



PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Ofício nº 144/2025 - PGM

Vilhena, 24 de março de 2025.

Exmº. Sr.
Celso Eduardo Machado
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES
Nesta.

Assunto: Envio de Projeto de Lei

Senhor Presidente,

Serve este para solicitar a Vossa Excelência que convoque os nobres Vereadores para deliberação o seguinte Projetos de Lei

PROPOSIÇÃO	NÚMERO	EMENTA
Projeto de Lei Complementar	PLC 438 /2025	DISPÕE SOBRE O PROCESSO DE SELEÇÃO DE GESTORES PARA AS UNIDADES DE ENSINO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE VILHENA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

FLORI CORDEIRO DE MIRANDA JÚNIOR
PREFEITO

CÂMARA MUNICIPAL DE VILHENA
DIRETORIA LEGISLATIVA

Data: 25 / 03 / 25

Hora: 10h30

Daniella Belli
Daniella Belli
Matrícula nº 400005



Assinado por: FLORI CORDEIRO DE MIRANDA JUNIOR 24/03/2025
12:24:18 DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 438 /2025

M E N S A G E M

Senhor Presidente,
Senhores Vereadores,

Submete-se à apreciação desta Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar nº 438 /2025, que dispõe sobre o processo de seleção de gestores para as unidades de ensino da rede municipal de ensino de Vilhena, instituindo critérios técnicos de mérito e desempenho, e dá outras providências.

A opção pela forma de lei complementar justifica-se pela necessidade de evitar conflitos de normas e incompatibilidade formal com a LC nº 336, de 4 de março de 2024, assegurando harmonia e conformidade com o ordenamento jurídico vigente. A proposta, consolidada após amplo diálogo com especialistas em educação e a comunidade escolar, visa modernizar a seleção de gestores, priorizando mérito, competência técnica e participação coletiva, conforme estabelecido nos artigos 1º a 3º deste Projeto.

A atualização do processo justifica-se pela necessidade de garantir líderes escolares preparados para os desafios contemporâneos, capazes de promover resultados pedagógicos significativos e uma gestão eficiente dos recursos públicos. Destacam-se como pilares da proposta a transparência, o rigor técnico e a participação comunitária. Etapas como curso de formação, análise curricular e entrevista técnica, conduzidas por comissão especializada, assegurarão critérios objetivos e públicos, conforme detalhado nos artigos 7º a 9º.

Os Conselhos Escolares, instituídos em todas as unidades de ensino, terão papel central na avaliação dos gestores, garantindo que as decisões reflitam as demandas locais e a sustentabilidade da gestão, conforme previsto nos artigos 21 a 25. Períodos bienais de mandato, com recondução condicionada à avaliação de desempenho, promoverão estabilidade e responsabilidade contínua.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



O projeto reforça a integridade dos candidatos, exigindo comprovação de idoneidade e excluindo servidores com penalidades disciplinares recentes, conforme disposto nos artigos 4º a 6º. A modernização administrativa proposta substitui modelos ultrapassados, alinhando-se às melhores práticas de gestão educacional e aos princípios constitucionais de impessoalidade e eficiência.

Ressalta-se que a iniciativa valoriza a autonomia pedagógica, definindo atribuições claras para diretores e vice-diretores, com foco em resultados educacionais, inclusão e integração com a comunidade, conforme estabelecido nos artigos 18 e 19. A avaliação periódica de desempenho, prevista no artigo 24, e os mecanismos de destituição, detalhados nos artigos 26 e 27, garantem a transparência, assegurando que os gestores cumpram suas responsabilidades com ética e responsabilidade.

Esta Casa Legislativa tem a oportunidade de aprovar um marco regulatório que não apenas atende à legislação educacional vigente, como a Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), mas também fortalecer a confiança da sociedade na gestão pública, ao priorizar competência, participação e ética.

Por todo o exposto, conclama-se Vossas Excelências a apoiarem esta matéria, que representa um avanço significativo para a educação de Vilhena, para à votação e aprovação da proposta conforme o rito ordinário estabelecido pela Resolução nº 30, de 7 de fevereiro de 2020, assegurando agilidade e respeito aos trâmites democráticos e garantindo escolas mais bem geridas, profissionais valorizados e estudantes com oportunidades equitativas de aprendizagem.

FLORI CORDEIRO DE MIRANDA JÚNIOR

Prefeito



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 438, DE 24 DE MARÇO DE 2025

DISPÕE SOBRE O PROCESSO DE SELEÇÃO DE GESTORES PARA AS UNIDADES DE ENSINO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE VILHENA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

LEI:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o processo de seleção de gestores para as Unidades de Ensino da Rede Municipal de Vilhena, com o objetivo de assegurar a escolha de profissionais qualificados por meio de critérios técnicos e impessoais, fundamentados em avaliação de mérito e desempenho, visando a excelência na gestão escolar, a democratização do acesso ao cargo e a melhoria contínua da qualidade da educação pública.

Parágrafo único. Entende-se por mérito e desempenho, para fins desta Lei Complementar, a conjugação de competência técnica comprovada, histórico profissional relevante e resultados concretos em avaliações institucionais.

