

PLANO DE CARGOS CARREIRA E SALÁRIOS LEI MUNICIPAL Nº 4.212/ 2006

SÚMULA – DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGO, CARREIRA, SALÁRIOS E VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL- PR, E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou e Eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º - Esta lei dispõe sobre a reestruturação e gestão do Plano de Cargo, Carreira, Salários e Valorização dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Cascavel – Pr, PCCS.

Art. 2º - Estão também abrangidos por esta lei os professores, cedidos fora da Rede Municipal de Ensino que comprovadamente estejam em regência de classe na Educação Infantil, Educação Especial e no Ensino Fundamental - séries iniciais.

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

I. Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel – Pr: aquela constituída por: Instituições e demais Órgãos Públicos que realizam atividades de educação sob a administração da Secretaria Municipal de Educação;

II. Magistério Público Municipal: os profissionais titulares do Cargo de Professor do Município de Cascavel - Pr;

III. Professor: o titular do Cargo da Carreira com a mesma denominação, integrante do Magistério Público Municipal;

IV. Funções do Magistério: regência de classe, auxiliar de regência de classe, coordenação pedagógica escolar, direção escolar, coordenação pedagógica municipal.

Art. 4º - O Plano de Cargo, Carreira, Salários e Valorização dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino, além dos princípios constitucionais, tem como princípios básicos:

- I. Valorização profissional, com condições laborais dignas;
- II. Remuneração compatível com a dignidade e peculiaridades da profissão, garantidas através do avanço funcional, por critérios de merecimento, tempo de serviço e qualificação profissional.
- III. Carreira norteadas pelo princípio da democracia, onde todos tenham as mesmas oportunidades;
- IV. Qualificação profissional, como condição básica para a melhoria da qualidade do ensino;
- V. Formação e aperfeiçoamento profissional continuado, em serviço e/ou com licenciamento periódico remunerado, ofertados pela Secretaria Municipal de Educação de Cascavel, Universidades e/ou Instituições Públicas;

- VI. Gestão Democrática, com eleição direta para direção escolar; e, participação dos Conselhos Escolares nos encaminhamentos político - administrativos e pedagógicos, nas respectivas Unidades de Ensino;
- VII. Consciência Social em proporcionar ao educando a formação do cidadão capaz de compreender e intervir criticamente na realidade social.
- VIII. Progressão funcional automática, através da mudança de níveis e referências salariais na carreira.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5º - O PCCS da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel-Pr. tem na carreira o cargo de Professor assim estruturado:

- a) **PROFESSOR nível I.** leigo, vedado o exercício em regência de classe;
- b) **PROFESSOR nível II.** formação em nível médio na modalidade normal - magistério.
- c) **PROFESSOR nível III.** formação em nível médio na modalidade normal - magistério, mais estudos adicionais com carga horária não inferior a 990 horas.
- d) **PROFESSOR nível IV.** Nível superior licenciatura curta na área da educação.
- e) **PROFESSOR nível V.** Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior na área de educação ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil na área de educação - na modalidade licenciatura plena.
- f) **PROFESSOR nível VI.** Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior na área de educação ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil na área de educação - na modalidade licenciatura plena, mais pós-graduação *lato sensu* na área da educação com carga horária não inferior a 360 horas;
- g) **PROFESSOR nível VII.** Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior na área de educação ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil na área de educação - na modalidade licenciatura plena, mais pós - graduação *stricto sensu* na área da educação.
- h) **PROFESSOR nível VIII.** Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior na área de educação ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil na área de educação - na modalidade licenciatura plena, mais pós - graduação *stricto sensu* na área da educação, mais Doutorado na área de Educação.

Art. 6º A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor estruturada em oito (08) Níveis e 26 Referências Salariais, dispostos nos anexos I e II desta lei.

Parágrafo único. O ingresso na carreira ocorrerá mediante concurso público de provas, provas de títulos, prova prática e experiência profissional.

Art. 7º. O concurso público para ingresso na carreira de PROFESSOR será realizado para a área do ensino fundamental – séries iniciais, exigindo-se como formação mínima Magistério ou Nível Superior em Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia – séries iniciais ou Normal Superior ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência das séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil com licenciatura plena e habilitação nas séries iniciais, conforme legislação específica.

Art. 8º. O enquadramento no ingresso na carreira se dará no estágio inicial, no nível de sua habilitação conforme o Art. 5º desta lei.

§1º- Os candidatos aprovados que obtiverem classificação até o limite do número de vagas, cujo provimento tenha sido aberto, serão chamados mediante edital público, os demais candidatos aprovados aguardarão abertura de novas vagas. O concurso de que trata este artigo será realizado pelo Município de Cascavel pela necessidade do Ensino e pela ocorrência de vagas.

§ 2º- Após ato de nomeação, publicado em Diário Oficial, será dado posse ao Professor pela autoridade especialmente delegada para essa competência.

§ 3º É essencialmente que o termo de posse de professor seja assinado pelo professor e pela autoridade competente que deu a posse.

§ 4º A posse deve acontecer no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis contados da publicação do ato de nomeação.

I - O prazo previsto neste parágrafo poderá ser prorrogado por até 05 (cinco) dias, a pedido, por escrito, do interessado.

II - Não se efetivando a posse, por culpa do nomeado, dentro do prazo previsto neste artigo, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

Seção I Dos Vencimentos

Art. 9º. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, nos termos das disposições legais aplicáveis à espécie.

