



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

LEI Nº 251 de 28 de junho de 2011

Dispõe sobre o Plano de Remuneração, Cargos e Carreiras do Magistério – PRCCM do município de Barra de Guabiraba e dá outras providências.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BARRA DE GUABIRABA-PE**, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas na Lei Orgânica do Município e demais disposições legais pertinentes, FAZ SABER, que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e em seu nome sanciona a seguinte LEI:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Remuneração, Cargos e Carreiras do Magistério – PRCCM do Sistema Público Municipal de Educação, nos termos da Lei, que – consolida os princípios e normas a serem observados pela Secretaria de Educação em sintonia com a política de pessoal e Poder Executivo Municipal, consoante disposições da Emenda Constitucional nº 14/96, das Leis Federais nº 9394/96 e 9424/96 e Resolução nº 03/97 do Conselho Nacional de Educação.

I - Esta Lei abrange profissionais do magistério que exercem atividades de docência em Creche, Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial e aqueles que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

- I - Rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgão que realiza atividade de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II - Magistério Público Municipal é o conjunto de professores e especialistas em educação que ocupam funções nas unidades escolares de evolução infantil, ensino fundamental, educação especial, educação de jovens e adultos, ensino médio e os que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de ensino;
- III - Professor é o membro do magistério que exerce atividades docentes, oportunizando a educação ao aluno;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

IV - Especialista de educação é o membro do magistério que desempenha atividades de direção, administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 3º - Para efeito da aplicação desta Lei, considera-se:

- I - **PLANO DE CARREIRA** – Conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério;
- II - **CARREIRA** – É o agrupamento de cargos integrantes do plano de carreira e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional;
- III - Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreiras e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional;
- IV - **CATEGORIA FUNCIONAL** – Conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional;
- V - **PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO** – Conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais ocupantes de cargos e funções do quadro do magistério;
- VI - **PROFESSOR** - Membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de educação infantil, ensino fundamental, educação especial, de jovens e adultos e ensino médio;
- VII - **ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS** - Membro do magistério que exerce atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento pedagógico;
- VIII - **VENCIMENTO** – Retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei;
- IX - **REMUNERAÇÃO** – Vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecido em Lei;
- X - **GRUPO OCUPACIONAL** – Conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade;
- XI - **NÍVEL** – Graduação vertical ascendente;
- XII - **REFERÊNCIA** – Graduação horizontal ascendente existente em cada nível;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

- XIII - **PROGRESSO FUNCIONAL** – Deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo;
- XIV - **ENQUADRAMENTO** – Atribuição de novo cargo, grupo, nível e referência ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado;
- XV - **QUADRO DE PESSOAL** – Conjunto de cargos de provimento efetivo e comissionado dos profissionais do magistério.

CAPÍTULO III
DOS OBJETIVOS E REQUISITOS

Seção I
Dos Objetivos

Art. 4º - O PRCCM do Sistema Público Municipal de Educação objetiva a profissionalização e valorização do magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços vinculados às atividades finalísticas da Secretaria Municipal de Educação prestado ao conjunto da população do Município.

Art. 5º - O PRCCM do Sistema Público Municipal de Educação contempla também os seguintes objetivos específicos.

- I - Estabelecer a carreira de magistério no serviço público municipal de educação, dotando a Secretaria de Educação de uma estrutura de cargos compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor;
- II - Adotar os princípios de habilitação, da avaliação do desempenho e do tempo de serviço para o desenvolvimento na carreira;
- III - Manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-institucional da Secretaria Municipal de Educação;
- IV - Aperfeiçoamento profissional continuado aos profissionais do magistério;
- V - Períodos reservados a estudo, planejamento e avaliação.

Seção II
Dos Requisitos

Art. 6º - Constituem requisitos de formação ou escolaridades para o ingresso nos cargos, os constantes do Anexo III desta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE

Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

Art. 7º - O exercício da carreira de magistério exige como qualificação mínima, alternativamente:

- I - Ensino médio completo, na modalidade normal;
- II - Ensino superior em curso de Licenciatura de Graduação plena, com habilitação específica em área própria;
- III - Formação superior em área correspondente à complementação nos termos da legislação vigente.

§ 1º - Para o cumprimento das exigências deste artigo, observar-se-ão as normas consignadas no Art. 9º desta Lei.

§ 2º - É pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de magistério que não a docência, experiência mínima de 3 (três) anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

§ 3º - Incluem-se nas atividades de suporte pedagógico direto, as da direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

Seção I Dos Princípios Básicos

Art. 8º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I - A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e a qualificação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II - A valorização do desempenho e da qualificação;
- III - A progressão através de mudança de nível de habilitação (classes) e de promoção periódicas (faixas).

Seção II Da Estrutura da Carreira

Subseção I Disposições Gerais



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

Art. 9º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturada em 4 (quatro) faixas (de A à D).

§ 1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominado própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da Lei.

§ 2º - Faixa é a divisão do nível em escala vertical, correspondente a diversos padrões de vencimentos, constituído a linha natural de progressão do servidor.

§ 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a creche, o ensino fundamental I e II, educação infantil, o ensino médio, a educação especial e a educação de jovens e adultos.

