das 2 (duas) Direções, não poderão ser designadas vice-direções para as escolas de educação infantil.

Art. 59 Fica garantida a permanência dos atuais detentores da função de Direção de escola, até o término do atual mandato.

Art. 60 Os titulares de cargo de Professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais por força do regime jurídico, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 61 O Chefe do Poder Executivo Municipal homologará o Regulamento da Avaliação do Professor, no prazo de 30 (trinta) dias após sua apresentação pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, nos termos do Artigo 14.

Art. 62 Os concursos públicos já realizados ou em andamento, terão validade para aproveitamento nos cargos criados por esta Lei.

Art. 63 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 64 Revogam-se as Leis Municipais nºs 566/1984, 580/1985, 603/1985, 670/1987, 728/1988, 733/1988, 774/1988, 931/90, 1565/1998, 1590/1999, 1654/2000, 1745/2001 e 1780/2001, exceto no que diz respeito ao disposto no artigo 46 da presente Lei; e extingue-se a função gratificada de Coordenador Pedagógico, prevista no artigo 19 da Lei Municipal nº 2373/2008.

Art. 65 Esta Lei entra em vigor na data de sua aprovação, com vigência a partir de 1º de março de 2010.

Prefeitura Municipal de Ivoti, aos vinte e quatro (24) dias do mês de dezembro de 2009.

MARIA DE LOURDES BAUERMANN
Prefeita Municipal

Anexo nº 01 – Cargo único de Professor

Forma de Provimento:

- Ingresso através de concurso público de provas e títulos

Requisitos para Provimento:

- Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena, ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, admitida a formação mínima de ensino médio na modalidade normal.
- 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 três anos na docência, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.

Atribuições:

1) *Docência na Educação Básica*

- Participar na elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Ministrando os dias letivos e as horas-aula estabelecidos;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
- 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*

- Atender às necessidades referentes ao desenvolvimento do currículo, à elaboração dos Planos de Estudos, ao uso de metodologias adequadas ao cumprimento da proposta pedagógica da escola, à atualização contínua do professor, ao acompanhamento da vida escolar do aluno e ao atendimento à legislação vigente;
- Acompanhar o trabalho didático-pedagógico dos professores, assessorando-os no planejamento, nas formas de intervenção com os alunos para melhor desenvolvimento do processo de aprendizagem, e nos seus registros (cadernos de chamada, planos de trabalho, relatórios pedagógicos, recuperações, registros de avaliação de aprendizagem...);
- Organizar e coordenar os pré-conselhos e conselhos de classe, realizando os devidos encaminhamentos posteriores;
- Acompanhar os professores em conversas com pais de alunos, nos casos em que houver necessidade;
- Auxiliar a direção quanto à formação continuada dos professores, através de reuniões pedagógicas, visitas, saídas culturais, palestras, leituras, estudos, reflexões;
- Organizar e coordenar as reuniões, quando pedagógicas;
- Auxiliar na organização e discussão do Projeto Político-Pedagógico;
- Acompanhar e organizar os estágios e observações nas turmas.

Anexo nº 02 – Função Docente na Educação Infantil

Titulação exigida:

- Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena, ou curso normal superior na educação infantil, admitida a formação mínima de ensino médio na modalidade normal.

Atribuições do professor em docência na Educação Infantil:

- Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança a partir dos 4 meses até o ano em que completar 5 anos;
- Executar atividades baseadas no conhecimento científico acerca do desenvolvimento integral da criança, partindo da proposta político-pedagógica da escola;
- Criar laços afetivos, desenvolvendo maior segurança tanto com as crianças, como com os pais;
- Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação;
- Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;
- Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene (troca de fraldas, acompanhamento da ida ao banheiro), alimentação e repouso atendidas de forma adequada;
- Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
- Garantir a segurança da criança na escola, observando a saúde e o bem-estar da criança, e prestando os primeiros socorros, quando necessário;
- Comunicar aos pais os acontecimentos relevantes do dia;
- Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida, e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis;
- Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades de cada criança, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;
- Colaborar e participar das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Comparecer às reuniões e atividades da escola, durante o seu horário de trabalho;
- Zelar pela disciplina e pelo patrimônio escolar;
- Planejar e elaborar projetos e planos de trabalho, manter organizados e atualizados os diários referentes à frequência da criança, bem como observar, registrar e elaborar os relatórios de avaliação que apresentam o processo de desenvolvimento da criança;
- Interagir com os demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político-pedagógico;
- Participar de atividades de qualificação proporcionadas pela Administração Municipal;
- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la, a fim de contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino.