Art. 2º O processo seletivo de que trata esta Lei Complementar será regido pelos seguintes princípios:

- I - Transparência, pela divulgação pública de todas as etapas, critérios e resultados;
- II - Imparcialidade, pela vedação de favorecimentos pessoais, políticos ou corporativos;
- III - Participação comunitária, pelo envolvimento da comunidade escolar nas avaliações e decisões estratégicas;
- IV - Gestão democrática, pelo respeito à autonomia pedagógica e às deliberações dos Conselhos Escolares;
- V - Eficiência, pela priorização de resultados educacionais e otimização de recursos públicos; e
- VI - Equidade, pela garantia de igualdade de condições aos candidatos.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**

Art. 3º Para efeitos desta Lei Complementar, são adotadas as seguintes definições:

I - Comunidade escolar: Conjunto de alunos, pais ou responsáveis, profissionais da educação e servidores públicos em efetivo exercício nas Unidades de Ensino;

II - Processo seletivo: Conjunto de etapas públicas e objetivas para escolha de diretores e vice-diretores, baseadas em critérios técnicos, mérito e desempenho

III - Conselho Escolar: Órgão colegiado de natureza deliberativa, consultiva e fiscalizadora, composto por representantes da comunidade escolar;

IV - Gestão democrática: Modelo de administração que combina liderança técnica com participação coletiva nas decisões pedagógicas, financeiras e administrativas;

V - Avaliação de desempenho: Análise periódica dos resultados alcançados pelo gestor, com base em indicadores educacionais e devolutiva da comunidade; e

VI - Edital: Instrumento normativo que regulamenta as regras, prazos e exigências do processo seletivo.

Parágrafo único. Outros termos serão definidos em regulamento complementar, conforme as necessidades de aplicação desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II

REQUISITOS PARA CANDIDATURA

Art. 4º Poderá inscrever-se no processo seletivo o profissional do magistério público municipal que preencha cumulativamente os seguintes requisitos:

I - possuir curso superior completo em Pedagogia, Educação ou áreas afins, reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC;

II - comprovar disponibilidade de tempo para atuar em todos os turnos de funcionamento da Unidade de Ensino;

III - não ocupar cargo eletivo municipal, estadual ou federal;

IV - assinar termo de compromisso para participar de capacitações e atividades inerentes à função, quando convocado pela Secretaria Municipal de Educação; e

V - Não estar cumprindo penalidade disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos, nos termos do Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais.

Parágrafo único. O servidor em gozo de licença-maternidade ou paternidade poderá candidatar-se, desde que comprove o atendimento aos requisitos dos incisos I a V deste artigo.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



Art. 5º A inscrição no processo seletivo somente será validada mediante apresentação dos seguintes documentos:

I - diploma ou certificado de conclusão de curso superior, devidamente registrado;

II - certidões Negativas de:

a) débitos junto à Receita Federal, Estadual e Municipal;

b) ações criminais e cíveis em âmbito estadual e federal; e

c) pendências junto ao Tribunal de Contas do Estado de Rondônia – TCE/RO.

III - certidão de Quitação Eleitoral;

IV - declaração de disponibilidade de tempo para atuação em todos os turnos de funcionamento da unidade escolar;

V - termo de Compromisso assinado, com menção expressa à adesão às metas educacionais do Município; e

VI - Atestado de idoneidade funcional emitido pela Secretaria Municipal de Educação, comprovando ausência de sanções disciplinares e/ou pendências funcionais nos departamentos de Prestação de Contas, Recursos Humanos, Inspeção e Normas Escolares e Pedagógico da Secretaria Municipal de Educação - SEMED.

§ 1º As inscrições que não atenderem aos requisitos deste artigo serão indeferidas, cabendo recurso administrativo.

§ 2º A SEMED poderá exigir documentos adicionais, desde que previstos em edital.

Art. 6º São impedidos de participar do processo seletivo:

I - servidores condenados em processo disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos, nos termos da Lei Complementar nº 336, de 5 de março de 2024;

II - servidores com vínculo empregatício simultâneo em outra esfera administrativa, salvo autorização legal; e

III - candidatos que apresentarem documentação fraudulenta ou incompleta.

Parágrafo único. O servidor que estiver respondendo a processo disciplinar poderá inscrever-se, mas ficará sujeito à destituição imediata caso haja condenação definitiva.

**CAPÍTULO III
DO PROCESSO SELETIVO**



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



Seção I

Das etapas e critérios

Art. 7º O processo seletivo será composto pelas seguintes etapas obrigatórias, em caráter eliminatório ou classificatório:

- I – inscrição, de caráter eliminatório;
- II - curso de Formação, de caráter eliminatório;
- III - análise Curricular, de caráter classificatório; e
- IV - entrevista Técnica e Comportamental, de caráter classificatório.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação poderá incluir etapas adicionais, desde que previstas em edital.

Art. 8º Os critérios de pontuação e eliminação serão objetivos e públicos, observando:

- I - atribuição de pesos distintos para cada etapa, conforme relevância para a função;
- II - nota mínima de 80% (oitenta por cento) para aprovação no Curso de Formação; e
- III - divulgação prévia da matriz de pontuação prevista no Art. 7º desta Lei Complementar.

§ 1º O edital definirá os detalhes da pontuação, garantindo transparência e isonomia.

§ 2º Serão eliminados os candidatos que não atingirem a nota mínima em qualquer etapa eliminatória.

Art. 9º A Comissão Organizadora, designada pela Secretaria Municipal de Educação, terá as seguintes atribuições:

- I - elaborar e publicar o edital;
- II - fiscalizar o cumprimento das etapas;
- III - homologar resultados parciais e finais; e
- IV - responder a recursos administrativos.

Parágrafo único. A Comissão será composta por servidores públicos, preferencialmente com experiência em gestão educacional.

Seção II

Do curso de formação



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



Art. 10. O Curso de Formação, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, abordará os seguintes eixos temáticos:

- I - estado democrático de direito e direito à educação;
- II - gestão pedagógica, administrativa e financeira;
- III - liderança escolar e trabalho em equipe;
- IV - planejamento e monitoramento de ações em âmbito educacional; e
- V - estratégias para o desenvolvimento da aprendizagem.

Parágrafo único. O conteúdo do curso de formação poderá ser ampliado, atendendo às necessidades da Secretaria Municipal de Educação, desde que previsto em edital.

Art. 11. A aprovação no Curso de Formação exigirá:

- I - frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária;
- II - nota igual ou superior a 80% (oitenta por cento) na avaliação final; e
- III - participação ativa em atividades práticas.

§ 1º O candidato reprovado poderá candidatar-se em edital subsequente.

§ 2º A avaliação final incluirá estudo de caso relacionado à realidade das escolas municipais.