Parágrafo Único - Considera-se vencimento base da carreira o fixado para o nível inicial, no nível mínimo de habilitação, em conformidade com os anexos I e II desta lei.

Art. 10. Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Art. 11. Os vencimentos definidos no “Quadro de Professor”, Anexo I, são os constantes da Tabela de Vencimentos, Anexo II, que fazem parte integrante desta lei.

Seção II Das vantagens Subseção I Das Funções e Gratificações

Art. 12. No caso de Diretor Escolar, a função só poderá ser exercida por ocupantes do cargo de Professor, portador de vaga fixa na escola, que forem eleitos pelos princípios da Gestão Democrática; ou seja, aquela que se dá pela participação de toda a comunidade escolar: professores, funcionários da unidade escolar, alunos, pais ou responsável do aluno.

Art. 13. Ficam instituídas as seguintes Funções Gratificadas, nas respectivas denominações:

- I. Diretor de Escola;
- II. Coordenador Pedagógico de Escola;
- III. Coordenador Pedagógico Municipal;
- IV. Coordenador de CMEI.

Parágrafo único. Somente poderão exercer as funções gratificadas os professores estáveis.

Art. 14. Para exercício de função, gratificada, o professor receberá gratificação de função incidente sobre o vencimento do cargo acrescido de adicional por tempo de serviço, e demais vantagens permanentes, nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento) ao Diretor de Escola com até 300 alunos matriculados. Na escola que superar, terá direito ao acréscimo de 1% (um por cento) a cada 100 alunos, não sendo cumulativo;
- b) 25% (vinte e cinco por cento) ao Coordenador Pedagógico de Escola;
- c) 30% (trinta por cento) ao Coordenador Pedagógico Municipal;
- d) 20% (vinte por cento) ao Coordenador de CMEIs.

§ 1º. Gratificação de Função de que trata o parágrafo primeiro deste artigo não se incorpora ao vencimento e é devida somente durante o período de efetivo exercício da correspondente função gratificada.

§ 2º O professor que assumir função gratificada não terá direito ao recebimento de horas extraordinárias, tendo o direito à compensação.

Art. 15. Cada Unidade Escolar terá obrigatoriamente em seu quadro funcional: um Diretor e Coordenador Pedagógico de Escola.

Art. 16. Compete ao Secretário Municipal de Educação de conformidade com a unidade escolar e portaria que regulamenta a matéria, indicar o professor para exercer função gratificada, cuja designação da função e o local do exercício serão efetivados por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único. A nomeação dos diretores das escolas municipais dar-se-á após as eleições, de conformidade com a legislação que regulamenta a matéria.

Subseção II Dos Adicionais

Art. 17. O professor que atuar como docente ou monitor de treinamento, em horário fora do expediente normal de trabalho, perceberá 5% (cinco por cento) do seu vencimento por hora/aula, não sendo computados tais períodos como horário extraordinário.

Parágrafo Único. As atividades de docência ou treinamento previstas no *caput* deste artigo, serão normatizadas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 18. Fica instituído o adicional de 15% (quinze por cento), incidente sobre o vencimento mais adicional por tempo de serviço, ao professor que atuar em regência de classe, no ensino especial com curso de Estudos Adicionais e/ou especialização na área de educação especial.

Art. 19. Fica instituído o AJIT - Adicional da Jornada Integral de Trabalho, exclusivamente aos professores estáveis que mantiverem a nomeação de dois vínculos de professor na rede pública municipal de ensino; ou, com um vínculo, desde que não exerça outra atividade remunerada fora da rede pública municipal de ensino, em atuação constante das atividades do cargo, lotados na Secretaria Municipal de Educação, correspondendo a 5% do vencimento mensal, assim definido:

- I. O AJIT será devido para professor em um (01) ou dois (02) padrões de 20 horas semanais, que há mais de 03 (três) anos tenha dedicado seus serviços em dois padrões, lotados na Secretaria Municipal de Educação;
- II. O AJIT não é cumulativo, porém incorpora ao vencimento para fins de aposentadoria;
- III. A vantagem estabelecida no *caput* desse artigo se finda no momento em que o professor seja afastado por licença sem vencimentos, mandato eletivo ou para estudo.
- IV. Será vedada a concessão do AJIT ao professor que incorrer em alguma penalidade disciplinar administrativa de natureza grave.

Art. 20.- A partir dos 25 (vinte e cinco) anos de serviço público, em efetivo exercício nas funções do magistério, prestado no município de Cascavel, o professor receberá 2% (dois por cento) por ano excedente calculado sobre os vencimentos.

Art. 21. Fica instituído o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o vencimento acrescido do ATS, sob o título de adicional interior, devido aos professores que estiverem lotados e prestando serviços nos distritos administrativos e/ou zona rural, a uma distância mínima de 05 (cinco) Km da sede do município e não resida na localidade de trabalho.

Seção III Do Adicional de Desempenho

Art. 22. Fica instituído o Adicional de Desempenho - ADD, correspondendo a 5% (cinco por cento) do vencimento mensal, que obedecerá as seguintes regras:

- I. O Adicional de Desempenho será concedido ao professor estável que obtiver Nota Global de Desempenho - NGD igual ou superior a 70 (setenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, e será mantido pelo período de 12 (doze) meses a contar do terceiro mês subsequente à avaliação de desempenho;
- II. É assegurado o Adicional de Desempenho, na forma deste artigo, ao professor não avaliado dentro do período regulamentar da avaliação de desempenho;
- III. É vedada a concessão do adicional de desempenho ao professor que incorrer no disposto nos incisos I, II, III, IV, V e VI do Art. 35 desta lei.

