

LEI Nº 017/98

Dispõe sobre o Plano de
Carreira e Remuneração dos
Magistrados do Poder Judiciário
e de outras providências

O Prefeito Municipal de Massapê do Piauí - PI.
Faz saber que a Câmara Municipal decrete e em
sanção a seguinte lei.

TITULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPITULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 1º - Esta lei institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Massapê do Piauí, de acordo com as diretrizes, emanadas do Conselho Nacional de Educação, prevista no artigo 10 da lei nº 9.424, de 20 de Dezembro de 1996.

Art. 2º - O disposto neste artigo, aplica-se aos profissionais do magistério municipal, submetidos ao regime estatutário.

Art. 3º - Para fins desta lei, consideram-se:

- I - Cargo Público é o conjunto de atribuições, funções e responsabilidades cometidas a um servidor público;
- II - Classe é o subsistema de cargo no sentido de carreira;
- III - Carreira é o conjunto de cargos e classes de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau

de responsabilizá-lo e complexificá-lo;

IV - Quadro de Pessoal é o conjunto de Cargos efetivos e das funções de confiança integrantes da Rede municipal de ensino;

V - Horas atividades são as horas destinadas à programação e preparação do trabalho docente, a colaboração com as atividades de função e administração da escola, ao aperfeiçoamento profissional e a articulação com a comunidade;

VI - Nível ou referência salarial é a posição distinta na grade salarial, identificada por algarismos romanos

TÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4º - A carreira do Magistério público municipal tem como princípios básicos:

I - Habilitação profissional exigida para o exercício do magistério através da comprovação da titulação específica;

II - Profissionalização do pessoal do magistério através da implementação de condições e meios que assegurem a primazia e o desenvolvimento profissional de seus próprios esforços no campo de atuação;

III - Remuneração congrua pelo estabelecimento do piso salarial profissional;

IV - Progressão funcional e salarial baseada na titulação e avaliação de desempenho;

V - Período reservado a estudos, planejamento e

CAPITULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - O quadro de pessoal da rede municipal de ensino é constituído de 67 cargos de professor e de 02 cargos de especialista em educação.

Art. 6º - As funções de confiança de Diretor de unidade escolar, supervisor escolar e orientador educacional serão criadas pelo Conselho Municipal de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino e consistirão:

- I - Número de salas de aula;
- II - Grau de ensino;
- III - Número de turnos

- PARÁG. ÚNICO - A designação para as funções de confiança de Diretor de escola, a que se refere o CAPUT deste artigo, será feita pelo Conselho Municipal, ouvido a comunidade escolar.

CAPITULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 7º - O ingresso de profissionais do magistério, por-se-á mediante concurso público de provas e títulos.

- PARÁG. 1º - Será considerado como título de valor preponderante sobre os demais no concurso público de provas e títulos, a experiência de magistério, valorizada em função do tempo de serviço efetivamente prestado.

- PARÁG. 2º - Além da experiência de magistério os títulos abrangem, entre outros o grau de formação do candidato e a produção científica, sempre relacionados ao respectivo campo de atuação na forma das instruções específicas do concurso.

Art. 8º - As normas específicas para realização do concurso para provimento de cargos do magistério serão aprovadas no edital do concurso, observando a legislação pertinente.

Art. 9º - Os provimentos de cargos efetivos do pessoal do magistério são sucessivos aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á no vencimento inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18 (dezoito) anos.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO

Art. 10 - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob forma de progressões funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

CAPÍTULO V DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11 - Ao entrar em exercício, o membro do magistério nomeado para cargo de provimento, efetivo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o cargo, observando os seguintes fatores:

- I - Pontualidade;
- II - Assiduidade;
- III - Capacidade Inicial;

IV - Produtividade;

V - Responsabilidade.

- PARÁG. ÚNICO - Os requisitos do estágio probatório a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, conforme dispuser regulamento específico.

SEÇÃO J

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 12 - A progressão funcional é a evolução automática do profissional do magistério de sua classe para outra do cargo que ocupa em função da qualificação ou titulação exigida, nos termos do art. 13 desta Lei.

- PARÁG. ÚNICO - Na progressão funcional de que trata o caput. deste artigo, o profissional do magistério será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.

Art. 13 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor e especialista em educação são agrupados em classe, compreendendo cada classe em grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério.

- PARÁG. ÚNICO - O cargo de professor é constituído de quatro classes (A, B, C e D) com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima.

I - PROFESSOR CLASSE "A" - é o regularmente inscrito em cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de 2º grau, correspondente ao curso pedagógico.