Seção III

Da Análise Curricular E Entrevista

Art. 12. A Análise Curricular considerará os seguintes critérios:

- I - formação acadêmica, incluindo cursos de Pós-graduação, cursos de extensão e especialização na área educacional;
- II - experiência profissional pela atuação prévia em gestão escolar ou gestão educacional; e
- III - participação em programas de formação continuada.

§ 1º A pontuação será proporcional ao tempo de experiência e à relevância das atividades.

§ 2º Os documentos necessários à análise curricular deverão ser apresentados no ato da inscrição.

Art. 13. A Entrevista Técnica e Comportamental avaliará:

- I - viabilidade e alinhamento do Plano de Ação proposto pelo candidato para melhoria da Unidade de Ensino indicada no ato da inscrição, com as metas da Secretaria Municipal de Educação;



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA**
Procuradoria Geral do Município



II - competências técnicas, incluindo conhecimento sobre legislação educacional e gestão de recursos; e

III - habilidades comportamentais como a capacidade de diálogo, resiliência e ética profissional.

Parágrafo único. A entrevista será conduzida por membros da Comissão Organizadora, os quais preencherão ficha de avaliação padronizada, atribuindo pontuação a cada critério estabelecido no edital, de forma objetiva e transparente, garantindo a isonomia e a imparcialidade do processo.

CAPÍTULO IV

DA CLASSIFICAÇÃO, DA DESIGNAÇÃO E DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Art. 14. A classificação final dos candidatos será determinada pela soma das pontuações obtidas nas etapas classificatórias do processo seletivo, observada a seguinte ordem de prioridade:

I - desempenho no Curso de Formação, considerando a nota percentual;

II - pontuação da Análise Curricular; e

III - pontuação da Entrevista Técnica e Comportamental;

Parágrafo único. Em caso de empate, prevalecerá, sucessivamente:

a) maior experiência em gestão escolar;

b) maior titulação acadêmica;

c) maior tempo de carreira;

d) maior idade; e

e) sorteio público.

Art. 15. Os resultados do processo seletivo, contendo a lista de classificados, serão divulgados no Diário Oficial do Município e em seu portal eletrônico.

I - A publicação incluirá:

a) nome completo do candidato;

b) pontuação total; e

c) unidade de Ensino para a qual foi pré-designado.

II - Caberá recurso administrativo do resultado.

Art. 16. A nomeação para os cargos de diretor e vice-diretor escolar será realizada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, em até 10 (dez) dias úteis após a publicação dos resultados, observando-se:



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



- I - a ordem de classificação;
- II - o número de vagas disponíveis; e
- III - a assinatura prévia do Termo de Compromisso previsto no Art. 20 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A designação para exercício da função terá validade de 2 (dois) anos, vedada a recondução automática, salvo avaliação positiva conforme Art. 24 desta Lei Complementar.

Art. 17. A designação administrativa do candidato nomeado será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, que poderá:

- I - alocar o gestor em unidade de ensino diversa da indicada pelo interessado no ato da inscrição, por necessidade administrativa ou em caso de vacância e não havendo candidatos classificados; e
- II - redistribuir gestores entre unidades, para otimizar resultados educacionais.

§ 1º A recusa injustificada do candidato à designação implicará perda do direito à vaga, com convocação do próximo classificado.

§ 2º A realocação não poderá ser utilizada como medida punitiva, devendo ser fundamentada em critérios técnicos.

CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

Art. 18. Compete ao Diretor Escolar:

I - Coordenação Pedagógica:

- a) liderar a elaboração, execução e avaliação do Projeto Político-Pedagógico - PPP, em diálogo com a comunidade escolar, garantindo alinhamento à Base Nacional Comum Curricular - BNCC e às diretrizes da Secretaria Municipal de Educação, com foco na promoção de altas expectativas de aprendizagem para todos os estudantes;
- b) utilizar dados de avaliações internas e externas para orientar estratégias pedagógicas que assegurem a qualidade do ensino, a equidade e a inclusão, priorizando o desenvolvimento integral dos estudantes; e
- c) coordenar a formação continuada dos docentes, oferecendo suporte para práticas pedagógicas inovadoras e alinhadas às necessidades da escola.

II - Integração com a Comunidade:



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



a) fortalecer a gestão democrática por meio do Conselho Escolar, incentivando a participação ativa de alunos, pais, professores e servidores nas decisões estratégicas;

b) estabelecer parcerias com instituições locais nas áreas de saúde, de assistência social, de esportes, cultura e outras para ampliar oportunidades educacionais e garantir a proteção integral dos estudantes; e

c) divulgar de forma transparente informações sobre gestão, recursos financeiros e resultados educacionais, promovendo a confiança e o engajamento da comunidade.

III - Prestação de Contas:

a) elaborar e supervisionar o Plano de Aplicação de Recursos Financeiros em conjunto com o Conselho Escolar, assegurando alinhamento às prioridades pedagógicas e sociais da escola;

b) garantir a prestação de contas periódicas aos órgãos competentes e à comunidade escolar, com clareza e conformidade legal; e

c) zelar pela transparência e legalidade na utilização dos recursos públicos, em observância às normas vigentes.

IV - Gestão Administrativo-Financeira:

a) coordenar processos como matrícula, frequência e organização de turmas, priorizando critérios pedagógicos e equidade no acesso às oportunidades educacionais;

b) supervisionar a manutenção do patrimônio escolar e a segurança do ambiente físico, garantindo espaços adequados e seguros para a aprendizagem; e

c) mediar conflitos e promover um clima organizacional baseado no respeito, colaboração e cultura de paz.

V - Liderança Democrática:

a) assegurar o cumprimento do Regimento Escolar e das normas de convivência, com ênfase na promoção de valores democráticos e no combate às desigualdades;

b) mediar crises e situações de conflito, garantindo o bem-estar da comunidade escolar e o direito à educação de todos; e

c) representar a escola perante a Secretaria Municipal de Educação e o sistema de ensino, articulando-se com as instâncias competentes para fortalecer a instituição.