§ 4º - Para o exercício da docência, como qualificação mínima:

- I - Ensino médio completo, na modalidade normal, para docência na creche, educação infantil, de jovens e adultos e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;
- II - Ensino superior em cursos de licenciatura, da graduação plena, com habilitação específica em área própria para a docência nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio;
- III - Formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio.

§ 5º - O ingresso na Carreira dar-se-á na faixa inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 6º - O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitação para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade a serviço da educação.

§ 7º - O titular de cargo Professor não poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de apoio pedagógico ou técnico-científico, salvo atendidos os seguintes requisitos:

- I - Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área de educação;
- II - Experiência de, no mínimo, 3 (três) anos de docência.

§ 8º - Ao profissional que estiver, na data de publicação desta lei, no exercício funções de apoio pedagógico ou técnico-científico, não se aplica a vedação contida no parágrafo anterior.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

§ 9º - A descrição do cargo de professor, com suas respectivas atribuições, está contida no anexo I, que integra a presente Lei.

Subseção II
Das Faixas e dos Níveis

Art. 10 - As faixas constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras de A à D.

§ 1º - Os cargos de Professor serão distribuídos pelas faixas em proporção crescente, da inicial à final.

§ 2º - O número de cargos de cada faixa será determinado anualmente por ato do Poder Executivo, desde que comprovada à necessidade.

Art. 11 - Os níveis, referentes à habilitação do titular do cargo de Professor são:

Nível 1 – Formação em nível médio, na modalidade normal;

Nível 2 – Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível 3 – Formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

Nível 4 – Formação em nível de mestrado;

Nível 5 – Formação em nível de doutorado.

§ 1º - A mudança de nível é automática e vigora após requerimento do interessado mediante comprovação de nova habilitação.

§ 2º - A alteração para o Nível 2 da carreira somente será feita em virtude de habilitação em licenciatura específica para a área de formação e atuação do professor, sendo opcional para o profissional.

§ 3º - Para o professor em regime de acumulação de cargos previstos em Lei, a graduação e titulação serão utilizadas em ambos os cargos.

Seção III
Da Promoção

Art. 12 - Promoção é a passagem do titular de cargo de Professor de uma faixa para outra imediatamente superior.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves
Parágrafo Único – A promoção decorrerá de avaliação de desempenho.

Art. 13 - A promoção obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da faixa que tenham cumprido o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, incluído o mínimo de 3 (três) anos de docência, que tenham alcançado no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho e estejam entre o contingente dos servidores elegíveis pro cargo.

§ 1º - A avaliação de desempenho e a pontuação de qualidade serão realizadas anualmente, até o final de novembro e publicadas no primeiro dia letivo do ano subsequente;

§ 2º - O servidor concorrerá à progressão vertical quando se encontrar na faixa inicial ou intermediária de seu nível;

§ 3º - O desempenho do professor, para fins de progressão funcional será avaliado na respectiva unidade escolar, através de comissão composta por todos os professores, pessoal administrativo, conselho escolar, direção, vice-direção e supervisão local, mediante voto secreto, excluindo-se apenas os contratados temporariamente por excepcional interesse público;

§ 4º - Na avaliação do desempenho, deverão ser considerados, dentre outros, os seguintes indicadores:

- I - Assiduidade;
- II - Resultados do processo ensino-aprendizagem;
- III - Iniciativa e criatividade;
- IV - Relacionamento com a comunidade escolar;
- V - Autodesenvolvimento.

§ 5º - A normalização e regulamentação da avaliação de desempenho no âmbito da Secretaria Municipal de Educação serão feita de Decreto do Chefe do Poder Executivo, que disciplinará os indicadores, a forma de aferição de 10% (dez por cento) dos servidores elegíveis de cada unidade escolar.

§ 6º - Perderá o direito à promoção o professor que:

- I - Contabilizar 10 (dez) faltas não justificadas durante o ano letivo em que acontecer a escolha;
- II - Tiver recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão durante o ano de referência para a avaliação, cabendo ao servidor utilizar-se do princípio da ampla defesa antes de sua efetivação.

§ 7º - A confirmação das indicações deverá constar em ata, após o término da reunião da comissão de avaliação, e o resultado encaminhado em 5 (cinco) dias úteis



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE

Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Barra de Guabiraba.

§ 8º - A progressão vertical deverá observar a ordem seqüencial de disposição das faixas, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

§ 9º - A mudança de faixa para promoção será de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base do cargo efetivo.

§ 10º - Na aplicação dos percentuais previstos nesta Lei, as frações obtidas serão arredondadas para a unidade imediatamente mais próxima.

§ 11º - Na hipótese de empate entre os candidatos, no número de pontos, o desempate dar-se-á favorecendo o professor que comprovar maior carga em cursos de aperfeiçoamento, com no mínimo 20 (vinte) horas, mediante consulta às fichas funcionais registradas no Departamento de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Barra de Guabiraba, permanecendo o empate, o que tiver maior tempo de serviço.

§ 12º - Os professores de Zona Rural serão avaliados mediante os critérios estabelecidos do Art. 13º, com a presença dos mesmos em reunião.

§ 13º - Terá direito a voto:

- I - Todos os professores da escola (excetos os contratados);
- II - Pessoal administrativo e serviços gerais da escola;
- III - O conselho gestor da escola.