CAPITULO III Da Hora Atividade

Art. 23. A jornada de trabalho do titular de cargo de Professor será de (20) vinte horas semanais.

Art. 24. Fica garantido aos professores regentes o direito à hora atividade na proporção de 20% (vinte por cento) do total da jornada efetivamente trabalhada com o aluno em sala de aula na semana anterior.

- I. Para o cômputo da hora-atividade serão considerados:
 - a) Estudos individuais e grupos de estudo;
 - b) Preparação e avaliação do trabalho pedagógico;
 - c) Articulação com a comunidade;
 - d) Seminários e cursos de aperfeiçoamento profissional;
- II. As atividades identificadas no inciso primeiro deste artigo devem ser cumprida de acordo com o planejamento pedagógico da escola.
- III. As atividades identificadas nas alíneas “a” e “b” deste artigo, devem ser cumprida em unidade escolar.

IV. As atividades indicadas na alínea “d” deste artigo, podem ser cumprida fora da unidade escolar, com autorização superior.

Subseção I Do Período Suplementar

Art. 25. Fica instituído regime de Período Suplementar com caráter único de substituição temporária de professor para regência de classe.

Art. 26. O titular do cargo de professor que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço como professor em regime suplementar até o máximo de 20 horas semanais, para substituições temporária de professores em função docente, quando ocorrer impedimento legal do titular.

§ 1º A remuneração mensal do professor em período suplementar a que se refere o *caput* desse artigo, será equivalente ao valor do nível inicial da tabela de vencimento, anexo I, nível II.

§ 2º A qualquer momento pode haver o rompimento do Período Suplementar, por qualquer das partes.

§ 3º A contratação de professor em regime de horas suplementar, na função de regente de classe, não poderá ser superior a carga horária semanal de 20 horas, limitada ao período máximo de 12 meses, podendo haver novo contrato após o professor cumprir interstício de 60 (sessenta) dias, desde que respeitadas as disposições legais superiores aplicáveis à espécie.

§ 4º Terá preferência ao período suplementar o professor lotado na escola onde dar-se-á a substituição, não havendo interessados, estende-se a concessão aos professores de outras unidades, considerando a maior habilitação somada ao tempo de serviço na Rede Pública Municipal.

§ 5º O professor fica impedido de assumir Período Suplementar quando:

- a) Estiver sob a realização do programa de recuperação de desempenho;
- b) Enquanto o resultado da avaliação do estágio probatório for inferior a 50;
- c) Estiver de licença, em qualquer das modalidades;
- d) Professor aposentado;
- e) Professor com restrição para o cargo, por laudo médico.
- f) Quando tiver 02 (duas) ou mais faltas não justificadas durante 12 (doze) meses que antecedem a contratação.

§ 6º Será cancelado e fica vedado o contrato do professor que durante o período da prestação de serviços em regime suplementar, incorrer em alguma das penalidades disciplinares administrativas transitadas em julgado.

§ 7º Será cancelado o contrato do professor em regime suplementar que durante o período da prestação de serviços em regime suplementar incorrer em até 02 (duas) faltas não justificadas.

§ 8º Em caso do professor em regime suplementar sofrer acidente de trabalho no referido período, fica vedado o cancelamento antes do término da vigência do contrato.

Subseção II Das Férias

Art. 27. As férias do professor regente de classe, serão de 45 (quarenta e cinco) dias, dos quais 30 (trinta) consecutivos e 15 (quinze) usufruídos no período de recesso escolar, segundo calendário estabelecido de acordo com a LDB, Lei Federal Nº. 9.394/96.

I. Demais professores da Secretaria Municipal de Educação que estejam exercendo função, serão de 30 (trinta) dias consecutivos.

II. Independente de solicitação será pago ao professor, por ocasião das férias, o adicional correspondente a 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração do período das férias.

Art. 28. Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela LDB, Lei Federal Nº. 9.394/1996 e em conformidade com o calendário escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados recesso escolar, excetuando-se o período estabelecido no Art. 27.

Parágrafo Único. Em caso de convocação pela Secretaria Municipal de Educação e/ou Direção Escolar, fica o professor obrigado ao cumprimento do horário.

CAPÍTULO IV

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos níveis e das referências salariais

Art. 29. Os níveis constituem a linha de promoção vertical da carreira do titular do cargo de professor e são designados por números romanos, e as referências salariais constituem a linha de promoção horizontal e são designados por números hindu-arábico;

Art. 30 - O cargo de professor é distribuído pelos níveis constantes da tabela de vencimentos, conforme anexo II.

Seção II

Da promoção horizontal e vertical

Art. 31. Os avanços e crescimento na carreira dar-se-ão através das promoções horizontal e vertical.

§ 1º. Define-se por promoção horizontal o avanço de uma ou mais referências salariais dentro do mesmo nível de vencimento.

§ 2º. Define-se por promoção vertical a passagem automática de um nível para outro na carreira, de acordo com a habilitação apresentada.

§ 3º A promoção vertical será concedida mediante protocolo, acompanhado de certificado/certidão de conclusão de curso e histórico escolar ou diploma comprovando a habilitação em curso reconhecido por órgão competente.

§ 4º O enquadramento no novo nível se dará na mesma referência salarial correspondente ao nível anterior.