II - PROFESSOR CLASSE "B" - é o regularmente inscrito em cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de 2º grau necessária de mais um ano de Estudos Científicos.

III - PROFESSOR CLASSE "C" - é o regularmente

X.

investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica obtida em curso de licenciatura plena.

IV - PROFESSOR CLASSE "D" - É o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica obtida em curso de licenciatura plena e curso de Pós-Graduação.

Art. 14 - Progressão salarial é a evolução do profissional do magistério de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço no magistério, da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualizações e aperfeiçoamento.

- PARÁG. ÚNICO - Os níveis salariais são os insígnias no Anexo I, identificados pelos algarismos romanos de I a VIII, correspondendo cada nível um acréscimo de 5% (cinco por cento), insígnias o percentual sobre o vencimento imediatamente anterior.

Art. 15 - O tempo de serviço em que o servidor do magistério se encontre a partir do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I do artigo 15, exceto nos cursos com suspensão de efetivo exercício.

Art. 16 - A contagem do tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada do dia seguinte aquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 17 - Pertencem o direito a progressão salarial o profissional do magistério que no período de três

anos o ser computado tiver:

I - recibos atestância escrita ou cumprido
para se suspensões;

II - mais de dez faltas não justificadas.

Art. 18 - A progressão salarial, disciplinada no
art. 14, exceto os detentores de cargo de direção ou
representante sua categoria, poderá ser concedida
ao profissional do magistério quando posto à disposição
do órgão ou entidade fora do sistema de ensino.

Art. 19 - O profissional do magistério ao com-
pletar 5 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo
nível salarial será, automaticamente, promovido para
o nível imediatamente superior a que lhe pertence.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 20 - A avaliação de desempenho é o instrumento
utilizado na aferição do desempenho do profissional do ma-
gistério no cumprimento de suas atribuições, permitindo
o seu desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 21 - Na avaliação de desempenho serão adotados
métodos que levem em consideração o projeto pedagógico
do ensino municipal, a natureza das atividades de-
sempenhadas pelo profissional do magistério e as condições
em que serão exercidas, observando as seguintes carac-
terísticas fundamentais.

I - Objetividade, clareza e segurança dos processos
e instrumentos de avaliação ao contrário ocupacional

dos cargos

- II - Período de avaliação;
- III - Comportamento observável do profissional do magistério;
- IV - Conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelas profissionais do magistério;
- V - Conhecimento do serviço do magistério do resultado da avaliação;
- VI - Capacidades das avaliações.

CAPÍTULO VI DO EXERCÍCIO

Art. 22 - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o profissional do magistério terá o seu local de trabalho designado pelo Secretário Municipal de Educação ou equivalente, tão perto quanto possível de sua residência, observando-se o quociente de necessidade.

Art. 23 - Considera-se como de efetivo exercício, as férias em que o ocupante do Cargo do Magistério se apear do serviço em virtude de:

- I - Férias;
- II - Casamento até 8 (oito) dias;
- III - Luto por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, mães, avós ou parentes, filhos, em tempo menor sob guarda ou tutela e irmãos até 8 (oito) dias;
- IV - Focção voluntária de sangue, devidamente comprovada, 01 (um) dia por ano;
- V - Distúrbio como eleitor, 02 (dois) dias;
- VI - Participação em programas de treinamento de

vistosamente autorizado;

VII - Desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

VIII - Convocação para o serviço militar;

IX - Juri e outros serviços obrigatórios por lei;

X - Licença, exceto quando não remunerada.

CAPÍTULO VII DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 24 - A substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional do Magistério para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos;

Art. 25 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional do magistério que se afastar de suas funções, em virtude de licença ou por qualquer outro motivo de ordem legal quando este afastamento prejudicar as atividades escolares.

Art. 26 - A substituição será obrigatória quando o afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, cabendo ao diretor da escola ou órgão superior competente indicar o substituto ao Secretário Municipal de Educação, para a designação.

CAPÍTULO VIII DA CEDÊNCIA

Art. 27 - A cedência é o ato através do qual

o Budgeto Municipal coloca o professor ou o especialista em educação, com ou sem ônus para o órgão de origem, a disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal.

- PARÁG. ÚNICO = A cessência será sem ônus para o órgão de origem, quando o professor ou especialista em educação for colocado à disposição da entidade sem vínculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura para exercer as funções para do sistema de ensino.

Art. 28 - A cessência será concessiva pelo prazo mínimo de 01 (um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Art. 29 - O professor ou especialista em educação cedido somente terá direito a promoção, na forma prevista no artigo 19.