Seção IV

Da Licença para Qualificação Profissional

Art. 14 - Será concedida licença para qualificação profissional destinada a frequência a cursos de mestrado e doutorado, em instituições credenciadas, condicionada à anuência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º - A licença a que alude o *caput* deste artigo consiste na dispensa do professor de suas funções, em 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito;

§ 2º - Para o Professor em exercício na creche, na educação infantil e no ensino fundamental I e II, essa carga horária será desempenhada em atividades administrativas, pedagógicas e de planejamento, a critério da Secretaria Municipal de Educação;

§ 3º - O professor, quando requerer o afastamento deverá assinar termo de compromisso onde declare conhecer todas as obrigações que lhes são impostas pela presente Lei, comprometendo-se a cumprir tais formalidades.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

§ 4º - A licença é extensiva aos professores que estiverem inscritos em cursos de pós-graduação, *lato sensu*, em nível de especialização, por um mês, necessário à conclusão do trabalho monográfico.

Seção V
Da Jornada de Trabalho

Art. 15 - A jornada de trabalho dos docentes é fixada em hora-aula, independente da função que exerça e da modalidade de ensino em que atue:

§ 1º - A carga horária do professor, em seu cargo, terá duração mínima de 150 horas-aulas mensais e a duração máxima de 200 horas-aula mensais.

§ 2º - A duração da hora-aula qualquer dos turnos diurnos de trabalho, quer na regência ou na execução de atividades técnico-pedagógicas, será de 50 minutos.

§ 3º - Será de 40 minutos a duração da hora aula prestada pelo professor em regência de classe, quando em turno noturno.

Art. 16 - Compõe a carga horária do professor regente:

- I - Horas-aula em regência de classe;
- II - Horas-aula atividade.

§ 1º - As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de creche, educação infantil e ensino fundamental I.

§ 2º - As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de ensino fundamental II e do Ensino Médio.

§ 3º - A hora-aula em regência de classe é a atividade de ensino-aprendizagem desempenhada em sala de aula, na escola ou em espaço pedagógico correlato.

§ 4º - A hora-aula atividade compreende as ações de preparação, acompanhamento e avaliação de prática pedagógica e inclui:

- a) Elaboração de planos de atividades curriculares, provas e correção de trabalhos escolares;
- b) Participação em eventos educacionais, reflexão da prática pedagógica, estudos, debates, avaliações, pesquisas e trocas de experiências;
- c) Aprofundamento da formação docente;
- d) Participação em reuniões de pais e mestres e da comunidade escolar;
- e) Atendimento pedagógico a alunos e pais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

Parágrafo Único – É facultada exclusivamente a pedido do professor, a redução da sua carga horária com respectiva perda salarial ao número de aulas reduzidas, , condicionada à anuência do Secretário Municipal de Educação.

Art. 17 - As aulas excedentes serão distribuídas prioritariamente entre os professores efetivos do quadro:

- I - A escola com excedente de aula deverá comunicar a Secretaria de Educação e as mesmas deverão informar aos professores para que possam requerê-las.
- II - Para requerer mais aulas o professor deverá ter carga horária menor que 200 e não exercer concomitante função técnica.
- III - O professor que tiver mais de um contrato na rede municipal, não poderá exceder o total de 350 horas-aula, incluindo as aulas excedentes.

Art. 18 - As escolas municipais classificam-se em:

- I - Escola “A”, aquela que possui até 100 (cem) alunos;
- II - Escola “B”, aquela que possui de 101 (cento e um) a 200 (trezentos) alunos;
- III - Escola “C”, aquela que possui de 201 (trezentos e um) a 300 (trezentos) alunos;
- IV - Escola “D”, aquela que possui de 301 (trezentos e um) a 700 (setecentos) alunos;
- V - Escola “E”, aquela que possui acima de 700 (setecentos) alunos.

§ 1º - A escola da categoria “A” não necessita de diretor;

§ 2º - A escola da categoria “B” terá diretor, secretário e supervisor;

§ 3º - A escola da categoria “C” terá diretor, secretário e supervisor;

§ 4º - A escola da categoria “D” terá diretor, secretário e supervisor;

§ 5º - A escola da categoria “E” terá diretor, diretor-adjunto, secretário e supervisor.

§ 6º - A classificação das escolas constantes da Tabela III do Anexo II desta lei, poderá ser alterada acaso o respectivo número de alunos ultrapasse o número máximo de alunos de sua atual categoria, nos termos deste artigo.

§ 7º - A creche municipal, independentemente do quantitativo de alunos, insere-se na categoria “B” e terá diretor, secretário e supervisor.

Seção VI
Das Funções Gratificadas e Cargos Comissionados



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

Art. 19 - As funções gratificadas com respectivas simbologias e percentuais de gratificação, reservadas para servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Educação, são as constantes da Tabela I do Anexo II da presente Lei, em número correspondente ao quantitativo de escolas previsto na Tabela III do Anexo II desta lei, observado o disposto nos §§^{os} 1º a 5º do art. 18 desta lei, quanto às quantidades e tipos de funções gratificadas por escola.