Art. 32. O professor estável tem direito a promoção horizontal, a cada ano a partir do mês subsequente ao mês que o professor adquirir a estabilidade, de acordo com os seguintes critérios:

- I. Avanço de uma referência salarial ao professor que obtiver nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 70 (setenta) pontos, no período da avaliação de desempenho, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;
- II. Avanço de uma referência salarial adicional ao professor que, durante três períodos consecutivos de avaliação, tiver nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;
- III. Avanço de uma referência salarial adicional a cada 02 (dois) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área de educação.

§ 1º. Para efeito do inciso II deste artigo, as avaliações utilizadas pela concessão de uma referência salarial adicional não poderão ser reutilizadas para a mesma finalidade.

§ 2º. Para efeito do inciso III deste artigo, considerar-se-á o mínimo de 80 (oitenta) horas de treinamento e cursos na área de educação, com carga horária individual não inferior a 12 (doze) horas, ministrados pela Secretaria Municipal de Educação ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se ambos os padrões quando for o caso.

§ 3º. Para efeito do parágrafo anterior, as horas de treinamento realizadas, caso não sejam utilizadas, prescrevem em 02 (dois) anos, contados da data de realização do treinamento, não ocorrendo à prescrição quando se tratar de certificados de cursos.

§ 4º. São válidos para o avanço previsto no inciso III deste artigo, os certificados de cursos realizados nos últimos 05 anos.

§ 5º. Os certificados de cursos realizados no período do estágio probatório serão considerados para efeito de avanço horizontal, após a conclusão do referido estágio.

§ 6º. É assegurado ao professor o avanço de uma referência salarial, à época da promoção horizontal, no caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo estabelecido, por inércia da Administração.

§ 7º Os certificados utilizados para o benefício de que trata o inciso II e § 4º, deste artigo, não poderão ser reutilizados para a mesma finalidade.

Art. 33. A promoção vertical será concedida automaticamente ao professor estável, mediante e a partir da data de protocolo do requerimento e vigorará a partir do início do mês subsequente àquele em que o interessado apresentar protocolo, através dos seguintes critérios:

- I. Atendimento aos requisitos estabelecidos para o nível pretendido, de acordo com a habilitação profissional do professor;
- II. O requerimento de que trata o caput deste artigo deverá estar acompanhado dos documentos comprobatórios da nova habilitação (Certificado e/ou Certidão de Conclusão de Curso acompanhado do histórico escolar ou Diploma).

Art. 34. É assegurada a oportunidade de promoção vertical e horizontal a que se refere ao inciso III do artigo 32, ao professor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão e/ou representação sindical da categoria profissional do magistério.

Art. 35. É vedada a promoção horizontal ao professor que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

- I. Tiver sido punido com qualquer penalidade disciplinar administrativa aplicada por meio de processo competente.
- II. Tiver mais de 02 (duas) faltas não justificadas, consecutivas ou alternadas, em cada período de avaliação.
- III. Contar com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada.
- IV. Tiver obtido na última avaliação de desempenho nota global de desempenho – NGD inferior a 70 (setenta).
- V. Tiver mais de 30 (trinta) dias de licença para tratamento de saúde, salvo doença ocupacional ou acidente de trabalho.
- VI. Tiver licença por mais de 30 (trinta) dias para acompanhar familiar por motivo de doença.

Art. 36. O professor que estiver prestando serviço fora da rede pública municipal de ensino ficam vedadas as promoções de que trata o caput do Art. 32 desta lei.

Seção III

Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 37.- Fica instituída a comissão de avaliação de desempenho – CAD, que terá a competência de:

- I. Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.
- II. Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41 § 4º da Constituição Federal.
- III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho no que couber, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

Art. 38.- A comissão de avaliação de desempenho – CAD, será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes para mandato de 03 (três) anos, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

- I. Um servidor da Procuradoria Jurídica do município, com formação em Direito;
- II. Um servidor representante do Departamento de Recursos Humanos;
- III. Dois professores representantes do Sindicato Representativo da Classe;
- IV. Um professor representante da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º. O presidente será eleito entre os membros titulares da comissão.

§ 2º. Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) dos membros titulares em cada reunião.

Art. 39. Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto a comissão de avaliação de desempenho – CAD:

- I. 05 (cinco) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do professor, a contar da data da ciência do processo pelo avaliado;
- II. 15 (quinze) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do departamento de recursos humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.

Art. 40. Fica estipulado o prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela comissão de avaliação de desempenho – CAD.

Seção IV

Do Sistema De Avaliação De Desempenho

Art. 41. O sistema de avaliação de desempenho é instituído como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, onde serão considerados os seguintes fatores:

§ 1º Aos professores regentes e auxiliares de classe:

- I. Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
- II. Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
- III. Domínio dos conteúdos aplicados em sala de aula;
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
- VII. Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
- VIII. Comprometimento diário com a escola, quanto à assiduidade;
- IX. Qualidade do trabalho;

§ 2º Aos professores exercendo a função de coordenação pedagógica:

- I. Coordenação, participação, elaboração e orientação para a execução do Projeto Político Pedagógico – PPP da Escola.
- II. Gestão pedagógica com a participação do corpo docente na disciplina e responsabilidade;
- III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta adotada pela Rede Municipal de Ensino, bem como do PPP da Unidade Escolar.
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar.