CAPÍTULO IX DA REMOÇÃO

Art. 30 - A remoção é o deslocamento do profissional do Magistério de um para outro local da rede municipal de ensino, processando-se ex-offício, a pedido ou por permuta.

Art. 31 - A remoção a pedido somente poderá ser concessiva quando existir vaga.

Art. 32 - A remoção por permuta só poderá ser concessiva quando os requerentes tiverem

mesma atividade.

Art. 33 - A remoção ex-offício será processada se houver real interesse para o ensino, comprovada, desde que não haja professor disponível ou com carga horária incompleta na própria escola.

Art. 34 - O professor de magistério ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido ex-offício, no prazo de vigência do respectivo mandato.

CAPÍTULO X

DO AFASTAMENTO

Art. 35 - A juízo do Prefeito, ao integrante do magistério, poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remuneração para:

I - Freqüentar treinamentos, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com a sua área de atuação;

II - Participar de grupos de trabalho para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal nas áreas de educação ou afins;

III - Cumprir missão oficial dentro ou fora do país;

Art. 36 - Desde a expedição do diploma para o cargo eletivo o professor de magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto tiver o desempenho do mandato.

- PARÁGR. ÚNICO - Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá,

permanecer no seu cargo sem prejuízo da remuneração,
a que faz jus.

TÍTULO III

DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO

Art. 37 - Remuneração é o vencimento do cargo
efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes
estabelecidas em lei.

Art. 38 - Vencimento é a retribuição pecuniária
devida ao membro do magistério pelo exercício
do cargo efetivo, correspondente a classe e nível do
ocupante do cargo, na forma especificada no a-
nexo I, desta lei.

Art. 39 - O piso salarial do professor quali-
ficado, para uma jornada semanal de trabalho de 20
horas, será o valor correspondente ao do pro-
fessor Classe A e nível I do anexo I desta lei.

SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 40 - O professor ou o especialista em ensina-
do jurídico a uma gratificação adicional por tempo
de serviço a razão de 5% (cinco por cento) por cento
cinco centos de serviços e rativos no serviço público.

do município, incutindo o percentual sobre o vencimen-
to.

Art. 41 - O proissional do magistério em exercício em sala de aula será devido a qualificação de regência correspondente a 40% (quarenta por cento) do seu vencimento.

Art. 42 - O proissional do magistério no exercício das funções de tutor de aula, supervisor de atividades educacionais, disciplinador no art. 6º receberá uma qualificação, a ser fixada pelo prefeito, obedecendo a hierarquia de cargos e funções da Prefeitura.

CAPITULO II

DO INCENTIVO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 43 - Será concedido um percentual sobre o vencimento do proissional do magistério pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional na área da educação, a nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo os seguintes critérios:

- a) - curso de aperfeiçoamento com carga horária de 240 (duzentos e quarenta) e 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas: 4% (quatro por cento)
- b) - curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas: 8% (oito por cento)
- c) - curso de mestrado: 15% (quinze por cento)
- PARÁG. ÚNICO - será permitida a contagem de no máximo quatro cursos

X.

CAPITULO III DAS FÉRIAS

Art. 44 - Os ocupantes de cargos de magistério gozarão de férias regularmente de 60 (sessenta) dias anuais, fixados nos períodos de recesso escolar e de acordo com o interesse da escola, os demais servidores farão jus férias anuais de 30 (trinta) dias.

- PARÁG. ÚNICO - Não será permitido acumular férias e nem transferi-las para períodos de aulas regulamentares.

CAPITULO IV DAS LICENÇAS

Art. 45 - (Aplica-se a) ao profissional de magistério, o regime de licenças, este no regime jurídico em vigência na Prefeitura.

CAPITULO V DOS DEVERES

Art. 46 - São deveres do profissional de magistério:

I - Elaborar e executar os planos e programas de atividades escolares;

II - Cumprir e fazer com que os alunos cumpram os horários e calendários escolares;

III - Desempenhar as atribuições de seu cargo, de acordo com as especificações no anexo II;

IV - Manter e fazer com que seja mantida a

Disciplina em sala de aula ou fora dela;

V - Comparecer às reuniões para as quais for comunicado;

VI - Promover e participar de atividades comunitárias de caráter cívico-social que uniam os membros da comunidade;

VII - Trabalhar no sentido de promover a avaliação da escola na comunidade a que serve.

VIII - Respeitar as autoridades constituídas, os monumentos e as tradições de nossa história;

IX - Incentivar a preservação do sentimento de nacionalidade e civismo;

X - Zelar pela economia de material e a conservação do patrimônio público.