§1º – Para a ocasional necessidade de preenchimento das funções de suporte pedagógico à docência, referidas no *caput*, por professores não integrantes do quadro de servidores efetivos deste Município ficam criados cargos comissionados constantes da Tabela II do Anexo II da presente lei, com remuneração correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível, acrescido da gratificação fixada na mencionada Tabela.

§2º - Os cargos comissionados previstos no parágrafo anterior permanecerão necessariamente vagos quando ocupada a correspondente função gratificada por servidor efetivo, na respectiva escola.

Seção VII
Da Remuneração

Subseção I
Dos Vencimentos

Art. 20 - A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

- I - A natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo;
- II - A política salarial do Poder Executivo Municipal.
- III - Observância do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica fixado na Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

§1º – Para o exercício de 2011, fica estabelecido o piso salarial profissional dos profissionais do magistério público da educação básica do Município de Barra de Guabiraba, a ser pago em seus vencimentos, nos seguintes valores:

I – R\$ 1.187,00 (um mil cento e oitenta e sete reais), para o professor que desempenhe uma carga horária de 40 horas semanais, correspondente a 200 horas-aula mensais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

II – R\$ 890,25 (oitocentos e noventa reais e vinte cinco centavos), , para o professor que desempenhe uma carga horária de 30 horas semanais, correspondente a 150 horas-aula mensais.

§1º - Os profissionais do magistério público da educação básica do Município de Barra de Guabiraba que, no exercício de 2011, não tenham percebido em seus vencimentos o valor fixado no §1º deste artigo farão jus à diferença retroativa a janeiro de 2011, a qual deverá ser paga parceladamente até o dia 30 de dezembro de 2011.

§2º - No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação será observado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 21 – A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação agrega os cargos dos grupos ocupacionais de Magistério, conforme anexo I desta Lei, onde estão contemplados os seguintes fatores e percentuais de majoração dos vencimentos na carreira:

I – Serão majorados os vencimentos do cargo efetivo em um percentual de 3% (três por cento) a cada dois anos e seis meses de efetivo exercício prestado, até o fim da carreira, que se dá com aposentadoria;

II - A mudança de nível por titulação confere ao professor um adicional de 8% (quinze por cento) sobre o valor de seus vencimentos.

Art. 22 - As remunerações dos docentes, estabelecidas neste plano, obedecem às disposições do Art. 6º, inciso V, da RE nº 03/97, do Conselho Nacional de Educação, devendo ser observado, durante a execução do PRCCM, que a remuneração dos portadores de diploma de licenciatura plena não ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio.

Subseção II
Das Vantagens

Art. 23 - Além do vencimento, o Professor fará jus às seguintes gratificações e adicionais:

- I - Gratificação de incentivo à docência;
- II - Gratificação pro trabalho em localidade de difícil acesso;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE

Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

§ 3º - A gratificação de incentivo à docência corresponde a 7% (sete por cento) do valor do vencimento base é devida aos professores em efetivo exercício da docência.

§ 4º - Deve a prefeitura garantir o transporte exclusivo obedecendo à localização geográfica, para os profissionais da educação que se desloquem para/ou aos distritos, povoados ou sítios do referido município, mais um adicional de 10% (dez por cento) por difícil acesso, pelo exercício de suas funções.

§ 5º - É facultada, quando devidas, a percepção simultânea das gratificações e adicionais previstos neste artigo.

§ 6º - Nos termos do art. 37, XIV, da Constituição Federal, os acréscimos pecuniários percebidos pelos professores, incluídos os previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

§ 7º - Permanecerem devidos, exclusivamente, os quinquênios adquiridos antes do advento da Emenda Constitucional Estadual nº 16/99, os quais, estando congelados até então, passarão a ser devidos a partir da vigência desta lei, com incidência proporcional sobre os vencimentos base do servidor.

Seção VIII Das Férias

Art. 24 - O período de descanso anual do titular de cargo de professor será:

- I - Quando em função docente, 30 (trinta) dias de férias no mês de janeiro e 15 (quinze) dias de recesso, no final do primeiro semestre letivo;
- II - Nas demais funções, 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único – As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas dos estabelecimentos.

Art. 25 - Conceder-se-á licença:

- I - Como prêmio;
- II - Para motivo de doença em pessoa da família;
- III - Para serviço militar obrigatório;
- IV - Para qualificação profissional.

§ 1º - Até ser aprovado o estatuto do servidor público municipal obedecer-se-á os seguintes critérios para concessão e gozo de licença prêmio;

I - O profissional de magistério solicitará ao Gestor Escolar o gozo da licença prêmio até 30 dias antes do início da licença.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

II - Será garantida, a cada ano, a concessão de no mínimo 10% de professores para gozo de licença prêmio;

III - A concessão será feita, prioritariamente, ao profissional de magistério que tiver o maior tempo de licença prêmio vencida.

§ 2º - Os afastamentos por motivo de gestação e para tratamento de saúde permanecem acobertados por benefícios previdenciários previstos na legislação municipal, quais sejam, salário-maternidade e auxílio-doença.

§ 3º - As demais licenças serão regidas pelo Estatuto Estadual até ser aprovado o Estatuto do servidor Municipal.