- V. Relacionamento humano no trabalho.
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade Escolar.
- VII. Auto desenvolvimento, conhecimento teórico prático.
- VIII. Qualidade do trabalho

§ 3º Aos professores exercendo a função de direção escolar:

- I. Participação na reestruturação do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução na área Administrativa/Pedagógica da unidade escolar.
- II. Gestão colegiada envolvendo a comunidade escolar.
- III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta de Gestão adotada pela Rede Municipal de Ensino.
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar.
- V. Relacionamento humano no trabalho
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade Escolar.
- VII. Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo / pedagógico.
- VIII. Qualidade do trabalho.

§ 4º Aos professores exercendo a função de coordenação administrativa/ pedagógica nos CMEI's:

- I. Participação na reestruturação do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução área Administrativa/Pedagógica do CMEI.
- II. Gestão colegiada envolvendo a comunidade;
- III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta Pedagógica adotada pela Rede Pública Municipal de Ensino;
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação do CMEI com a comunidade;
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho no CMEI;
- VII. Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo/pedagógico;
- VIII. Qualidade do trabalho.

Art. 42. A avaliação de desempenho do professor estável e/ou ocupantes de função gratificada obedecerá aos seguintes critérios:

- I. O período de avaliação de desempenho será de 12 (doze) meses e iniciar-se-á sempre no mês em que o professor houver completado ano de serviço;
- II. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído até 60 (sessenta) dias, subseqüentes ao término do período definido no inciso anterior;
- III. O resultado da avaliação será definido pela nota global de desempenho – NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação, considerada a escala de 0 (zero) a 100% (cem por cento)

Parágrafo único. Se houver mudança de função, durante o período de avaliação, o professor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.

Art. 43. A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão composta de no mínimo três membros:

- I. A avaliação do professor conforme *caput* deste artigo, é de responsabilidade da equipe administrativa e pedagógica da escola;
- II. A avaliação dos membros da equipe administrativa e pedagógica da escola bem como o coordenador pedagógico municipal é de responsabilidade do departamento administrativo e pedagógico da Secretaria Municipal de Educação.
- III. A avaliação de desempenho dos professores lotados nas escolas localizadas na zona rural que não possui equipe administrativa e pedagógica, “ficará a critério da Secretaria Municipal

de Educação”, assegurado à participação do diretor da escola ou coordenador pedagógico, quando houver.

Art. 44. O professor que obtiver nota global de desempenho – NGD inferior a 50 (cinquenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação de desempenho, que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

Art. 45. O professor com insuficiência de desempenho ingressará automaticamente no Programa de Recuperação de Desempenho, onde serão estabelecidos os objetivos e metas a serem alcançados nos próximos 06 (seis) meses, sob a coordenação e orientação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 46. O professor que incorrer em insuficiência de desempenho em duas avaliações consecutivas ou em três avaliações interpoladas nos últimos cinco anos, será submetido a processo administrativo que poderá concluir pela exoneração.

Seção V

Do Estágio Probatório

Art. 47. O professor nomeado em caráter efetivo fica sujeito ao estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho de acordo com o disposto nos incisos seguintes:

- I. A avaliação de desempenho será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os fatores estabelecidos no Art. 41.
- II. Será considerado com desempenho insuficiente o professor que obtiver nota inferior a 50% (cinquenta por cento) no processo de avaliação.
- III. Será considerado reprovado no estágio probatório o professor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

Art. 48. Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o professor fará jus às promoções e ao adicional de desempenho – ADD, observando o disposto nos Art. 22, 32, 34 e 35, tendo como base a nota global de desempenho – NGD apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.

Art. 49. O professor em estágio probatório tem direito ao pedido de transferência, desde que o resultado de sua avaliação não seja inferior a 50 (cinquenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos.

Art. 50. Será exonerado após a conclusão do processo administrativo, com garantia ao contraditório e ampla defesa, o professor que apresentar, em duas avaliações consecutivas ou não, nota inferior a 50 (cinquenta) pontos na avaliação de desempenho.

CAPITULO V

DA FORMAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 51. O Plano de Qualificação Profissional da Educação deverá ser proporcionado a Professores da Rede de Ensino Público Municipal de Cascavel-Pr, que abordará formação e qualificação profissional de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei Federal Nº 9.394/96.

§1º Anualmente a Administração Municipal através da Secretaria de Educação deverá assegurar afastamento de até três anos para professores da rede pública municipal de ensino, sem prejuízos em seus vencimentos, na quantidade de 1% (um por cento) do total de padrões de professores estáveis, sendo, 0,5 % (meio por cento) para a formação em Mestrado e 0,5% (meio por cento) para a formação em Doutorado na área de Educação em curso reconhecido.

§2º No prazo de seis meses a partir da promulgação desta lei, constituir-se-á uma comissão paritária com Sindicato dos Professores, Secretaria Municipal de Educação e Administração, que estabelecerá critérios para o preenchimento das vagas em questão.

§3º Os Professores liberados e custeados pelo Município, para a formação em Mestrado e/ou Doutorado em curso reconhecido na área de educação, deverão permanecer na Rede Municipal de Ensino, pelo dobro do período em que transcorreu a sua liberação.

§ 4º Se o professor não cumprir o tempo concedido no parágrafo anterior, este deverá devolver o valor da remuneração que percebeu durante o período de licenciamento, devidamente corrigido pelos mesmos índices de reajuste, reposições ou atualizações salariais concedidas aos servidores públicos municipais durante o período de afastamento.

