

## Lei Complementar nº 10/2000

Dispõe sobre o novo Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Paulo Lopes e dá outras providências.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE PAULO LOPES, ESTADO DE SANTA CATARINA.**  
Faço saber a todos os habitantes deste Município que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### TÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. - Fica instituído o novo Plano de Carreira e Remuneração para os profissionais do magistério do município de Paulo Lopes integrado por cargos de provimento efetivos, classificados e especificados na forma desta Lei Complementar.

Parágrafo único - O Plano de Carreira e Remuneração de que trata o “caput” deste artigo está fundamentado na qualificação profissional e no desempenho, objetivando a melhoria da qualidade do magistério municipal e a valorização de seus integrantes.

### TÍTULO II

#### DOS CONCEITOS

Art. 2º. - Para efeito da aplicação desta Lei, considera-se:

**I - Plano de Carreira** - conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.

**II - Carreira** - é o agrupamento de cargos integrantes do Plano de Carreira e Remuneração, observadas a natureza das atribuições e habilitação profissional.

**III - Profissionais do Magistério** - conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro de pessoal.

**IV - Professor** - membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de atuação infantil, ensino fundamental, educação especial, e educação de jovens e adultos.

**V - Especialista em Assuntos Educacionais** - membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento pedagógico.

**VI - Nível** – graduação ascendente determinante de promoção vertical.

**VII - Referência** – graduação ascendente existente em cada nível, determinante de promoção horizontal.

**VIII - Progresso Funcional** – deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no plano de carreira.

### **TÍTULO III**

#### **DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 3º - O Plano de Carreira do Município de PAULO LOPES está constituído de:

- I - quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério;
- II - tabela de Unidades de Vencimento;
- III - enquadramento; e
- IV - progresso Funcional.

### **CAPÍTULO I**

#### **QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

Art. 4º - O quadro de pessoal dos profissionais do magistério de que trata este Plano de Carreira está composto pelos cargos de provimento efetivos de Professor e Especialista em Assuntos Educacionais criados e providos com os respectivos quantitativos, distribuídos em níveis de vencimentos e referências especificados nos Anexos I e II desta Lei Complementar.

Art. 5º - Os cargos de provimento efetivos referentes aos servidores do magistério, têm as respectivas descrição detalhada, especificação, habilitação profissional e jornada de trabalho estabelecidas na forma constante dos Anexos VII e VIII.

### **CAPÍTULO II**

#### **DA TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTO**

Art. 6º - A tabela de unidades de vencimento está constituída por 05 (cinco) níveis verticais e 05 (cinco) referências horizontais por nível, observada a formação profissional, conforme Anexo III, parte integrante desta Lei.

Parágrafo único – A tabela isonômica dos profissionais do magistério obedece um crescimento linear de 3% (três por cento).



## SEÇÃO I

### DA GRATIFICAÇÃO

Art. 7º - Ao profissional do magistério designado para exercer a função de diretor será concedida uma gratificação, com percentual especificado no Anexo V, sobre o vencimento do cargo efetivo e de acordo com o número de alunos.

Art. 8º - O servidor ocupante de cargo de professor fará jus a gratificação de 20% (vinte por cento) de incentivo à regência de classe sobre o vencimento do cargo, considerando-se a carga horária de efetivo exercício.

Art. 9º - As gratificações de que tratam os artigos 7º e 8º, serão suspensas quando o profissional do magistério afastar-se das atividades inerentes ao seu cargo, exceto nos casos de licenças para tratamento de saúde, gestação, paternidade, férias e não serão incorporadas para efeito de aposentadoria.

Art. 10 - Os valores das gratificações previstas por esta Lei não serão incorporadas ao valor do vencimento normalmente percebido pelo profissional do magistério, bem como não servirão de base para cálculo de qualquer outra vantagem, exceto gratificação natalina e de férias.

Art. 11 - A função gratificada, privativa do membro do magistério ocupante de cargo permanente é regida pelo critério de confiança, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo.

## CAPÍTULO III

### DO ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 12 - Os profissionais do magistério, que detenham habilitação profissional nos termos desta Lei Complementar, serão enquadrados observado o vencimento atual nos respectivos cargos, em nível e referência constantes do Anexo IV.