V – outras competências e funções atribuídas pela Secretaria Municipal de Educação, desde que guardem correlação com as competências inerentes ao cargo.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



Parágrafo único. O Diretor Escolar pautará sua atuação nos princípios de gestão democrática, equidade, transparência e compromisso com a qualidade educacional, conforme estabelecido na Matriz Nacional de Competências do Diretor Escolar.

Art. 19. Compete ao Vice-Diretor Escolar:

I - Apoio Administrativo e Pedagógico:

a) auxiliar o Diretor na implementação do Projeto Político Pedagógico e na gestão cotidiana da escola, atuando como facilitador das ações pedagógicas e administrativas;

b) assumir as responsabilidades do Diretor em sua ausência, garantindo a continuidade dos processos educacionais e a conformidade com as normas regimentais; e

c) coordenar ações logísticas como transporte escolar, alimentação e segurança, em colaboração com a equipe técnica e comunitária.

II - fortalecimento do desempenho escolar:

a) promover atividades extracurriculares que integrem família e comunidade, fortalecendo vínculos e ampliando o repertório cultural dos estudantes;

b) acompanhar indicadores de frequência e aprendizagem, identificando estudantes em situação de vulnerabilidade para garantir seu acesso e permanência na escola; e

c) apoiar os docentes no planejamento de aulas e na elaboração de materiais pedagógicos alinhados à BNCC e às necessidades dos estudantes.

III - Gestão de Relacionamentos:

a) mediar diálogos entre professores, estudantes e famílias, promovendo um ambiente acolhedor, inclusivo e livre de discriminação;

b) incentivar a participação ativa dos estudantes por meio do Grêmio Estudantil e outras instâncias democráticas, valorizando sua voz nas decisões escolares; e

c) atuar na prevenção e combate ao bullying, discriminação e violência, em parceria com a comunidade e redes de proteção.

IV - Desenvolvimento Profissional:

a) participar de formações ofertadas pela Secretaria Municipal de Educação, atualizando-se sobre práticas inovadoras de gestão e pedagogia; e

b) contribuir para a avaliação institucional da escola, propondo melhorias contínuas com base em evidências e no diálogo com a comunidade.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



V – outras competências e funções atribuídas pela Secretaria Municipal de Educação, desde que guardem correlação com as competências inerentes ao cargo.

Parágrafo único. O Vice-Diretor atuará em sintonia com o Diretor, seguindo os princípios de transparência, equidade e participação coletiva, conforme previsto na Matriz Nacional de Competências e nas diretrizes desta Lei Complementar.

**CAPÍTULO VI
DA PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ESCOLAR**

Art. 21. Os Conselhos Escolares, instituídos em todas as unidades de ensino da rede municipal, exercerão funções deliberativas, consultivas e fiscalizadoras, conforme estabelecido em estatuto próprio, garantindo:

I - participação ativa na elaboração, acompanhamento e avaliação do Projeto Pedagógico da Unidade de Ensino;

II - deliberação sobre diretrizes pedagógicas, administrativas e financeiras, respeitadas as normas legais e as políticas da Secretaria Municipal de Educação;

III - consulta prévia em decisões que impactem o cotidiano escolar, incluindo a aplicação de recursos financeiros e a implementação de projetos educacionais;

IV - fiscalização da execução do Plano de Ação Anual, da prestação de contas e do cumprimento das metas educacionais; e

V - representação equilibrada de todos os segmentos da comunidade escolar, assegurando voz a alunos, pais ou responsáveis, profissionais da educação e servidores.

Parágrafo único. As deliberações dos Conselhos Escolares serão formalizadas em atas, divulgadas à comunidade e submetidas à Secretaria Municipal de Educação para homologação, quando necessário.

Art. 22. A Secretaria Municipal de Educação instituirá mecanismos permanentes para garantir a participação da comunidade escolar, incluindo:

I - avaliação periódica de desempenho dos diretores e vice-diretores, por meio de instrumentos objetivos, como questionários e assembleias, cujos resultados integrarão o processo de recondução ou destituição dos cargos;

II - contribuição efetiva nas decisões sobre alocação de recursos financeiros, priorizando necessidades identificadas coletivamente;

III - envolvimento no planejamento pedagógico, por meio de fóruns, grupos de trabalho e consultas públicas, visando a adequação do currículo às demandas locais;



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA**
Procuradoria Geral do Município



IV - acesso transparente a informações sobre orçamento, resultados educacionais e ações administrativas, por meio de portais eletrônicos, murais institucionais e reuniões periódicas; e

V - capacitação contínua dos membros dos Conselhos Escolares, promovida pela Secretaria Municipal de Educação, para fortalecer sua atuação técnica e democrática.

Parágrafo único. Os mecanismos de participação serão revisados bienalmente, com ampla divulgação à comunidade, para incorporar melhorias e garantir sua efetividade.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO, EXERCÍCIO DA FUNÇÃO E RECONDUÇÃO

Art. 23. O exercício da função dos diretores e vice-diretores das unidades de ensino da rede municipal terá duração de 2 (dois) anos, permitida a recondução, mediante avaliação positiva de desempenho, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 1º A recondução dependerá de:

I - solicitação expressa do interessado;

II - aprovação em avaliação de desempenho realizada pela Secretaria Municipal de Educação; e

III - parecer favorável do Conselho Escolar da unidade de ensino em que atua.

§ 2º É permitida a recondução por um período de dois anos na mesma unidade de ensino, desde que atendidos os critérios do § 1º deste artigo.