Seção IX
Das Aulas não Ministradas

Art. 26 – O professor que faltar, exclusivamente para tratamento de saúde, incluindo dentaria, ou motivo ligado à formação profissional, até 10% (dez por cento) da respectiva carga horária mensal, poderá ter tais faltas abonadas, desde que comprove documentalmente à Secretaria Municipal de Educação o motivo das faltas e a compense no prazo de até 30 (trinta) dias contados da última falta.

§ 1º - Cada 03 (três) atrasos ou saídas antecipadas de 15 (quinze) minutos, durante o curso de um mesmo mês, será contado como uma falta, podendo ser abonada se os mesmos forem compensados, em um só dia na forma disposta no “caput” deste artigo.

§ 2º - As faltas abonadas e compensadas não serão descontadas do tempo de serviço.

§ 3º - As horas-aulas não ministradas serão descontadas, tornando-se por base o valor do salário hora-aula.

§ 4º - Considerar-se-á como não ministradas as aulas que tiverem início 15 (quinze) minutos após o horário oficial ou concluídas antes do horário previsto;

Art. 27 – O abono de faltas será deferido mediante comprovação em atestado do médico ou dentista, ou, ainda, do estabelecimento de ensino/capacitação, anexo a requerimento dentro de 03 (três) dias, contados da sua primeira falta, ao Gestor Escolar, que remeterá, em 24 horas, a documentação à Secretaria para registro das faltas abonadas e/ou não ou concessão do auxílio-doença, se as faltas excederem de 15 dias.

Art. 28 – Mensalmente, até o último dia de cada mês, o Secretário Municipal de Educação deverá encaminhar à Secretaria Municipal de Administração a relação das faltas, abonadas e/ou não, ocorridas durante o mês, bem como a relação das aulas objeto compensação no mesmo período.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves
Seção X
Da Cedência ou Cessão

Art. 29 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º - A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal, quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com o serviço de valor equivalente ao custo anual cedido.

§ 3º - A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício.

Seção XI
Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 30 – É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo Único – A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das secretarias Municipais de Administração, Finanças e de Educação, e, paritariamente, do Poder Legislativo e de entidades representativas do Magistério Público Municipal: Sindicato e Conselhos.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I
Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 31 – As Unidades de Ensino deverão ter sua organização definida em forma de Regimento devidamente aprovado pelo órgão competente.

Art. 32 – Ficam assegurados os direitos adquiridos por todos os integrantes do Magistério da Rede Municipal de Ensino, com revisão anual do Estatuto do Magistério a partir da data em que entrar em vigor esta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE

Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

Art. 33 – O professor concursado que esteja em efetivo exercício com mais de 03 (três) anos no Ensino Fundamental II terá sua permanência garantida, não podendo regredir para o Ensino Fundamental I, desde que possua habilitação na área específica que atua.

Parágrafo Único – A remoção retrocedente do professor só poderá ser realizada a pedido do mesmo.

Art. 34 – Os casos omissos serão regulados pela Lei Estadual 6.123/68, que define o regime jurídico dos funcionários públicos civis do Estado ou por Decreto do Poder Executivo, Portaria da Secretaria de Educação, ou Resoluções do Conselho Municipal de Educação, homologado pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 35 – Os professores e especialistas em educação que ainda não preencheram os requisitos necessários para ocuparem os cargos que assumem atualmente terão o prazo até o final do ano de 2013 para obtê-los.

Seção II Das Disposições Finais

Art. 36 - Os vencimentos da Carreira do Magistério Público Municipal é um constante do anexo I desta Lei.

Art. 37 – Para o exercício da função de direção de unidades escolares é exigido o tempo mínimo de 03 (três) anos de docência, licenciatura na área de educação.

Art. 38 – Fica vedada a gratificação de incentivo à docência para todos os professores que não estejam em sala de aula, como também para os que exercem cargos de direção, supervisão e secretários, salvo caso de doença e representação sindical em entidade devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 39 - Aos professores requisitados para ocuparem funções pedagógicas na Secretaria de Educação serão asseguradas as vantagens decorrentes desta Lei.

Art. 40 - Ao professor afastado de regência de classe por motivo de doença impeditiva ao exercício da função, comprovada por junta médica do município, serão assegurados todos os direitos e vantagens.

§ 1º - O professor readaptado exercerá a função na Educação Municipal para qual for designado a partir da data da Portaria que assim determinar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DE GUABIRABA – PE
Palácio Municipal Dr. Franklin Farias Neves

§ 2º - Superado o motivo que der causa a readaptação, o servidor voltará ao exercício da regência de classe.

Art. 41 - Os servidores contratados temporariamente por excepcional interesse público terão sua remuneração não inferior ao valor do salário mínimo vigente.

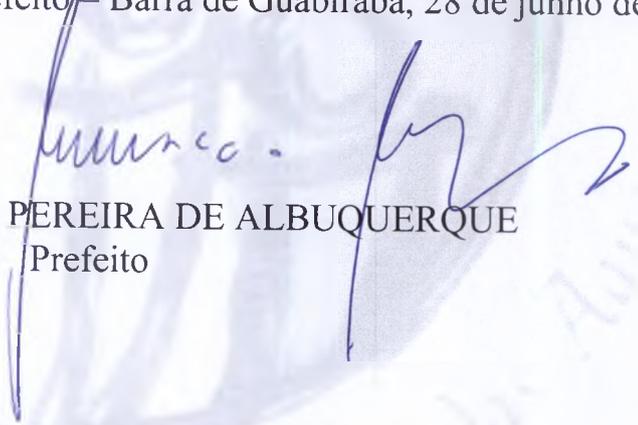
Art. 42 - O enquadramento para os professores dar-se-á nas faixas de “A” a “D” do nível correspondente a sua titulação.