Art. 13 - Os servidores da categoria profissional de professor que não tiverem a habilitação exigida para o desempenho do cargo, doravante denominados Professor Leigo serão enquadrados em cargos isolados, extintos quando vagarem, conforme Anexo VI.

§1º - Aos professores leigos é assegurado o prazo previsto pela Lei nº. 9.494 de 24/12/96 para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes, através de regulamento expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

§2º - Mediante comprovação de habilitação específica os professores leigos serão enquadrados, automaticamente, de acordo com a habilitação adquirida.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO PROGRESSO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

Art. 14 - O progresso funcional dos profissionais do magistério ocorrerá dentro do mesmo cargo, após o cumprimento do estágio probatório, nos respectivos níveis e referências, de acordo com sua habilitação conforme o Anexo I, da seguinte forma:

- I - pela progressão por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação;
- II - pela progressão por desempenho;
- III - por nova habilitação ou titulação.

Parágrafo único - O progresso funcional de que trata o "caput" deste artigo será regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo.

### **SEÇÃO I**

#### **DA PROGRESSÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITAÇÃO**

Art. 15 - A progressão por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação ocorrerá alternadamente com a progressão por desempenho, de 02 (dois) em 02 (dois) anos de forma horizontal de uma referência para outra imediatamente superior ou de forma vertical da referência D para a referência A.

Parágrafo único - A primeira progressão na modalidade de que trata o "caput" deste artigo será efetuada no mês de outubro do ano 2000.

Art. 16 - O servidor do magistério fará jus ao progresso por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação ao apresentar 80 (oitenta) horas/aula na área de atuação ou formação profissional, relacionados com a disciplina e aqueles que servem de subsídios para atuação no cargo, cuja carga horária mínima deverá ser de 20 (vinte) horas/aulas.

§ 1º - Para a primeira progressão de acordo com esta Lei, poderão ser utilizados todos os cursos freqüentados até 1999.

§ 2º - A carga horária excedente da primeira progressão não poderá ser utilizada para novas progressões.

§ 3º - Somente serão computados e válidos os cursos viabilizados ou autorizados pela Secretaria Municipal de Educação.

### **SEÇÃO II**

#### **DA PROGRESSÃO POR DESEMPENHO**

Art. 17 - A progressão por desempenho deverá avaliar o membro do magistério no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração os seguintes critérios:

- I - qualidade e produtividade no trabalho;
- II - iniciativa e presteza;

- III - aproveitamento em programas de capacitação;
- IV - administração do tempo e uso adequado dos equipamentos de serviço;
- V - assiduidade e pontualidade.

Art. 18 - O profissional do magistério será submetido a avaliação permanente e será efetuada através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no art. 17.

Parágrafo único - Caberá à Secretaria Municipal da Educação, a operacionalização da avaliação do servidor, com ciência do mesmo.

Art. 19 - O membro do magistério que não alcançar na avaliação os critérios mínimos estabelecidos, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para melhoria do desempenho promovidos pela Secretaria Municipal da Educação, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Art. 20 - Fica prejudicada a progressão funcional referida no artigo anterior, quando o membro do magistério sofrer uma das seguintes penalidades, durante o período aquisitivo:

- I - somar 02 (duas) penalidades de advertência;
- II - sofrer pena de suspensão disciplinar;
- III - completar 03 (três) faltas injustificadas ao serviço;
- IV - somar 05 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

Parágrafo único - A aplicação das penalidades acima referidas será efetuada pelo Diretor da Unidade Escolar ou a quem for determinado, em conjunto com a Secretaria Municipal da Educação.

Art. 21 - A progressão por desempenho será realizada através do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional e será objeto de estudo das Secretarias Municipais de Administração, da Fazenda e da Educação e regulamentada por ato do Prefeito Municipal.

### SEÇÃO III

#### DA PROGRESSÃO POR NOVA HABILITAÇÃO OU TITULAÇÃO

Art. 22 - A progressão por nova habilitação ou titulação, ocorrerá a cada 02 (dois) anos, no mês de setembro, em nível seqüencial de habilitação ou titulação, mediante apresentação de nova habilitação ou titulação, desde que não implique em mudança de área de ensino, atuação, formação e cargo, conforme critérios abaixo:

- I - do nível 1 para o nível 2 – somente após conquistar o nível/referência 1 B;
- II – do nível 2 para o nível 5 – somente após conquistar o nível/referência 2 C.