Art. 24. A avaliação de desempenho dos diretores e vice-diretores será anual, conduzida pela Secretaria Municipal de Educação, com base nos seguintes critérios:

I - cumprimento integral das metas e ações previstas no Plano de Ação Anual da unidade de ensino;

II - melhoria dos indicadores de aprendizagem e redução da evasão escolar;

III - devolutiva da comunidade escolar, coletado por meio de instrumentos objetivos, como pesquisas de satisfação, assembleias e relatórios do Conselho Escolar;

IV - adesão às políticas públicas e diretrizes pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação; e

V - transparência na gestão administrativa e financeira, comprovada por prestação de contas regular e acesso público às informações.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação serão divulgados à comunidade escolar e servirão como subsídio para a recondução, redistribuição ou destituição dos gestores.



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



Art. 25. Conforme o resultado da avaliação de desempenho, os diretores e vice-diretores estarão sujeitos às seguintes consequências:

I - permanência no cargo: se houver cumprimento satisfatório das metas e aprovação da comunidade escolar;

II - troca de unidade de ensino: em casos de avaliação parcialmente satisfatória, considerando-se as necessidades da rede e a compatibilidade do perfil do gestor com outras unidades; e

III - destituição do cargo: se comprovada ineficiência grave, descumprimento reiterado de obrigações ou reprovação majoritária da comunidade escolar, assegurados o contraditório e a ampla defesa em processo administrativo.

§ 1º A destituição de que trata o inciso III deste artigo seguirá os procedimentos previstos no Capítulo VIII desta Lei Complementar.

§ 2º A troca de unidade de ensino não caracteriza penalidade, mas ajuste estratégico para otimizar a gestão escolar, respeitados os direitos e a formação do servidor.

**CAPÍTULO VIII
DA DESTITUIÇÃO**

Art. 26. A destituição de diretores e vice-diretores das unidades de ensino da rede municipal pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

a) por ato discricionário de conveniência e oportunidade, nos termos do Art. 37, II da CF/88, sem necessidade de motivação específica; ou

b) como penalidade por ato motivado decorrente de Processo Administrativo, nos termos da Lei Complementar nº 336, de 5 de março de 2025.

**CAPÍTULO IX
DAS PENALIDADES**

Art. 26. Além das hipóteses previstas na Lei Complementar nº 336, de 2025, os diretores e vice-diretores das unidades de ensino da rede municipal poderão ser destituído da função, após processo administrativo regular e fundamentado, nos seguintes casos:



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**



I - ineficiência reiterada na gestão pedagógica, administrativa ou financeira, comprovada por indicadores de desempenho insatisfatórios ou descumprimento reiterado de metas estabelecidas no Plano de Ação Anual;

II - desídia no exercício das atribuições, caracterizada por negligência, omissão ou abandono de deveres essenciais à gestão escolar, que comprometam o funcionamento adequado da unidade de ensino; ou

III - rejeição majoritária pela comunidade escolar, atestada por meio de avaliação formal e transparente conduzida pelo Conselho Escolar, com participação mínima de 70% (setenta por cento) dos membros da comunidade escolar.

§ 1º Nos casos previstos nos incisos I, II e III deste artigo o processo administrativo para destituição será conduzido por comissão formada por servidores da Secretaria Municipal de Educação, designados pelo chefe da Pasta e observará os seguintes prazos máximos:

- a) dez dias para abertura do processo, a partir da constatação dos fatos ou da formalização da denúncia;
- b) quinze dias para a instrução do processo, incluindo a coleta de provas, a oitiva do gestor e a análise de documentos;
- c) cinco dias para a apresentação de defesa pelo gestor, após a conclusão da instrução; e
- d) cinco dias para a decisão final, a ser proferida pelo titular da Secretaria Municipal de Educação - SEMED, com base no relatório técnico produzido pela comissão processante e nas provas coligidas.

§ 2º A destituição será imediatamente executada após a decisão final, cabendo recurso administrativo no prazo de 5 dias úteis, sem efeito suspensivo.

§ 3º Em casos de urgência e gravidade, como risco iminente à integridade física ou psicológica de estudantes e servidores, a Secretaria Municipal de Educação poderá determinar o afastamento preventivo do gestor, sem prejuízo do processo administrativo.

§ 4º A aplicação da penalidade de destituição será proporcional à gravidade da infração, garantindo-se a análise contextualizada das circunstâncias e a possibilidade de medidas intermediárias, como advertência escrita ou suspensão temporária, quando cabíveis.

Art. 27. O processo administrativo de que trata o § 1º do Art. 26 obedecerá aos princípios do contraditório e da ampla defesa e com prioridade na tramitação e na conclusão.

**CAPÍTULO X
DISPOSIÇÕES FINAIS**



**PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA**
Procuradoria Geral do Município



Art. 28. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei, os procedimentos complementares necessários à sua execução, incluindo a definição de critérios para as etapas do processo seletivo, curso de formação, análise curricular e entrevista técnica; os mecanismos de participação da comunidade escolar na avaliação de desempenho dos gestores, as regras específicas para a aplicação de sanções e destituição de cargos e diretrizes operacionais para o funcionamento dos Conselhos Escolares.

Parágrafo único. As normas regulamentares serão publicadas no Diário Oficial do Município e não poderão contrariar os princípios estabelecidos nesta Lei, na Constituição Federal ou na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Art. 29. Revoga-se a Lei nº 5.899, de 21 de setembro de 2022.

Art. 30. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal, Gabinete do Prefeito
Vilhena, 24 de março de 2025.

FLORI CORDEIRO DE MIRANDA JÚNIOR

Prefeito



Assinado por: FLORI CORDEIRO DE MIRANDA JUNIOR 24/03/2025
12:24:17 DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE

MATRIZ NACIONAL COMUM DE COMPETÊNCIAS DO DIRETOR ESCOLAR

Introdução

Este documento tem por objetivo apresentar uma proposta de Matriz Nacional Comum de Competências do Diretor Escolar, tendo em vista a importância e a necessidade de nosso país construir um conjunto de parâmetros para a atuação desse profissional da educação, em compasso com as demandas estabelecidas pela normatização da educacional nacional.

