

**LEI Nº 302/05**

**"DISPÕE SOBRE O PLANO DE  
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO  
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL  
E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"**

O Prefeito Municipal de Macuco, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Macuco aprovou e ele sanciona a seguinte,

**LEI MUNICIPAL:**

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público de Município de Macuco.

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

**I** - Rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;

**II** - Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor e Pedagogo do Ensino Público Municipal;

**III** - Professor o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;

**IV** - Pedagogo o titular do cargo de Pedagogo, da carreira do magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto a docência, como as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional,

**V** - funções do magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento inspeção, supervisão e orientação educacional.

**CAPÍTULO II  
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Seção I  
Dos princípios básicos**

**Art. 3º** - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

**I** - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho:

- II - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III - a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

## **Seção II** **Da estrutura da carreira**

### **Subseção I** **Disposições Gerais**

**Art. 4º** - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor e Pedagogo e estruturada em 06(seis) classes.

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

**§ 2º** - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

**§ 3º** - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o Ensino Fundamental e a Educação Infantil

**§ 4º** - O concurso público para ingresso na Carreira será realizado por área de atuação, exigida:

I - para a área 1, de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima de nível médio. na modalidade normal;

II - para a área 2, de anos finais do ensino fundamental ou disciplinas complementares para as séries iniciais, formação em curso superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a cargas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente;

III - para pedagogo, formação em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura e pós-graduação específica.

**§ 5º** O ingresso na Carreira dar-se-á na classe 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, ressalvando o exercício, a título precário quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

**§ 7º** - O titular de cargo de Professor poderá exercer de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II - experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

### **Subseção II** **Das classes e dos níveis**

**Art. 5º** - As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de magistério e são designadas pelas letras A à F.

**§ 1º** - Os cargos serão distribuídos pelas classes em proporção decrescente, da inicial à final.

**§ 2º** - O número de cargos de cada classe será determinado anualmente por ato do Poder Executivo.

**Art. 6º** - Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de magistério são:

**I** - Nível 1 - formação em nível médio, na modalidade normal;

**II** - Nível 2 - formação em nível superior, em curso de licenciatura graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas da formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

**III** - Nível 3 - formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas não computadas para a mudança de nível desde que realizados em instituição devidamente credenciada e regulamentada pelo sistema de ensino;

**§ 1º** - A mudança de nível é automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação;

**I** – O comprovante da nova habilitação (declaração ou certificado) deverá ser apresentado até o dia 20 de janeiro de cada ano;

**§ 2º** O nível é pessoal e não se altera com a promoção.

### **Seção III** **Da promoção**

**Art. 7º** - Promoção é a passagem do titular de cargo de magistério de uma classe para outra imediatamente superior.

**§ 1º** - A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do profissional da educação.

**§ 2º** - A promoção, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício em funções de magistério.

**§ 3º** - A avaliação será realizada a cada 05 (cinco) anos por Comissão Especial instituída para tal fim, por ato próprio do Prefeito Municipal, composta de 05 membros, sendo: Secretário Municipal de Educação (presidente), 01 representante dos professores, 01 representante da Secretaria de Educação, 01 representante da Secretaria de Administração, 01 representantes do Conselho Municipal de Educação;

**§ 4º** - A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação do conhecimento do profissional de educação abrangerá 05 (cinco) avaliações:

**I)** avaliação de conhecimentos;

**II)** avaliação de conhecimentos dos alunos da classe na qual o professor exerce a docência.

**III)** avaliação do professor pelos pais ou responsáveis;

**IV)** avaliação da qualificação em cursos de capacitação, formação e habilitação relacionados à educação com mínimo de 25 (vinte e cinco) horas,

**V** - Avaliação do exercício administrativo do professor realizado pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art 8º** - A pontuação relativa aos conceitos de avaliação será a seguinte:

Excelente: 04 (quatro) pontos;

Bom: 03 (três) pontos;

Regular: 02 (dois) pontos;

Deficiente: 01 (um) ponto;

Nulo: 0 (zero) ponto.

**Art 9º** - A avaliação de conhecimento abrangerá a área curricular em que o professor exerça a docência e conhecimentos pedagógicos, será realizada a cada cinco anos e os conceitos corresponderão:

Excelente - mais de 90% dos objetivos alcançados;

Bom - de 70% a 89%;

Regular - 50% a 69%;

Deficiente de 20% a 49%;

Nulo de 0% a 19%.

**Art 10** - A avaliação de conhecimentos dos alunos abrangerá os objetivos propostos pela Coordenação Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação para a classe em que o professor exerça a docência, será realizada anualmente e atribuirá a este os seguintes conceitos de acordo com a média aritmética da pontuação obtida pela classe:

Excelente - mais de 70%;

Bom - de 50% a 69%;

Regular - de 40% a 49%;

Deficiente de 10% a 39%;

Nulo de 0% a 10%.