§1º - Terão direito a progressão que se refere o “caput” deste artigo, todos os servidores do magistério que preencherem os requisitos previstos.

§2º - A primeira progressão de que trata este artigo será efetuada no ano 2001, através de edital.

## **TÍTULO IV**

### **DO INGRESSO E DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DO INGRESSO**

Art. 23 - O ingresso na carreira do magistério dar-se-á em nível e referência inicial do cargo, para a qual o servidor prestou concurso público de provas e títulos.

Art. 24 - Os profissionais do magistério serão lotados na Secretaria da Educação e terão exercício nas unidades escolares para as quais forem designados.

Art. 25 - O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado, periodicamente, por comissão instituída para essa finalidade, ocorrerá entre a posse e a investidura no cargo.

Art. 26 - A formação dos profissionais do magistério exigida para o exercício nas diversas atividades é a de habilitação de nível superior, de duração plena, ou de nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, de acordo com os anexos VII e VIII.

Parágrafo único - Excepcionalmente, até dezembro do ano 2000, poderá ser aceita habilitação de nível médio, na modalidade normal para os profissionais do magistério.

Art. 27 - O vencimento dos ocupantes de cargos do quadro dos profissionais do magistério, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais está fixado em níveis e referências, segundo os valores constantes do Anexo III, desta Lei Complementar.

Parágrafo único - O vencimento do professor será proporcional a sua jornada de trabalho.

#### **CAPÍTULO II**

##### **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 28 - A jornada de trabalho do professor poderá ser de 10 (dez), 20 (vinte), 25 (vinte e cinco), 30 (trinta), ou 40 (quarenta) horas semanais, incluídas 20% (vinte por cento) de horas atividades.

§ 1º - As horas atividades a que se refere o "caput" deste artigo, são destinadas à preparação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada unidade escolar, as quais deverão ser cumpridas na escola.

§ 2º - Durante a(s) hora(s) atividade(s) serão oferecidos aos alunos conteúdos que integram valores recreativos, culturais e artísticos, ministrados por professores habilitados do quadro dos profissionais do magistério ou por profissionais autorizados legalmente.

Art. 29 - A jornada de trabalho do professor deverá ser obrigatoriamente cumprida e completada onde for necessária, inclusive em mais de um estabelecimento de ensino, quando for o caso.

Parágrafo único - Os critérios para complementação da jornada a que se refere o “caput” deste artigo serão definidos em ato expedido pelo chefe do Poder Executivo.

## TÍTULO V

### DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Art. 30 - A Administração Pública Municipal promoverá a valorização dos profissionais do magistério, assegurando-lhes, nos termos do Estatuto e deste Plano de Carreira e Remuneração:

- I - ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;
- II - piso salarial profissional de acordo com o anexo III;
- III - dedicação exclusiva ao cargo;
- IV - progresso funcional.

Art. 31 - É assegurado, ainda, ao membro do magistério público municipal em exercício, o aperfeiçoamento continuado, através de programas de desenvolvimento profissional, incluída a formação em nível superior em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Parágrafo único - A implementação dos programas de que trata o “caput” deste artigo, levará em consideração:

- I - prioridades em áreas curriculares carentes de professores;
- II - a situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de ser cumprido no sistema;
- III - a utilização de metodologias, incluindo as que empregam recursos de educação a distância.

Art. 32 - O membro do magistério beneficiado pelo disposto no artigo anterior deverá permanecer por mais 05 (cinco) anos em atividades de magistério no município. Ocorrendo a saída do beneficiado antes desse período deverá ressarcir aos cofres públicos municipais os valores dispendidos.

Art. 33 - A experiência mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções do magistério, que não a de docência, será de 2 (dois) anos e pode ser adquirida em qualquer nível de ensino público ou privado.

Art. 34 - Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a 30 (trinta) dias por ano.

## TÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 35 - A ampliação da jornada de trabalho, dar-se-á mediante a existência de vagas, devidamente justificadas pela Secretaria Municipal da Educação, através de edital.