A Constituição Federal - CF de 1988, assim como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei nº 9.394/1996), indicam a liberdade de ensinar e aprender, o pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, a valorização dos profissionais da educação escolar, a gestão democrática do ensino público, a garantia de um padrão de qualidade, entre outros, como princípios sobre os quais a educação brasileira se edifica. A condução da escola, sob a inspiração e determinação desses princípios, cabe ao diretor, o qual, entre muitas outras, tem as atribuições de coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica, garantir o cumprimento do plano de trabalho de cada docente, articular a escola com as famílias e a comunidade, conduzindo-a a estabelecer ações destinadas à promoção da cultura de paz, tornando-a um ambiente seguro e pedagogicamente rico. Para tanto, respeitando e ajudando a elaborar as normas da gestão democrática da rede ou sistema de ensino no qual atue, deve garantir a participação dos profissionais da escola na elaboração do projeto político-pedagógico, bem como a participação das comunidades escolar e local no conselho escolar. Portanto, seu papel é determinante na garantia de uma escola pública de qualidade para todos.

O escopo da Matriz apresentada neste documento é o de parametrizar os diversos aspectos concernentes à função do diretor escolar, auxiliando com isto a definição de políticas nacionais, estaduais e municipais de escolha, de acompanhamento e de avaliação do trabalho dos diretores escolares, bem como de sua qualificação, em termos de formação inicial e continuada nas redes e sistemas públicos de ensino. Esse objetivo geral se traduz em *Competências*, organizadas em dimensões, atribuições, práticas e ações que integram um conjunto mínimo de expectativas em âmbito nacional. Neste sentido, propõe-se a noção de uma Matriz



Comum que destaca os aspectos mais relevantes e importantes da função do diretor escolar no contexto brasileiro.

A relevância do diretor escolar

A atuação do diretor escolar concorre diretamente para a qualidade do trabalho realizado na escola e é destacada em diversas pesquisas sobre gestão e liderança escolar, a partir de diferentes abordagens e contextos. Importantes pesquisadores deste campo consideraram recentemente que:

A liderança escolar tem efeito significativo nas características da organização escolar o que influencia positivamente a qualidade do ensino e da aprendizagem. Embora moderado, esse efeito de liderança é vital para o sucesso da maioria dos esforços de melhoria escolar (LEITHWOOD; HARRIS; HOPKINS, 2020, p. 6, tradução nossa).

Desde a última década, os organismos internacionais têm dedicado especial atenção ao trabalho do diretor destacando sua relevância para o sucesso do trabalho escolar. Entendemos que os relatórios de pesquisas e documentos publicados neste período sobre o tema têm funcionado como importantes indutores de políticas nacionais para a definição de *Competências* esperadas para o trabalho do diretor escolar. Assim, selecionamos alguns deles para a discussão introdutória.

Em 2010, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE publicou o documento "*Improving School Leadership*" (OECD, 2010), "Melhorando a Liderança Escolar" em tradução livre. Tendo como referência os estudos anteriores sobre a Liderança Escolar (*Improving School Leadership*, v. 1 e 2, 2008), este documento teve como foco o desenvolvimento profissional de diretores escolares. De acordo com a apresentação do material, ele foi elaborado para ajudar os decisores políticos, profissionais e outros interessados a analisarem políticas e práticas de liderança escolar. O material reforça a importância do trabalho do diretor em criar um ambiente propício na escola para a melhora das práticas de sala de aula e para a aprendizagem escolar. Para isso, chama atenção a atuação do diretor em:

I) Apoiar, avaliar e possibilitar o desenvolvimento do trabalho docente (avaliação e monitoramento dos professores, investimento no desenvolvimento profissional de professores, manutenção de culturas colaborativas de trabalho);

II) Definir metas, avaliações e responsabilidades (destaca-se a autonomia/discricionariiedade do diretor para estabelecer metas e planejar, além do uso de dados para beneficiar os estudantes);

III) Gestão estratégica dos recursos (uso estratégico dos recursos humanos e financeiros, alinhando-os aos propósitos pedagógicos);

IV) Sistema de Liderança (atuação para além dos limites da escola, estabelecendo relações com outras escolas para a troca de experiências e boas práticas).

Em 2013, a OCDE lançou o *“Learning standards, teaching standards and standards for school Principals: a comparative study”*, em tradução livre *“Padrões de aprendizagem, padrões de ensino e padrões para o Diretor Escolar: um estudo comparativo”*. O documento traz um relatório de pesquisa desenvolvido pelo Centro de Estudos para Políticas e Práticas em Educação - CEPPE, do Chile, sobre as iniciativas governamentais de alguns países para estabelecer padrões para a aprendizagem, o trabalho docente e o trabalho dos diretores escolares. O Brasil está entre os 11 países¹ do levantamento, mas não apresentava dados para os dois últimos temas (OECD, 2013, p. 48-60). Destaca-se a relevância que o documento traz para o estabelecimento de padrões como referência para o trabalho do diretor escolar, abordando o processo de implementação destes referenciais.

A partir de um estudo com os dados do *Teaching and Learning International Survey* - TALIS 2013, que em tradução livre significa: Pesquisa Internacional sobre o Ensino e Aprendizado, a OCDE apresentou em 2016 um relatório que sumariza os principais resultados encontrados sobre a relação entre características da liderança escolar e os resultados dos estudantes, destacando a importância de aperfeiçoar os processos de preparação, seleção, indução, formação e avaliação de diretores escolares. Ainda que considere que as especificidades de cada país e suas características contextuais sejam determinantes para a definição do perfil de

¹ Para alguns casos foram acrescentados estados/províncias como referência.



liderança e das estratégias adotados pelos diretores escolares, o estudo aponta algumas recomendações a partir dos achados nos dados dos 38 países envolvidos (incluindo Brasil). Em especial, destaca a relevância da liderança do diretor para os resultados escolares, estabelecendo ambientes colaborativos para as equipes, o que favorece a aprendizagem dos estudantes. A partir desse resultado, o documento recomenda que os sistemas de ensino considerem a questão da liderança na escola para a formação – inicial e continuada – de diretores escolares.