Anexo nº 03 – Função Docente nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental

Titulação exigida:

- Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena nos anos iniciais do ensino fundamental, ou curso normal superior, admitida a formação mínima de ensino médio na modalidade normal.

Atribuições do professor em docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental:

- Participar da elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar e cumprir seu plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Participar de reuniões de estudo, encontros, cursos, seminários e outros eventos, tendo em vista o seu constante aperfeiçoamento profissional;
- Assegurar que, no âmbito escolar, não ocorra tratamento discriminativo de cor, raça, sexo, religião e classe social, bem como de alunos portadores de necessidades educacionais especiais;
- Zelar pela aprendizagem do aluno;
- Manter e promover relacionamento cooperativo de trabalho, com seus colegas, alunos, pais e comunidade;
- Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;
- Ministrando os dias letivos e horas de aulas estabelecidos;
- Realizar, individual e coletivamente, a avaliação do próprio trabalho e da escola, com vistas ao melhor rendimento do processo ensino-aprendizagem;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e qualificação profissional;
- Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao alcance dos fins educacionais da escola e do processo ensino-aprendizagem;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Anexo nº 04 – Função Docente nos Anos/Séries Finais do Ensino Fundamental

Titulação exigida:

- 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.

Atribuições do professor em docência nos anos finais do Ensino Fundamental:

- Participar da elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar e cumprir seu plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Participar de reuniões de estudo, encontros, cursos, seminários e outros eventos, tendo em vista o seu constante aperfeiçoamento profissional;
- Assegurar que, no âmbito escolar, não ocorra tratamento discriminativo de cor, raça, sexo, religião e classe social, bem como de alunos portadores de necessidades educacionais especiais;
- Zelar pela aprendizagem do aluno;
- Manter e promover relacionamento cooperativo de trabalho, com seus colegas, alunos, pais e comunidade;
- Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;
- Ministrando os dias letivos e horas de aulas estabelecidas;
- Realizar, individual e coletivamente, a avaliação do próprio trabalho e da escola, com vistas ao melhor rendimento do processo ensino-aprendizagem;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e qualificação profissional;
- Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao alcance dos fins educacionais da escola e do processo ensino-aprendizagem;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Anexo nº 05 – Função Docente e de Suporte Pedagógico à Docência no Atendimento Educacional Especializado

Atribuições do professor em função docente no atendimento educacional especializado:

- Identificar, elaborar, produzir e organizar serviços, recursos pedagógicos, de acessibilidade e estratégias, considerando as necessidades específicas dos alunos com necessidades educacionais especiais;
- Elaborar e executar plano de atendimento educacional especializado, avaliando a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade;
- Organizar o tipo e o número de atendimentos aos alunos na sala de recursos multifuncionais;
- Acompanhar a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade na sala de aula comum do ensino regular, bem como em outros ambientes da escola;
- Estabelecer parcerias com as áreas intersetoriais na elaboração de estratégias e na disponibilização de recursos de acessibilidade;
- Orientar professores e famílias sobre os recursos pedagógicos e de acessibilidade utilizados pelo aluno;
- Ensinar e usar a tecnologia assistiva de forma a ampliar habilidades funcionais dos alunos, promovendo autonomia e participação;
- Estabelecer articulação com os professores da sala de aula comum, visando à disponibilização dos serviços, dos recursos pedagógicos e de acessibilidade e das estratégias que promovem a participação dos alunos nas atividades escolares;
- Participar da elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- Subsidiar a direção com critérios para a definição do calendário escolar, organização das turmas e horário semanal;
- Subsidiar o diretor com dados e informações relativos ao processo ensino-aprendizagem;
- Propor à direção a elaboração e implementação de planos, programas e projetos a serem desenvolvidos pela escola;
- Participar de cursos, seminários, reuniões, encontros, grupos de estudo e outros eventos;
- Estimular e garantir a participação efetiva dos educandos portadores de necessidades educacionais especiais em todas as atividades escolares, incluindo recreios, festas, competições, etc;
- Informar aos pais a execução da proposta pedagógica.