Art. 43 - Fica o Poder Executivo obrigado a revisar esta Lei anualmente até 31 de janeiro, logo após o anúncio da atualização do piso nacional, a fim de que se atualizem os salários dos professores da Rede Municipal de Ensino.

Art. 44 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 45 - Revogam-se as disposições em contrário, com especialidade a Lei nº 107/98, de 17 de agosto de 1998.

Gabinete do Prefeito – Barra de Guabiraba, 28 de junho de 2011.


ALBERTO GEORGE PEREIRA DE ALBUQUERQUE
Prefeito

ANEXO I - QUADRO DE VENCIMENTOS E GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À DOCÊNCIA

NÍVEL 1 – FORMAÇÃO EM NÍVEL MÉDIO, NA MODALIDADE NORMAL

Faixa Salarial	Tempo de S. em Ano	Jornada de Trab.	Valor da H. Aula	Salário Base	Gratif. de Incent.	Valor da Gratificação	Bruto
CI-FSA	0 a 2,5	150	R\$ 5,94	R\$ 891,00	7%	R\$ 62,37	R\$ 953,37
CI-FSB	2,5 a 5	150	R\$ 6,12	R\$ 917,73	7%	R\$ 64,24	R\$ 981,97
CI-FSC	5 a 7,5	150	R\$ 6,30	R\$ 945,26	7%	R\$ 66,17	R\$ 1.011,43
CI-FSD	7,5 a 10	150	R\$ 6,49	R\$ 973,62	7%	R\$ 68,15	R\$ 1.041,77
CI-FSA	10,5 a 12,5	150	R\$ 6,69	R\$ 1.002,83	7%	R\$ 70,20	R\$ 1.073,03
CI-FSB	12,5 a 15	150	R\$ 6,89	R\$ 1.032,91	7%	R\$ 72,30	R\$ 1.105,22
CI-FSC	15,5 a 17,5	150	R\$ 7,09	R\$ 1.063,90	7%	R\$ 74,47	R\$ 1.138,37
CI-FSD	17,5 a 20	150	R\$ 7,31	R\$ 1.095,82	7%	R\$ 76,71	R\$ 1.172,52
CI-FSA	20,5 a 22,5	150	R\$ 7,52	R\$ 1.128,69	7%	R\$ 79,01	R\$ 1.207,70
CI-FSB	22,5 a 25	150	R\$ 7,75	R\$ 1.162,55	7%	R\$ 81,38	R\$ 1.243,93
CI-FSC	25 a 27,5	150	R\$ 7,98	R\$ 1.197,43	7%	R\$ 83,82	R\$ 1.281,25
CI-FSD	27,5 a 30	150	R\$ 8,22	R\$ 1.233,35	7%	R\$ 86,33	R\$ 1.319,69

NÍVEL 2 – FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR

Faixa Salarial	Tempo de S. em Ano	Jornada de Trab.	Valor da H. Aula	Salário Base	Gratif. de Incent.	Valor da Gratificação	Bruto
CI-FSA	0 a 2,5	150	R\$ 6,42	R\$ 962,28	7%	R\$ 67,36	R\$ 1.029,64
CI-FSB	2,5 a 5	150	R\$ 6,61	R\$ 991,15	7%	R\$ 69,38	R\$ 1.060,53
CI-FSC	5 a 7,5	150	R\$ 6,81	R\$ 1.020,88	7%	R\$ 71,46	R\$ 1.092,34
CI-FSD	7,5 a 10	150	R\$ 7,01	R\$ 1.051,51	7%	R\$ 73,61	R\$ 1.125,11
CI-FSA	10,5 a 12,5	150	R\$ 7,22	R\$ 1.083,05	7%	R\$ 75,81	R\$ 1.158,87
CI-FSB	12,5 a 15	150	R\$ 7,44	R\$ 1.115,55	7%	R\$ 78,09	R\$ 1.193,63
CI-FSC	15,5 a 17,5	150	R\$ 7,66	R\$ 1.149,01	7%	R\$ 80,43	R\$ 1.229,44
CI-FSD	17,5 a 20	150	R\$ 7,89	R\$ 1.183,48	7%	R\$ 82,84	R\$ 1.266,33
CI-FSA	20,5 a 22,5	150	R\$ 8,13	R\$ 1.218,99	7%	R\$ 85,33	R\$ 1.304,32
CI-FSB	22,5 a 25	150	R\$ 8,37	R\$ 1.255,56	7%	R\$ 87,89	R\$ 1.343,45
CI-FSC	25 a 27,5	150	R\$ 8,62	R\$ 1.293,22	7%	R\$ 90,53	R\$ 1.383,75
CI-FSD	27,5 a 30	150	R\$ 8,88	R\$ 1.332,02	7%	R\$ 93,24	R\$ 1.425,26