Publicado pela Unesco em 2018, o relatório "*Activating Policy Levers for Education 2030: The Untapped Potential of Governance, School Leadership, and Monitoring and Evaluation Policies*" (em tradução nossa: "Ativando dispositivos políticos para Educação 2030: o potencial inexplorado de governança, liderança escolar, de monitoramento e avaliação de políticas"), propõe uma agenda de políticas públicas educacionais que considere cinco áreas relacionadas às características do trabalho do diretor: a) as metas e responsabilidades dos diretores; b) seleção e recrutamento de diretores; c) avaliação de diretores; d) preparação e desenvolvimento profissional de diretores; e) condições de trabalho e carreira docente dos diretores escolares. O texto ainda destaca que a definição do primeiro item – metas e responsabilidades dos diretores – é fundamental para a coerência interna na definição e organização das outras áreas mencionadas.

Assim, considerando esse contexto em que as pesquisas e agências internacionais apontam tanto a relevância do trabalho do diretor escolar quanto a necessidade de definição de parâmetros locais para esse profissional da educação, realizamos um levantamento em 13 países² dos cinco continentes sobre as iniciativas encaminhadas nessa direção. A pesquisa, conduzida através de documentos oficiais de cada país, teve como objetivo levantar insumos para a produção deste documento nacional de referência para a Matriz de Competências do Diretor Escolar.

Também promovemos uma busca na legislação dos estados brasileiros, do Distrito Federal e dos municípios capitais, para verificar se e como tratam a questão das *Competências* do diretor escolar. Dos 53 entes federados (26 estados, 26

² África do Sul, Austrália, Canadá (Ontário), Chile, Costa Rica, Escócia, Estados Unidos, França, Inglaterra, Israel, México, Moçambique e Singapura.

municípios capitais e o Distrito Federal), encontramos legislação que trata da questão em 29 deles (54,7%) e percebemos uma proximidade grande entre os casos, mas observamos que a maioria busca listar atribuições e responsabilidades do cargo/função e pouco propõem sobre as *Competências* para o exercício profissional do diretor escolar.

E, ainda, realizamos uma busca na legislação nacional, em particular na Constituição Federal, de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/1990), na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei nº 9.394/1996) e no Plano Nacional de Educação - PNE (Lei nº 13.005/2014), em documentos de referência nacional, bem como em políticas e programas nacionais que potencialmente oferecessem indicações sobre as formas como vem se operando e definindo as *Competências* do diretor escolar.

Portanto, esses levantamentos foram pontos de partida, com a finalidade de contribuir com a construção desta Matriz Nacional, cuja leitura cuidadosa e crítica auxiliou-nos na produção das dimensões que organizam as *Competências* do diretor escolar. Buscou-se verificar se as proposições feitas correspondem às demandas e à realidade escolar e, de outro lado, analisou-se as insuficiências e as ausências de atribuições, responsabilidades ou dimensões do trabalho do diretor escolar.

Essa incursão nacional e internacional em pesquisas e marcos legais sobre as competências e atribuições dos diretores escolares resultou em uma primeira versão do documento que foi apresentada para a discussão e validação inicial. Tal discussão foi realizada com dois grupos compostos de uma amostra de diretores escolares das redes municipais e estaduais de ensino de todas as regiões brasileiras, além de representantes das secretarias municipais e estaduais de educação, do Conselho Nacional de Secretários de Educação - Consed e da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - Undime. Em duas reuniões técnicas planejadas e mediadas para promover a discussão reflexiva sobre o documento (recebido com antecedência pelos participantes), destacou-se a relevância da proposição e os ajustes, as sugestões foram consideradas a partir das diversas experiências dos participantes.

Assim, fruto de um amplo trabalho de pesquisa e de diálogo, este documento traduz uma reflexão aprofundada e se propõe como uma referência para os debates

e para a normatização da temática no país. Destaca-se aqui a relevância desta Matriz Nacional Comum de Competências para o Diretor Escolar, no sentido de estabelecer parâmetros e referências para as políticas que norteiam o trabalho deste profissional, considerando desde os processos de escolha de diretores até o acompanhamento de sua rotina, passando pela formação inicial e continuada. Reforça-se, então, o caráter sistêmico que este documento pretende, considerando, também, os aspectos relacionados à estrutura e equipe de trabalho e à formação desses profissionais.

Estrutura, Equipe e Formação

O trabalho escolar é essencialmente coletivo. A escola de educação básica é uma instituição que atende e forma crianças, adolescentes, jovens e adultos, nas suas três etapas (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio) e nas distintas modalidades (educação escolar indígena, educação escolar quilombola, educação do campo, educação especial, educação de jovens e adultos, educação profissional, educação a distância). Nessa instituição educativa, as pessoas trabalham desempenhando funções profissionais específicas, mas operam coletivamente. Assim, entendemos que os resultados da escola são o produto dos esforços de toda a equipe de profissionais, de seus estudantes e familiares envolvidos no processo educativo.

A coordenação desse processo cabe ao diretor escolar, o qual necessita, para que possa desempenhar suas funções apropriadamente, ter consigo uma equipe de gestão escolar condizente com a responsabilidade da função, a complexidade, o tamanho e a localização da escola.

A segurança no ambiente escolar é determinante. As pessoas que estudam e trabalham na escola necessitam se sentir acolhidas e protegidas durante toda a trajetória (diária) escolar, assim, é preciso que o poder público constitua as condições de segurança adequadas e compatíveis com os desafios e problemas sociais e territoriais que a contemporaneidade coloca à escola. Isto implica desde apoio à segurança patrimonial e, principalmente, às pessoas, chegando a toda estrutura da rede de proteção à criança e ao adolescente.