§ 5º O professor estável que completar cinco sextos do tempo de contribuição para sua aposentadoria, é vedado o afastamento por período superior a dois anos.

CAPITULO VI

SEÇÃO I

DA TRANSFERÊNCIA E DISTRIBUIÇÃO DE TURMAS

Art. 52.- A transferência e remoção de local de exercício do professor na Rede Pública Municipal de Ensino, bem como a distribuição anual de turma/série na escola será regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação, respeitando as seguintes normas:

§ 1º A permanência na escola e a distribuição de turma /série será definida no término do período letivo antes dos professores entrarem de férias.

§ 2º Para permanência dos professores na escola serão respeitados a estabilidade e o maior tempo de serviço ininterrupto na escola, considerando-se interrupção o previsto nos incisos V, VI e VIII do Art. 110 da Lei 2.215/91.

§ 3º Para distribuição da turma/série será respeitada a classificação. O resultado será a soma dos valores atribuídos, conforme segue:

- I. 0,25 ponto por ano de serviço prestado no cargo de professor na Rede Pública Municipal de Cascavel, comprovado documentalmente pelo professor junto à direção da escola;
- II. 0,50 pontos por ano de serviço prestado na Escola
- III. Por formação, com comprovação documental junto à direção da escola.

- a) 01 ponto para Leigo nível I-Cargo em extinção;
- b) 02 pontos para nível I I- Ensino Médio ou equivalente – Magistério;
- c) 03 pontos para nível III - Magistério + Cursos Adicionais;
- d) 04 pontos para nível IV - Licenciatura Curta;
- e) 05 pontos para nível V - Licenciatura Plena;
- f) 06 pontos para nível VI - Pós-graduação na área da educação;
- g) 07 pontos - Mestrado na área de educação;
- h) 08 pontos – Doutorado na área de Educação.

§ 4º - Em caso de empate, terá o direito na ordem:

- I. Maior habilitação;
- II. Maior tempo de serviço ininterrupto na escola;
- III. Mais idade.

§ 5º Para a contagem de pontos, por formação, será considerada a maior habilitação do professor comprovada junto à direção da escola, independente da elevação de nível.

§ 6º O Professor que estiver em Licença Prêmio, Licença Maternidade e retornando de Licença Saúde, Acidente de Trabalho ou Restrição Funcional, terá direito de escolha de turma/série junto com os demais professores, de acordo com os critérios deste artigo e seus parágrafos.

§ 7º O professor poderá optar pela mudança de turno, se houver vaga, após a distribuição das séries/turma, àqueles que atuaram no respectivo turno do ano vigente.

§ 8º Em caso de redução no número de alunos, chegando à cessação de turma no decorrer do ano letivo vigente, o professor a ser remanejado será o último que assumiu padrão na escola, o qual ficará à disposição da SEMED.

§ 9º Quando o trabalho do professor não atendeu às necessidades da série em que atuou no ano anterior, comprovadamente, através de registros por parte da equipe diretiva, será definida a turma de atuação pela equipe pedagógico-administrativa da escola.

Art. 53. Para solicitar transferência de escola, o professor deve preencher formulário próprio, apresentar opções de escola por ordem de interesse e protocolar junto a Prefeitura Municipal de Cascavel, no tempo pré-estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º O pedido de transferência é por padrão de 20 horas.

§ 2º Enquanto o professor estiver em PRD – Programa de Recuperação de Desempenho, fica impedida sua transferência, devendo permanecer na escola até a conclusão do PRD.

§ 3º Para transferência, respeitar-se-á a classificação. O resultado é a soma dos valores atribuídos conforme segue:

I. 0,50 ponto por ano de serviço ininterrupto no cargo de professor, prestado na Rede Pública Municipal de Cascavel; se não constar no holerite, comprovar documentalmente, anexando cópia ao processo.

II. Por formação, com comprovação documental, anexando cópia ao processo de transferência:

- a) 01 ponto para Leigo Nível I;
- b) 02 pontos para Nível II- Ensino Médio ou equivalente – Magistério;
- c) 03 pontos para Nível III- Magistério + Cursos Adicionais;
- d) 04 pontos para Nível IV -Licenciatura Curta;
- e) 05 pontos para Nível V- Licenciatura Plena;
- f) 06 pontos para Nível VI- Pós- graduação;
- g) 07 pontos - Mestrado;
- h) 08 pontos - Para Doutorado.

§ 4º Para a contagem de pontos por formação, será considerada a maior habilitação do professor.

§ 5º Para a pontuação, é considerado o nível que consta no holerite. No caso da formação do professor ser diferente, este deverá anexar comprovante no processo.

§ 6º Em caso de empate, o direito será por ordem de:

- I- Proximidade da residência ao local solicitado;
- II- Maior tempo de serviço ininterrupto na Rede Municipal de Ensino;
- III- Maior habilitação;
- IV- Mais idade.

§ 7º A distribuição que trata o *caput* deste artigo será concedida na ordem de classificação conforme expresso nos incisos acima:

SEÇÃO II DA CEDÊNCIA

Art. 54. Cedência é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é disponibilizado para entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º A cedência para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe as promoções previstas nesta lei.

CAPITULO VI

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 55. O dia 15 de outubro, dia nacional do professor, será considerado recesso escolar para o Professor da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.

Art. 56. Não haverá qualquer prejuízo ao professor que submetido a Laudo médico, indicando o afastamento de suas atividades normais, porém permanecendo em restrição funcional dentro das unidades escolares.