NÍVEL 3 – FORMAÇÃO EM NÍVEL DE PÓS-GRADUAÇÃO

Faixa Salarial	Tempo de S. em Ano	Jornada de Trab.	Valor da H. Aula	Salário Base	Gratif. de Incent.	Valor da Gratificação	Bruto
CI-FSA	0 a 2,5	150	R\$ 6,93	R\$ 1.039,26	7%	R\$ 72,75	R\$ 1.112,01
CI-FSB	2,5 a 5	150	R\$ 7,14	R\$ 1.070,44	7%	R\$ 74,93	R\$ 1.145,37
CI-FSC	5 a 7,5	150	R\$ 7,35	R\$ 1.102,55	7%	R\$ 77,18	R\$ 1.179,73
CI-FSD	7,5 a 10	150	R\$ 7,57	R\$ 1.135,63	7%	R\$ 79,49	R\$ 1.215,12
CI-FSA	10,5 a 12,5	150	R\$ 7,80	R\$ 1.169,70	7%	R\$ 81,88	R\$ 1.251,58
CI-FSB	12,5 a 15	150	R\$ 8,03	R\$ 1.204,79	7%	R\$ 84,34	R\$ 1.289,13
CI-FSC	15,5 a 17,5	150	R\$ 8,27	R\$ 1.240,93	7%	R\$ 86,87	R\$ 1.327,80
CI-FSD	17,5 a 20	150	R\$ 8,52	R\$ 1.278,16	7%	R\$ 89,47	R\$ 1.367,63
CI-FSA	20,5 a 22,5	150	R\$ 8,78	R\$ 1.316,51	7%	R\$ 92,16	R\$ 1.408,66
CI-FSB	22,5 a 25	150	R\$ 9,04	R\$ 1.356,00	7%	R\$ 94,92	R\$ 1.450,92
CI-FSC	25 a 27,5	150	R\$ 9,31	R\$ 1.396,68	7%	R\$ 97,77	R\$ 1.494,45
CI-FSD	27,5 a 30	150	R\$ 9,59	R\$ 1.438,58	7%	R\$ 100,70	R\$ 1.539,28



GOVERNO MUNICIPAL
PREFEITURA DE BARRA DE GUABIRABA - PE

ANEXO II – DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS, CARGOS COMISSIONADOS E CLASSIFICAÇÃO DE ESCOLAS

TABELA I - FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	PERCENTUAL
Professor responsável (até 100 alunos)	FG – PR	20%
Diretor I (101 a 200 alunos ou Creche)	FG – D1	30%
Diretor II (201 a 300 alunos)	FG – D2	40%
Diretor III (301 a 700 alunos)	FG – D3	50%
Diretor IV (acima de 700 alunos)	FG – D4	60%
Supervisor	FG – SU	20%
Diretor Adjunto	FG – DA	30%

TABELA II - CARGOS COMISSIONADOS

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	REMUNERAÇÃO
Professor responsável (até 100 alunos)	CC – PR	Valor equivalente ao piso do Professor + 20%
Diretor I (101 a 200 alunos ou Creche)	CC – D1	Valor equivalente ao piso do Professor +30%
Diretor II (201 a 300 alunos)	CC – D2	Valor equivalente ao piso do Professor +40%
Diretor III (301 a 700 alunos)	CC – D3	Valor equivalente ao piso do Professor +50%
Diretor IV (acima de 700 alunos)	CC – D4	Valor equivalente ao piso do Professor +60%
Supervisor	CC – SU	Valor equivalente ao piso do Professor +20%
Diretor Adjunto	CC – DA	Valor equivalente ao piso do Professor +30%

OBS.: Os cargos comissionados previstos na tabela acima permanecerão necessariamente vagos quando ocupada a correspondente função gratificada por servidor efetivo, na respectiva escola.



GOVERNO MUNICIPAL
PREFEITURA DE BARRA DE GUABIRABA - PE

TABELA III - DADOS DAS ESCOLAS

ESCOLAS TIPO	ALUNOS	DENOMINAÇÃO	GRATIFICAÇÃO
Creche – “B”	65	Diretor I	30%
Manoel Damásio – “B”	105	Diretor I	30%
David Gonçalves – “B”	104	Diretor I	30%
Marcos Freire – “B”	150	Diretor I	30%
Cláudio Lopes – “C”	272	Diretor II	40%
Maria Judith – “D”	630	Diretor III	50%
Francisdete Tenório – “E”	772	Diretor IV	60%



**GOVERNO MUNICIPAL
PREFEITURA DE BARRA DE GUABIRABA - PE**

ANEXO III – CARGO ÚNICO DE PROFESSOR

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso através de concurso público de provas e títulos, realizado por área de atuação, sendo a área 1 correspondente a creche, educação infantil e/ou aos anos iniciais do ensino fundamental, e área 2, aos anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na creche, educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental.

Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou no ensino médio.

Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica e experiência mínima de três anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência.