Art. 36 - A pedido do profissional do magistério e no interesse da Prefeitura, a jornada de trabalho poderá ser reduzida, com a conseqüente redução salarial na mesma proporção mediante requerimento do interessado.

Art. 37 - Os profissionais do magistério em efetivo exercício quando da publicação da presente Lei serão enquadrados, num prazo máximo de 60 ( sessenta ) dias observados os direitos adquiridos e as exigências estabelecidas no artigo 12.

Art. 38 - Caberá à Secretaria Municipal da Educação a coordenação e implantação do presente Plano.


Art. 39 - O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários à plena execução das disposições da presente Lei Complementar.

Art. 40 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias, previstas no Orçamento do Município.

Art. 41 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 42 - Ficam revogados os artigos 7º a 10, 30, 35 a 37, 80, 182 e 183 da Lei Complementar nº 660 de 20 de setembro de 1994, os Anexos I e II da Lei Complementar nº 396 de 21 de abril de 1988, os cargos em vigor através da Lei 497/91, em seu artigo 242

Paulo Lopes, 31 de março de 2000

  
\_\_\_\_\_  
MANOEL ISIDORO DOS SANTOS NETO  
PREFEITO MUNICIPAL

Publicada a presente Lei na Secretaria de Administração, em 31 de março de 2000

  
\_\_\_\_\_  
LUZENIR TEIXEIRA DA SILVA  
SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO



**PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

**ANEXO I**

**QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

CARGO	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REFERÊNCIAS	QUANTIDADE		
				C	P	V
Professor	Educação Infantil	1 - 5	A - D	09	04	05
	Ensino Fundamental					
	• 1ª à 4ª série	1 - 5	A - D	32	12	20
	• 1ª à 4ª série	2 - 5	A - D	03	-	03
	Educação Física	2 - 5	A - D	01	-	01
Especialista em Assuntos Educacionais	Administrador Escolar	2 - 5	A - D	01	-	01
	Supervisor Escolar	2 - 5	A - D	01	-	01
	Orientador Educacional	2 - 5	A - D	01	-	01
<b>TOTAL</b>				<b>48</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

\*C = Criados  
P = Providos  
V = Vagos

**ANEXO II****QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DA MAGISTÉRIO**

<b>CARGO</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>REFERÊNCIA</b>	<b>HABILITAÇÃO PROFISSIONAL</b>
PROFESSOR	1	A-D	Habilitação obtida em curso de nível médio, na modalidade normal.
	2	A-D	Habilitação obtida em curso de nível superior, de duração plena, na área específica.
	3	A-D	
	4	A-D	
	5	A-D	Habilitação obtida em curso de nível superior, de duração plena, na área específica e curso de pós-graduação/especialização na área de atuação, disciplina ou formação.
ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	2	A-D	Habilitação obtida em curso de nível superior, de duração plena, nas áreas de administração escolar, supervisão escolar ou orientação educacional.
	3	A-D	
	4	A-D	
	5	A-D	Habilitação obtida em curso de nível superior, de duração plena, nas áreas de administração escolar, supervisão escolar ou orientação educacional e curso de pós-graduação/especialização na área de atuação ou formação.



**ANEXO III**

**TABELA DE UNIDADES DE VENCIMENTO**

HABILITAÇÃO	NÍVEL/ REFERÊNCIA	A	B	C	D
NÍVEL MÉDIO - 2º. Grau	1	435,58	448,64	462,10	475,96
NÍVEL SUPERIOR	2	653,38	672,96	693,16	713,96
	3	735,38	757,44	780,16	803,56
	4	827,66	852,48	878,06	904,40
PÓS GRADUAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO	5	880,00	906,40	933,60	961,60

CARGA HORÁRIA: 40 horas semanais.