Art. 57. É garantido aos professores admitidos pelo Município de Cascavel no período de 06 de outubro de 1.983 a 04 de outubro 1.988, todos os direitos e benefícios previstos nesta lei.

Art. 58. É assegurado ao professor à liberação, para representação sindical da categoria, bem como a remuneração dos vencimentos que tenha percebido no último mês anterior a sua posse.

Art. 59. Fica assegurado ao professor em disponibilidade funcional para desempenho de mandato sindical todos os direitos e benefícios desta Lei.

Art. 60. Não será permitido aos professores vinculados a Secretaria de Educação cumprirem estágios profissionais referente a graduação fora da área da educação em horário de trabalho.

Art. 61. Os professores que não possuem habilitação mínima exigida pela Lei Federal Nº 9.394/96 para o cargo de professor, serão enquadrados de acordo com o Nível I do Anexo I desta Lei.

Art. 62. Para garantir os direitos previstos nesta Lei, cuja eficácia dependa de regulamentação ou de disciplina legal, aplicam-se as normas regulamentares vigentes.

Art. 63. Revogam-se as disposições em contrário, e em especial as Leis Municipais Nº. 3.334/2001 e Nº. 3.355/2002 e Art. 27 da Portaria 12/05, mantidas e aplicadas aos integrantes do quadro do magistério público municipal, e as demais que conflitem com as disposições desta lei.

Art. 64. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com seus efeitos vigorando a partir de 01/04/2006.

Gabinete do Prefeito Municipal

Cascavel, 24 de março de 2006.

Lísias de Araújo Tomé

Prefeito Municipal

Publicado no jornal O Paraná no dia 31/03/06.

ANEXO I

CARGO DE PROFESSOR COM 2.077 VAGAS

NÍVEIS	C . H	REQUISITOS
I	20 HORAS	Leigos;
II	20 HORAS	Nível médio, na modalidade normal;
III	20 HORAS	Nível médio, na modalidade normal mais estudos adicionais;
VI	20 HORAS	Licenciatura curta na área da educação;
V	20 Horas	Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para a Docência dos anos iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil em serviço com licenciatura e habilitação plena nas séries iniciais, conforme legislação específica;
VI	20 Horas	Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Nível Superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para a Docência dos anos iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil em serviço com licenciatura e habilitação plena nas séries iniciais, conforme legislação específica mais pós graduação "<i>latu sensu</i>" na área de educação com carga horária não inferior a 360 horas;
VII	20 Horas	Nível Superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para a Docência dos anos iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil em serviço com licenciatura e habilitação plena nas séries iniciais, conforme legislação específica mais pós graduação "<i>stricto sensu</i>" na área de educação com carga horária não inferior a 360 horas, mais curso de Mestrado na área de Educação;
VIII	20 Horas	Nível superior em curso de licenciatura plena na área de educação ou Normal Superior na área de educação ou Programa de Capacitação em serviço para a Docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil na área de educação - na modalidade licenciatura plena, mais pós - graduação <i>stricto sensu</i> na área da educação, mais Doutorado na área de Educação.

TABELA DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

a	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
b	15	16	17	18	09	20	21	22	23	24	25	26		
C01	360.25 443.75	365.65 450.41	371.13 457.17	376.70 464.03	382.35 470.99	388.09 478.05	393.91 485.22	399.82 492.50	405.82 499.89	411.91 507.39	418.09 515.00	424.36 522.73	430.73	437.19
C02	482.88 594.78	490.12 603.70	497.47 612.76	504.93 621.95	512.50 631.28	520.19 640.75	527.99 650.36	535.91 660.12	543.95 670.02	552.11 680.07	560.39 690.27	568.80 700.62	577.33	585.99
C03	531.20 654.32	539.17 664.13	547.26 674.09	555.47 684.20	563.80 694.46	572.26 704.88	580.84 715.45	589.55 726.18	598.39 737.07	607.37 748.13	616.48 759.35	625.73 770.74	635.12	644.65
C04	584.32 719.73	593.08 730.53	601.98 741.49	611.01 752.61	620.18 763.90	629.48 775.36	638.92 786.99	648.50 798.79	658.23 810.77	668.10 822.93	678.12 835.27	688.29 847.80	698.61	709.09
C05	642.75 791.71	652.39 803.59	662.18 815.64	672.11 827.87	682.19 840.29	692.42 852.89	702.81 865.68	713.35 878.67	724.05 891.85	734.91 905.23	745.43 918.81	757.12 932.39	768.48	780.01
C06	707.02 870.90	717.63 883.96	728.39 897.22	739.32 910.68	750.41 924.34	761.67 938.21	773.10 952.28	784.70 966.56	796.47 981.06	808.42 995.78	820.55 1010.72	832.86 1025.88	845.35	858.03
C07	777.72 957.98	789.39 972.35	801.23 986.94	813.25 1001.74	825.45 1016.77	837.83 1032.02	850.40 1047.50	863.16 1063.21	876.11 1079.16	889.25 1095.35	902.59 1111.78	916.13 1128.46	929.87	943.82
C08	855.50 1053.75	868.33 1069.56	881.35 1085.60	894.57 1101.88	907.99 1118.41	921.61 1135.19	935.43 1152.22	949.46 1169.50	963.70 1187.04	978.16 1204.85	992.83 1222.92	1007.72 1241.26	1022.84	1038.18

ANEXO III

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO CARGO DE PROFESSOR

SUMÁRIO DO CARGO

- A. Reger Classes de Ensino Fundamental, Educação Infantil e Educação Especial
- B. Exercer auxilio pedagógico na Regência de Classe
- C. Exercer a função de Coordenação de Escola
- D. Exercer a função de Coordenação Municipal
- E. Exercer a função de Diretor de Escola (enquanto e através do processo de gestão democrática – eleição, se mantiver na função).