ATRIBUIÇÕES

1. **DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA**, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
 - I - planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem nos diferentes níveis de ensino;
 - II - elaborar e executar programas educacionais;
 - III - selecionar e elaborar o material didático utilizado no processo ensino aprendizagem;
 - IV - organizar a sua prática pedagógica, observando o desenvolvimento do conhecimento nas diversas áreas, as características sociais e culturais do aluno e a comunidade em que a unidade de ensino se insere, bem como as demandas sociais conjunturais.
 - V - elaborar, acompanhar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
 - VI - participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e das oportunidades de capacitação;
 - VII - organizar e divulgar produções científicas, socializando conhecimentos, saberes e tecnologias;
 - VIII - desenvolvimento de atividades de pesquisa relacionadas à prática pedagógica;
 - IX - contribuir para a interação e articulação da escola com a comunidade;
 - X - acompanhar e orientar estágios curriculares;
 - XI - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo proposta pedagógica da escola;
 - XII - estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
 - XIII - zelar pela aprendizagem dos alunos;
 - XIV - ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidos;

**Rua Miguel Teixeira, s/n – Centro
CEP. 55690-00 – CNPJ nº 10.120.962/0001-38**



GOVERNO MUNICIPAL PREFEITURA DE BARRA DE GUABIRABA - PE

- XV - participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- XVI - colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
- XVII - participar da escolha do livro didático;
- XVIII - participar dos eventos culturais da educação dentro ou fora da escola.

2. ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outra, as seguintes atribuições:

- I - coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- II - acompanhar e apoiar a prática pedagógica desenvolvida na escola;
- III - estimular atividades artísticas, culturais e esportivas da escola;
- IV - programar e executar capacitação em serviço;
- V - zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
- VI - supervisionar a vida escolar do aluno;
- VII - acompanhar a dinâmica escolar e coordenar ações interescolares;
- VIII - assessorar o processo de definição do processo de política educacional realizando diagnóstico, produzindo, organizando e analisando informações;
- IX - promover a divulgação, monitorar e avaliar a implementação das políticas educacionais;
- X - realizar avaliação psico-pedagógica e prestar atendimento aos alunos com necessidades especiais;
- XI - promover articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a escola;
- XII - coordenar no âmbito as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.
- XIII - elaborar, implementar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoa e de recursos materiais;
- XIV - acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

3. GESTOR ESCOLAR (DIRETOR),

- I - Coordenar a elaboração e implementação do Regimento Escolar.
- II - Gerenciar o funcionamento da escola em parceria com o Conselho Escolar, zelando pelo cumprimento do Regimento Escolar, observando a legislação vigente, normas educacionais e padrão de qualidade de ensino.
- III - Garantir o alcance dos objetivos da escola, identificando obstáculos, reconhecendo sua natureza e buscando soluções adequadas.
- IV - Desenvolver as ações educativas pertinentes a cada segmento de ensino, de acordo com as normas e diretrizes do Conselho Municipal de Educação.



GOVERNO MUNICIPAL PREFEITURA DE BARRA DE GUABIRABA - PE

- V - Elaborar e implementar o Plano da Gestão Escolar alinhado ao PDE, Proposta Pedagógica, Regimento Escolar e Diretrizes do Sistema Municipal de Ensino, discutindo com a comunidade escolar e incorporando as contribuições.
- VI - Administrar a utilização dos espaços físicos da unidade escolar e o uso dos recursos disponíveis, para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, laboratório de tecnologias, entre outros.
- VII - Administrar, otimizando os recursos financeiros, conforme os procedimentos e rotinas de execução orçamentária e financeira, determinados pelas fontes de repasses, acompanhando e monitorando as despesas e o fluxo de caixa.
- VIII - Organizar coletivamente as rotinas da escola e acompanhar o seu cumprimento.
- IX - Estimular a formação de organizações estudantis, atividades esportivas, artísticas e culturais na unidade escolar.
- X - Aplicar instrumentos de registro de matrícula e de acompanhamento da movimentação escolar do alunado, sistematizando os dados e emitindo relatórios.
- XI - Monitorar o desenvolvimento das ações gerenciais, em parceria com o Conselho Escolar, com vistas à identificação dos resultados, propondo as intervenções necessárias.
- XII - Promover a construção do PDE, bem como a sua execução e replanejamento, através de um trabalho coletivo em parceria com o Conselho Escolar, mediante processo de análise dos resultados e proposições adequadas.
- XIII - Adotar estratégias gerenciais que favoreçam a prevenção de problemas na unidade escolar.
- XIV - Gerenciar o funcionamento da escola, zelando pelo cumprimento da legislação, normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
- XV - Proporcionar um ambiente que permita à escola cumprir sua missão, objetivos e metas, fundamentados nos seus valores, supervisionando o funcionamento e a manutenção dos diversos recursos de infra-estrutura.
- XVI - Possibilitar o bom funcionamento da escola através do estabelecimento de normas regulamentadas no Regimento Escolar, favorecendo a melhoria da qualidade do trabalho.
- XVII - Promover o envolvimento da comunidade escolar, fazendo uso da liderança e dos meios de comunicação disponíveis, com base na cooperação e compromisso, favorecendo a qualidade das relações interpessoais.
- XVIII - Manter o fluxo de informações atualizado e regular entre a direção, os professores, pais e a comunidade.
- XIX - Coordenar as ações socioeducativas desenvolvidas na unidade escolar.
- XX - Assegurar visibilidade às ações da unidade escolar.
- XXI - Socializar os resultados das ações gerenciais, reconhecendo os níveis de avanço e dificuldades da escola.
- XXII - Expressar confiança na capacidade de eficácia da escola.