TÍTULO IV

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS

Art. 47 - Aplica-se à todo profissional do magistério, o regime disciplinar previsto no regime jurídico em vigência na Prefeitura, além das normas operacionais estabelecidas em regimento interno da escola.

Art. 48 - O regimento da escola, contendo normas operacionais, será elaborado por uma comissão constituída por um professor da escola e membros do setor educacional do município.

X.

CAPITULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 49 - A jornada de trabalho do docente será constituída de uma parte de horas e a outra de horas-atividades.

Art. 50 - A jornada de trabalho normal do profissional do magistério será de 20 (vinte) horas, sendo 14 (quatorze) horas-aula e 06 (seis) horas-atividades.

Art. 51 - As aulas que ultrapassarem o regime normal de Trabalho de 20 (vinte) horas, serão consideradas extras e, como tais, pagas sob regime de salário-aula.

- PARÁG. ÚNICO - O salário-aula não poderá ser inferior ao pago por hora do regime normal de trabalho.

Art. 52 - Além da jornada de trabalho a que se refere o art. 50, profissional do magistério terá o regime de tempo integral de 40 (quarenta) horas, correspondendo 28 (vinte e oito) horas-aulas e 12 (doze) horas-atividades.

Art. 53 - O vencimento do profissional do magistério, em regime de tempo integral, terá um acréscimo de 100% (cem por cento) o título de adicional de tempo integral, em relação ao profissional submetido ao regime de 20 horas.

Art. 54 - A duração e a duração do regime de trabalho normal dependerão...

da necessidade da unidade escolar e obedecerá aos critérios da antiguidade e disponibilidade do corpo docente.

Art. 55 - A jornada de trabalho do profissional do magistério, investido no cargo mediante concurso público para o regime de 40 (quarenta) horas, somente poderá ocorrer redução com a concordância do servidor.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 56 - Os atuais professores, com qualificação específica, regularmente investido no cargo, serão enquadrados no cargo e classe de acordo permanentemente observando as descrições e especificações dos cargos - anexo II.

Art. 57 - Os atuais professores terão integrada o quadro suplementar que se extinguirá com a vacância.

- PARÁG. 1º - O vencimento do professor leigo será de 01 salário mínimo para jornada de trabalho de 20 horas e 02 salários mínimos para jornada de 40 horas.

a) suprimido

b) suprimido

c) suprimido

d) suprimido

- PARÁG. 2º - O professor leigo tem prazo de 05 anos para obtenção de qualificação exigida para ingresso no quadro permanente caso não ocorra o prazo citado será eliminado do quadro funcional de Educação.

X

- PARAG. 3º - Ao adquirir sua habilitação, o professor será enquadrado no Cargo e Classe correspondente a sua habilitação (titulação) e para a integrar o sistema de carreira de plano.

Art. 58 - O Conselho Municipal promoverá, mediante ou através de reconhecidas instituições públicas ou privadas da área de educação, a capacitação de professores leigos, habilitando-os para exercer as atividades docentes.

Art. 59 - Para os professores e os especialistas em Educação, o Conselho Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional.

Art. 60 - Além da progressão salarial disciplinada nos artigos 14 e 15 o professor do magistério municipal será contemplado com o incentivo de progressão salarial por qualificação de trabalho docente.

- PARAG. 1º - A progressão salarial que se refere o caput deste artigo, será concedida considerando os seguintes fatores:

I - especificação exclusiva no sistema no ensino;

II - exames periódicos de aplicação de reconhecimentos na área curricular em que o profissional do magistério exerce a função e de conhecimentos pedagógicos.

III - avaliação segundo parâmetros de qualidade no exercício profissional e de acordo com o projeto pedagógico do sistema de ensino no município.

- PARAG. 2º - As normas e procedimentos para a concessão da progressão serão disciplinados por ato do Conselho Municipal.

Art. 61 - O sistema de avaliação de desempenho previstos nos art. 20 e 21, será aprovado e implantado pelo Poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação deste lei.

Art. 62 - O Prefeito Municipal (exerçerá) os atos de enquadramento dos provisórios do Magistério no plano.

Art. 63 - As despesas de corrente da aplicação deste plano ocorrerão por conta do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

Art. 64 - Os casos omissos serão (dispostos) em normas complementares, a serem aprovadas por ato do Poder Legislativo.

Art. 65 Revogadas as disposições em contrário, esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, salvo quanto aos efeitos financeiros que vigorarão a partir do ato de enquadramento.

Gabinete do Prefeito Municipal de Marapá do
Piauí, março de 1998.

a). Miguel Luis Teles
Prefeito Municipal

X.