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

A. REGÊNCIA DE CLASSE

- Ministrar aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou séries sob sua responsabilidade.
- Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
- Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com o PPP da escola e com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
- Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos.
- Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho de sala de aula.
- Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo ensino aprendizagem.
- Participar de reuniões e eventos da unidade escolar.
- Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo.
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento.
- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo ensino aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos da série em que se encontra.
- Recuperar o aluno com defasagem de conteúdos que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado,
- Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais. Se for dentro da jornada de trabalho, deve haver concordância com a direção da escola e com a secretaria de educação.
- Proceder todos os registros das atividades pedagógicas, tais como: registro de frequência de alunos, registros de conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar e relatório das atividades desenvolvidas em sala de aula.
- Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art..... , alíneas e parágrafos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.
- Manter os pais informados do rendimento escolar dos filhos.
- Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho. No caso da necessidade de ser substituído, informar os conteúdos a serem trabalhados com a turma para que haja sequência pedagógica.
- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.

- Outras atividades inerentes ao cargo.

B. Auxiliar de Regência de Classe

- Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
- Desenvolver atividades de auxílio e complementação da ação de regência de classe.
- Planejar atividades de auxílio ao desenvolvimento do processo pedagógico em conjunto com o coordenador pedagógico.
- Substituir o Professor regente de classe, titular da turma, quando da sua ausência, dando continuidade no cumprimento do programa dos conteúdos a serem desenvolvidos na série que hora substitui.
- Dar atendimento coletivo e individual ao educando, orientando em suas dificuldades.
- Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art..... , alíneas e parágrafos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.
- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.
- Outras atividades inerentes ao cargo.

C. Coordenação Pedagógica de Escola

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da unidade escolar.
- Coordenar os pré-conselhos e Conselhos de Classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na unidade escolar.
- Assessorar com subsídios pedagógicos o professor na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.
- Orientar o corpo docente (professores) e técnico (instrutor de informática, auxiliar de biblioteca, monitor de saúde) no desenvolvimento do projeto político pedagógico (elaboração, efetivação e avaliação).
- Participar e envolver todos os setores da unidade, na avaliação do processo ensino aprendizagem.
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico para os profissionais da educação que fazem parte da unidade escolar.
- Compôr com os demais elementos da equipe administrativa a comissão de avaliação profissional periódica. (Ver linguagem apropriada).
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem à equipe psicopedagógica da SEMED para a realização da avaliação psicoeducacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade escolar.
- Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela SEMED e direção da escola.
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos em diferentes momentos: na hora atividade, sala de aula, pré-conselho, dentre outros.
- Outras atividades inerentes ao cargo.

D. Coordenação Pedagógica Municipal

- Assessorar Escolas e CMEIs quanto à proposta curricular adotada pela Rede Pública Municipal de Ensino.
- Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs visando a melhoria do ensino-aprendizagem da Rede Pública Municipal de Ensino.
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico.
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada aos professores, monitores e monitores educacionais da Rede Pública Municipal de Ensino.
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais de educação que atuam na escola e CMEIs.
- Propor, planejar e atuar em eventos (fóruns, seminários, encontros de educação...) a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo.
- Participar do processo de avaliação de desempenho do diretor e do coordenador pedagógico escolar juntamente com os representantes dos demais setores da Semed.
- Representar a Semed junto a outras entidades/instituições.
- Participar em conjunto com os demais setores da Semed na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede.
- Orientar, conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Assessorar e coordenar as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela rede pública municipal de ensino.
- Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
- Participar ativamente do planejamento das ações da SEMED.
- Participar de reuniões, cursos e eventos programados pela escola e CMEI.
- Assessorar as escolas e os CMEIs.
- Coordenar a área específica de atuação de acordo com o nível e modalidade de ensino, conforme organograma da SEMED.
- Coordenar as áreas do conhecimento.
- Entrevistar, avaliar e emitir parecer sobre candidatos que pretendam exercer a função de coordenador pedagógico escolar e de coordenador administrativo-pedagógico do CMEI.

E. Diretor de Escola

- Conduzir a construção e realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Dirigir o Conselho Escolar.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Administrar a Unidade Escolar nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do Conselho da Unidade Escolar.
- Enviar à Semed os relatórios e demais documentações formais, rotineiras, exigidas pelo Sistema.
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da Unidade Escolar.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da escola, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da escola.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários, grupos de estudo organizados pela SEMED.
- Conduzir, em conjunto com o coordenador pedagógico, o conselho de classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
- Comunicar à SEMED as irregularidades verificadas na escola, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.

- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da escola.
- Participar das discussões pedagógicas com o coordenador e o professor (pré-conselho, reuniões com pais, dentre outras) visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político pedagógico.
- Solicitar orientações à SEMED sempre que houver necessidade.

F – COORDENADOR ADMINISTRATIVO PEDAGÓGICO DO CMEI

- Exerce as funções descritas nas letras “C” e “E”.

Lísias de Araújo Tomé

Prefeito Municipal