**ANEXO IV**

**ENQUADRAMENTO**

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
QTDE.	CARGO	NÍVEL	CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA
12	Professor II	A - J	Professor	1	A - D

**ANEXO V**  
**DA GRATIFICAÇÃO**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>Nº. DE ALUNOS</b>	<b>PERCENTUAL DA GRATIFICAÇÃO</b>
DIRETOR	F 1	de 60 a 120	10 %
	F 2	acima de 121	15 %

**ANEXO VI**  
**QUADRO EM EXTINÇÃO**

<b>SITUAÇÃO ATUAL</b>			<b>SITUAÇÃO NOVA</b>	
<b>QUANTIDADE</b>	<b>CARGO</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>CARGO</b>	<b>VENCIMENTO</b>
01	Profº não titulado	A - J	Profº Leigo	203,+28
01	Profº não titulado	A - J	Profº Leigo	166,98

## **ANEXO VII**

### **DESCRIÇÃO DO CARGO**

#### **CARGO: PROFESSOR**

#### **DESCRIÇÃO DETALHADA:**

- Planejar, ministrar aulas e orientar a aprendizagem;
- Participar no processo de planejamento das atividades da escola;
- Elaborar programas, planos de curso, atendendo ao avanço da tecnologia educacional e as diretrizes do ensino;
- Executar o trabalho docente em consonância com o plano curricular da escola;
- Contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Avaliar o desempenho dos alunos de acordo com o regimento escolar, nos prazos estabelecidos;
- Estabelecer formas alternativas de recuperação para os alunos que apresentarem menos rendimento;
- Atualizar-se em sua área de conhecimento;
- Cooperar com os serviços de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;
- Zelar pela aprendizagem do aluno;
- Manter-se atualizado sobre a legislação de ensino;
- Participar de reuniões, encontros, atividades cívicas, culturais e conselhos de classe;
- Levantar, interpretar e formar dados relativos à realidade de suas(s) classe(s);
- Seguir as diretrizes do ensino, emanadas do órgão superior competente;
- Constatar necessidades e encaminhar os alunos ao setores específicos de atendimento;
- Participar da elaboração do regimento escolar e da proposta pedagógica da escola;
- Zelar pela disciplina e pelo material docente;
- Executar, outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

#### **FORMA DE RECRUTAMENTO:**

- Concurso público de provas e títulos

#### **HABILITAÇÃO PROFISSIONAL EXIGIDA PARA O PROVIMENTO DO CARGO:**

- Habilitação profissional de nível superior, em curso de licenciatura plena ou nível médio, na modalidade normal, comprovada mediante certificado.

#### **JORNADA DE TRABALHO:**

- 10 (dez), 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais.



## ANEXO VIII

### DESCRIÇÃO DO CARGO

#### CARGO: ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:

- 1 - ADMINISTRADOR ESCOLAR
- 2 - ORIENTADOR EDUCACIONAL
- 3 - SUPERVISOR ESCOLAR

#### DESCRIÇÃO DETALHADA

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

#### 2. ORIENTADOR EDUCACIONAL

- Planejar e coordenar o serviço de orientação educacional;
- Coordenar a orientação vocacional e o aconselhamento psicopedagógico do educando;
- Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, bem como de propostas alternativas de solução;
- Ativar o processo de integração escolar - família - comunidade;
- Subsidiar os professores quando à utilização de recursos psicopedagógicos;
- Promover o aconselhamento psicopedagógico dos alunos, individual ou em grupo, aplicando os procedimentos adequados;
- Participar na construção do projeto político - pedagógico;
- Participar do diagnóstico da escola junto à comunidade escolar, identificando o contexto sócio - econômico e cultural em que o aluno vive;



- Estimular a reflexão coletiva de valores morais e éticos, visando a construção da cidadania;
- Participar da elaboração do regimento escolar;
- Buscar atualizar-se permanentemente;
- Colaborar na construção da auto - estima do aluno, visando a aprendizagem do mesmo, bem como à construção de sua identidade pessoal e social;
- Influir para que o corpo diretivo e docente se comprometam com o atendimento as reais necessidades do alunos;
- Executar outras atividades compatíveis com a sua função.

### **3. SUPERVISOR ESCOLAR**

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

### **FORMA DE RECRUTAMENTO PARA O CARGO DE ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:**

- Concurso público de provas e títulos

### **HABILITAÇÃO PROFISSIONAL EXIGIDAS PARA O PROVIMENTO DO CARGO:**

- Habilitação profissional obtida em cursos de graduação plena em Pedagogia comprovada mediante certificado.

### **JORNADA DE TRABALHO**

- 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.