ANEXO I

TABELA SALARIAL

NÍVEL PREFERENCIAL SALARIAL (I)

CARGO/ CLASSE	JORNADA SEMANAL DE TRABALHO	VENCIMENTO BASE R\$	GRATIFICAÇÃO DE REGÊNCIA 40%	TOTAL
PROFESSOR	20 HORAS	128,00	51,20	179,00
CLASSE - A	40 HORAS	256,00	102,40	358,00
PROFESSOR	20 HORAS	160,00	64,00	224,00
CLASSE - B	40 HORAS	320,00	128,00	448,00
PROFESSOR	20 HORAS	200,00	80,00	280,00
CLASSE - C	40 HORAS	400,00	160,00	560,00
PROFESSOR	20 HORAS	250,00	100,00	350,00
CLASSE - D	40 HORAS	500,00	200,00	700,00

ANEXO II

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

I - TÍTULO DO CARGO: Professor classe A, B, C e D.

II - DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

• Planejar e ministrar aulas e atividades após, para alunos da educação infantil ao ensino fundamental, elaborando e aplicando testes, estabelecendo tarefas para os alunos, selecionando o material didático a ser empregado no ensino, em conformidade com os programas estabelecidos.

III - DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino.

- Trabalhar pela aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Colaborar com os atitudes de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Ministrar aulas e atividades de classe, observar o plano de trabalho;
- Elaborar e aplicar testes, provas e outros métodos usuais de avaliação;
- Estabelecer tarefas individuais e em grupo;
- Selecionar e/ou confeccionar o material didático, a ser utilizado no ensino;
- Registrar no livro de classe ou equivalente as frequências dos alunos, bem como as atividades didático-pedagógicas desenvolvidas;
- Participar de cursos de atualização e/ou aperfeiçoamento em sua área-atuação;
- Executar outras atribuições computáveis com a natureza do cargo, mediante de licenciamento superior.

IV - REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- CLASSE "A" = instrução equivalente ao 2º grau, com habilitação para o magistério.
- CLASSE "B" = instrução equivalente ao 2º grau, com habilitação para o magistério acrescida de um ano de Estudos Adicionais.
- CLASSE "C" = habilitação específica obtida em curso de licenciatura plena.
- CLASSE "D" = habilitação específica obtida em curso de licenciatura plena com Pós-Graduação.
- Ser maior de 18 anos.

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

I - TÍTULO DO CARGO: Especialista em Educação.

II - DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

• Executar atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da rede municipal de ensino.

III - DESCRIÇÃO DETALHADA:

a) Atividades comuns as áreas de planejamento, administração supervisão e orientação;

• Participar da elaboração do planejamento de educação municipal.

• Propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino;

• Participar da elaboração, execução e avaliação de projetos de melhoramentos, visando à atualização e aperfeiçoamentos do magistério.

• Participar da elaboração do Plano Global de Educação do Regimento Escolar e dos Grupos Curriculares;

• Participar das atribuições de turmas e da organização da carga horária;

• Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem;

• Integrar o colegiabo escolar, atuar na escola, de modo a estimular a participação do corpo docente na identificação das coisas e na busca de alternativas e soluções;

• Participar de reuniões técnico-administrativas pedagógicas na escola e nos órgãos da Secretaria Municipal de Educação;

• Participar do processo de integração família-escola-comunidade.

6) - Na área de Supervisão Escolar:

- Planejar, supervisionar, avaliar e reformular o processo ensino-aprendizagem, estabelecer metas, critérios ou modificar processos educativos, para propiciar a execução integral dos alunos;
- Desenvolver pesquisas de campo, promover visitas, consultas e debates de ensino sócio-econômico, educativo, para evidenciar recursos, problemas e necessidades da área educacional;
- Elaborar em conjunto com os demais educadores e em consonância com a comunidade, currículos, planos de cursos e programas, estabelecendo normas e diretrizes, para assegurar ao sistema educacional conteúdos programáticos autênticos e definidos, em termos de qualidade e rendimento;
- Orientar o corpo docente sobre o desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, incentivando-lhe a criatividade, a autarquia, o espírito de equipe e a busca do aprimoramento;
- Supervisionar a aplicação dos currículos, planos, programas promovendo a inspeção de unidades escolares, acompanhando, com fidelidade e avaliando o desenvolvimento de seus componentes;
- Examinar relatórios e participar dos conselhos de classe para opinar a validade dos métodos de ensino utilizados;
- Participar do processo de avaliação escolar e recuperação de alunos, para identificar os pontos de estrangulamento do processo ensino-aprendizagem.