**Art 11** - A avaliação do professor pelos pais ou professor será realizada pela Comissão Especial mencionada no § 3º do Art. 7º da presente Lei, anualmente e constará de entrevista onde serão considerados objetivamente aspectos do desenvolvimento integral do aluno.

**Art 12** - O conceito de avaliação de qualificação será obtido conforme o número de horas em cursos de capacitação com o mínimo de 25 (vinte e cinco) horas realizadas no período, a saber:

Excelente mais de 05 (cinco) cursos ou mais de 200 horas;

Bom de 04 (quatro) a 05 (cinco) cursos ou de 100 a 200 horas;

Regular de 03 (três) cursos ou de 50 a 100 horas;

Deficiente de 01 (um) a 02 (dois) cursos ou de 25 a 50 horas;

Nulo 0 (zero) curso ou 0 horas.

**Art 13** - A avaliação do exercício administrativo do professor abrangerá a pontualidade, a assiduidade, e a correção na entrega da documentação relativa aos alunos e atividades docente e será realizado pela Comissão Especial de que trata o § 3º do art. 7º desta Lei, anualmente, com base em informações prestadas pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art 14** - Na avaliação de desempenho dos professores que estejam exercendo a função de suporte pedagógico e do pedagogo a avaliação do conhecimento dos alunos e a avaliação do professor pelos pais ou responsáveis serão substituídas respectivamente pelas avaliações pelos professores e pelo público atendido, baseadas em entrevistas, onde serão considerados objetivamente aspectos do apoio pedagógico ao professor e atendimento ao público.

**Art 15** - A pontuação para a promoção por desempenho será determinada pela média aritmética das avaliações constantes do § 4º do art. 7º e serão promovidos observando o § 2º do art. 7º, os professores que obtiverem o conceito BOM ou EXCELENTE.

**Art 16** - Os professores que obtiverem o conceito DEFICIENTE ou NULO na avaliação por desempenho serão retirados da regência de classe, passando a exercer atividades de apoio administrativo ou pedagógico supervisionado e não poderão ser promovidos em qualquer hipótese, até a obtenção do conceito BOM ou EXCELENTE na próxima avaliação.

**Art 17** - Os professores que obtiverem o conceito NULO em duas avaliações de desempenho consecutivas serão encaminhadas ao Departamento de Pessoal da Secretaria Municipal de Administração para readaptação ou exoneração do cargo por insuficiência de desempenho.

**Art 18** - As promoções serão realizadas quinzenalmente na forma do regulamento e, publicadas no Dia do Professor.

#### **Seção IV** **Da qualificação profissional**

**Art. 19** - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

**Art. 20** - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

**Art. 21** - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o Professor poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses para participar de curso de qualificação profissional. observado o disposto no art. 10.

**Parágrafo único.** Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis e dependerão do deferimento do Prefeito Municipal.

#### **Seção V** **Da jornada de trabalho**

**Art 22** - A jornada de trabalho do Professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

I - vinte e cinco horas semanais:

II - quarenta horas semanais.

§ 1º - A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§2º A jornada de vinte e cinco horas semanais do Professor em função docente inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades, das quais o mínimo de duas horas será destinado a trabalho coletivo.

**§ 3º** A jornada de quarenta horas semanais do Professor em função docente inclui trinta e duas horas de aulas e oito horas de atividades, as quais o mínimo de três horas será destinado a trabalho coletivo.

**§4º** - O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público.

**Art. 23** - O titular de cargo de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

**I** - em regime suplementar, até o máximo de mais vinte horas semanais para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência

**II** - em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

**Parágrafo único.** Na convocação de que trata este artigo, quando para o exercício da docência, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades.

**Art. 24** - Ao professor em regime de 40 (quarenta) horas semanais pode ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.

**Parágrafo único** - O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

## **Seção VI Da Remuneração**

### **Subseção I Do Vencimento**

**Art 25** - A remuneração do titular de cargo da carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

**Parágrafo Único** - Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para o cargo de Professor, na classe inicial e no nível mínimo de habilitação.