Atribuições do professor em função de suporte pedagógico à docência no atendimento educacional especializado:

- Acompanhar o processo de ensino-aprendizagem, atuando junto aos alunos e pais, no sentido de analisar os resultados com vistas à sua melhoria;
- Promover e coordenar reuniões sistemáticas de estudo e trabalho para aperfeiçoamento constante dos profissionais que atuam a escola;
- Elaborar, com o corpo docente, os planos de estudos para recuperação dos alunos de menor rendimento;
- Analisar o histórico escolar de alunos oriundos de outros estabelecimento de ensino;
- Coordenar processo de seleção dos livros didáticos;
- Acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos desenvolvidos pela escola;
- Detectar, pelo acompanhamento do processo ensino-aprendizagem, os alunos portadores de necessidades educacionais especiais, e encaminhá-los à avaliação diagnóstica;

- Coordenar a avaliação dos alunos recebidos sem escolarização anterior;
- Coordenar, juntamente com a direção, as atividades de planejamento e avaliação profissional dos docentes;
- Elaborar estudos e levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento das atividades curriculares;
- Zelar pelo cumprimento da legislação vigente e normas educacionais;
- Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes e pela qualidade de ensino;
- Exercer as demais atribuições decorrentes deste regimento e no que concerne à especificidade de cada função.

Anexo nº 06 – Função de Diretor de Instituições Escolares Municipais

Titulação exigida:

- Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura, e experiência mínima de 3 (três) anos na docência.

Atribuições do diretor:

- Coordenar a elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica;
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas de aulas estabelecidos;
- Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Informar pai e mãe, conviventes ou não com seus filhos, e, se for o caso, os responsáveis legais, sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- Notificar ao Conselho Tutelar do Município, ao juiz competente da Comarca e ao respectivo representante do Ministério Público a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de cinquenta por cento do percentual permitido em lei;
- Estabelecer horário e local de atendimento à comunidade escolar e ao público em geral;
- Estabelecer as atribuições da equipe administrativa e serviços gerais, além das contidas no regimento escolar;
- Elaborar o horário escolar, ouvida a Coordenação Pedagógica;
- Dirigir a escola, cumprindo e fazendo cumprir a legislação em vigor, comunicando à Secretaria de Educação e Cultura do Município as irregularidades verificadas no âmbito da escola, bem como aplicando medidas saneadoras;
- Elaborar os planos de aplicação financeira e a respectiva prestação de contas, submetendo-os à apreciação e aprovação do Conselho Escolar e/ou da diretoria do Círculo de Pais e Mestres;
- Elaborar e encaminhar à Secretaria de Educação e Cultura do Município ouvida a comunidade escolar, propostas de modificações do regimento escolar;
- Instituir grupos de trabalho ou comissões encarregadas de estudar e propor alternativas de solução para atender aos problemas de natureza pedagógica, administrativa e situações emergenciais;
- Decidir sobre medidas a serem adotadas para a organização e funcionamento da escola;
- Analisar e aprovar o regulamento de funcionamento da biblioteca escolar;
- Manter o fluxo de informações entre o estabelecimento e os órgãos do Sistema Municipal de Ensino;
- Responsabilizar-se pelo patrimônio escolar, em conformidade com a lei vigente;
- Controlar a assiduidade e pontualidade dos professores e funcionários, e a justificativa de suas faltas, em conformidade com as normas vigentes, enviando mensalmente a efetividade para a Secretaria de Educação e Cultura do Município;
- Tomar providências, em caráter de emergência, nos casos omissos do regimento escolar;
- Manter o entrosamento entre alunos, pais, professores e funcionários do estabelecimento, procurando estabelecer respeito mútuo, assim como o bom ambiente de trabalho;
- Dar exercício a professor e funcionário do estabelecimento, bem como providenciar a substituição de professores e funcionários em seus impedimentos;

- Participar das reuniões do conselho de classe;
- Comparecer ou fazer-se representar em todas as atividades ou solenidades que exigirem sua presença;
- Receber, informar, despachar petições, papéis e documentos, e encaminhá-los às autoridades competentes quando necessário;
- Manter-se atualizado e propiciar a atualização do corpo docente;
- Participar das reuniões organizadas pela Secretaria de Educação e Cultura do Município;
- Orientar a matrícula, transferência e outros procedimentos referentes aos alunos, assessorado pela Coordenação Pedagógica;
- Realizar, junto com os professores e alunos, o processo de escolha de professores conselheiros e monitores de turmas.

Anexo nº 07 - Função de Vice-Diretor de Instituições Escolares Municipais

Titulação exigida:

- Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura, e experiência mínima de 3 (três) anos na docência.

Atribuições do vice-diretor:

- Participar das reuniões promovidas pela escola ou Secretaria de Educação e Cultura do Município;
- Substituir o diretor em seus impedimentos;
- Coordenar os trabalhos pertinentes à função de apoio administrativo;
- Participar da elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica;
- Cumprir e fazer cumprir as ordens superiores.