### **Subseção II Das Vantagens**

**Art 26** - Além do vencimento o Professor fará jus às seguintes vantagens:

**I** - gratificações

**a)** pelo exercício de direção de unidades escolares;

**b)** pelo exercício em escola de difícil acesso;

**c)** pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;

**d)** pelo exercício de docência ou regência de classe:

**II** - adicionais.

**a)** por tempo de serviço;

**§ 1º** - As gratificações não são cumulativas.

**Art 27** - A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

**I** - 60% (sessenta por cento) do vencimento básico para diretores e 50% (cinquenta por cento) para diretores adjuntos e secretários de escolas com mais de 300 (trezentos) alunos;

**II** - 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico para diretores e 40% (quarenta por cento) para diretores adjuntos e secretários de escolas com número de alunos que variam de 150 (cento e cinquenta) a 300 (trezentos);

**III** - 40% (quarenta por cento) do vencimento básico para diretores e 30% (trinta por cento) para diretores adjuntos e secretários de escolas com números de alunos que variam de 50 (cinquenta) a 150 (cento e cinquenta).

**Art 28** - A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso será correspondente a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da carreira.

**Art 29** - A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, será correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico.

**Art 30** - A gratificação pelo exercício de docência ou regência de classe será correspondente a 20% (vinte por cento) do vencimento básico.

### **Subseção III**

#### **Da Remuneração pela convocação em regime suplementar**

**Art 31** - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor.

### **Seção VII** **Das férias**

**Art 32** - O período de férias anuais do titular de cargo de Carreira será:

**I** - quando em função docente, de quarenta e cinco dias;

**II** - nas demais funções, de trinta dias.

**Parágrafo único** - As férias do titular do 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 do estabelecimento.

### **Seção VIII** **Da cedência ou cessão**

**Art 33** - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

**Parágrafo único** - 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.

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou

II - quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

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

### **Seção IX**

#### **Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira**

**Art 34** - 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, da Fazenda e da Educação, do Conselho Municipal de Educação e de Professores, totalizando 05 membros designados por ato do Prefeito Municipal para esta finalidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

### **Seção I**

#### **Da implantação do Plano de Carreira**

**Art 35** - O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida em três séries.

§ 1º - Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 2º - Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior a remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

### **Seção II**

#### **Das disposições finais**

**Art 36** - Ficam revogadas as disposições contrárias a presente Lei, principalmente aquelas contidas nas Leis Municipais de Cordeiro, nºs 384/91 e 385/91 e suas alterações.

**Parágrafo único** - Os cargos integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Macuco, mencionados nas normas acima citadas, são considerados extintos à medida que vagarem.

**Art 37** - Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, no prazo de cinco anos da publicação desta Lei.

**Art 38** - Realizando o primeiro provimento do Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados, observado o número de vagas.

**Art 39** - A Lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de Professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no Art. 22.

**Art 40** - O valor dos vencimentos referentes às classes e níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes sobre o valor do vencimento básico da Carreira, conforme anexo I, desta Lei

**Art 41** - É fixado em R\$ 429,00 (quatrocentos e vinte e nove reais) o valor do vencimento básico da carreira.

**Art 42** - O exercício da função de direção, direção adjunta e secretário de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de dois anos de docência.

**Art 43** - Os titulares de cargo integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

**Art 44** - As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

**Art 45** - O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de um ano a contar da publicação desta Lei.

**Art 46** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art 47** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito, em 08 de dezembro de 2005

**ROGÉRIO BIANCHINI**  
Prefeito

## ANEXO I

Para aplicação de coeficientes considerando níveis e classes

CARGO	NÍVEL	FORMAÇÃO	CLASSES/COEFICIENTES					
			A	B	C	D	E	F
PROFESSOR	1	NORMAL	1,00	1,10	1,20	1,30	1,40	1,50
	2	SUPERIOR	1,40	1,50	1,60	1,70	1,80	1,90
	3	PÓS-GRADUAÇÃO	1,70	1,80	1,90	2,00	2,10	2,20
PEDAGOGO	1	SUPERIOR	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00	2,10
	2	PÓS-GRADUAÇÃO	1,90	2,00	2,10	2,20	2,30	2,40

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 à educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental, e a 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 a obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na 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 específicas do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental e/ou no ensino médio.
ATRIBUIÇÕES
DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola.</li><li>2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.</li><li>3. Zelar pela aprendizagem dos alunos.</li><li>4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.</li><li>5. Ministras os dias letivos e as horas-aula estabelecidas.</li><li>6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.</li><li>7. Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade.</li><li>8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem.</li></ol>

<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>
Pedagogo
<b>FORMA DE PROVIMENTO</b>
Ingresso através de concurso público de provas e títulos.
<b>REQUISITOS PARA PROVIMENTO</b>
Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica.
<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<p>ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola.</li> <li>2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.</li> <li>3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas.</li> <li>4. Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes.</li> <li>5. Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento.</li> <li>6. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.</li> <li>7. Informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.</li> <li>8. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.</li> <li>9. Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias.</li> <li>10. Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola.</li> <li>11. Elaborar, implementar, acompanhar 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 pessoal e de recursos materiais.</li> <li>12. Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.</li> </ol>