As chances de melhor desempenho escolar e maior sucesso no processo educativo são diretamente proporcionais também às condições de trabalho que as escolas dispõem, neste sentido, a função social da escola para ser bem desenvolvida demanda uma estrutura de condições materiais e estruturais adequadas ao trabalho pedagógico, com ambientes limpos e arejados, espaços adequados às práticas pedagógicas, equipamentos atualizados e com boas condições de funcionamento, materiais apropriados ao projeto formativo, entre outras diversas condições. O diretor escolar também necessita de um ambiente compatível com o exercício da sua função.

Finalmente, a escola é o lugar onde docentes ensinam, mas também aprendem, seja por meio das experiências profissionais e pessoais, seja por meio de ações de formação continuada. É da condição docente a permanente atualização, a busca pelo conhecimento, pelos novos saberes e abordagens e pelas novas metodologias de ensino. O mesmo se estende ao diretor escolar, que também deve constantemente buscar saber mais e melhor sobre a educação como um todo, sobre gestão e a organização escolar e sobre o processo educativo em particular. Para ambos, professores e diretores, além dos demais profissionais da educação, as oportunidades de formação continuada devem constantemente ser buscadas pelos próprios profissionais, mas devem, antes de tudo, ser asseguradas pelo sistema ou rede de ensino.

Tendo destacado alguns dos aspectos concernentes ao contexto de trabalho do diretor escolar, iniciamos a apresentação da Matriz pela definição de "*Competências*" adotada neste trabalho.

Breves notas sobre a noção de *Competências*

Tanto a literatura especializada, quanto as peças normativas, passando pelos currículos dos programas de formação inicial e continuada e, ainda, a própria prática cotidiana nas escolas, redes e sistemas de ensino, têm formas distintas de compreender a ideia de *Competências*, inclusive na perspectiva terminológica, alcançando variações que vão de atribuições, responsabilidades, funções, padrões, habilidades, fatores, etc.



Reconhecendo que as palavras ganham significados distintos a depender do contexto da comunicação e das pessoas envolvidas, vimos como necessário discutir ainda que brevemente, a noção de *Competências* que utilizamos nesta matriz.

Inicialmente, tratando do mundo corporativo, ALLES (2002) discute a instituição e o exercício de uma “gestão por competências” e de uma “avaliação por competências”. A autora opta pela definição de SPENCER e SPENCER (1992, apud ALLES, 2002, p.78, nossa tradução): “*competência é uma característica subjacente ao indivíduo que está casualmente relacionada com um padrão de efetividade e/ou a uma performance superior em um trabalho ou situação.*”. De acordo com os mesmos autores, as *Competências* podem ser de cinco tipos: Motivação, Características, Autoconceito, Conhecimento e Habilidades.

Na literatura francesa sobre o tema, LEVY-LEBOYER (1992, apud ALLES 2002, p. 84) define *Competências* como: “*uma série de comportamentos que certas pessoas possuem mais que outras, que as transformam em mais eficazes para uma situação dada*”. A autora apresenta uma lista de *Competências* que seriam universais em quatro grandes áreas: Intelectuais, Interpessoais, Adaptabilidade e Orientação a resultados.

Outra autora francesa, JOLIS (1998, apud ALLES, 2002) destaca que as *Competências* são diferentes entre si, mas se correlacionam, e as agrupa em quatro tipos: Teóricas, Práticas, Sociais e de Conhecimento. Entendendo que as três primeiras convergem no último tipo.

Aplicando a proposta de escalas de *Competências* de ALLES (2002) no campo educacional, VILELA-TROVINO e TORRES-ARCADIA (2015) propõem um modelo para avaliação de diretores escolares para o contexto mexicano.

Também em referência à definição de *Competências* para o trabalho de diretores escolares, a Universidade de Virgínia, nos EUA, produziu o documento “*Using competencies to improve school turnaround principal success*” (STEINER; HASSEL, 2011), “Usando competências para melhorar o sucesso de diretor escolares em recuperação” em português, com tradução livre. O documento utiliza a mesma definição de *Competências* de SPENCER e SPENCER citada por ALLES (2002). STEINER e HASSEL (2011) destacam a importância de se conhecer os tipos e níveis de *Competências* esperados para o trabalho de diretor escolar e para o sucesso do

trabalho na escola, especialmente para a garantia da aprendizagem de seus estudantes. De acordo com STEINER e HASSEL (2011), as *Competências* definidas a partir de evidências ajudariam não só a selecionar diretores de forma mais adequada, mas também a avaliá-los e ajudá-los a melhorar onde precisam.

Na literatura educacional nacional, MARINHO-RABELO e ARAÚJO (2015, p. 448) propõem:

Compreender a noção de competência em uma dimensão ampla, contemplando não só aspectos racionais, cognitivos ou mentais, mas também processos intersubjetivos, afetivos, socioculturais, torna-se premente em um cenário no qual as subjetividades perpassam processos educativos e por eles são transformados.

Os autores destacam que atualmente, com mais ênfase nas organizações e empresas, “o termo *competência* foi sendo associado a uma variedade de atributos como capacidades, aptidões, qualificações que seriam adequados e esperados à execução de determinadas atividades profissionais” (MARINHO-RABELO e ARAÚJO, 2015, p. 449). Os autores criticam a tendência ao termo ser aplicado para se referir ou definir atributos pessoais e individuais, sem levar em conta a coletividade e contexto em que são construídos. Assim, estudos mais recentes têm indicado que o desenvolvimento/manifestação de *Competências* envolve mais do que conhecimentos e habilidades, mas também recursos subjetivos “entendidos tanto como capacidades cognitivas, afetos, desejos quanto saberes, conceitos, posturas, atitudes” (MARINHO-RABELO e ARAÚJO, 2015, p. 450).

Assim, ser competente caracteriza-se por, diante de uma situação-problema, mobilizar esses recursos, comportamentos e conhecimentos disponíveis e articulá-los aos pontos críticos identificados, para que seja possível tomar decisões e fazer encaminhamentos adequados e úteis ao enfrentamento da situação (ARAÚJO, 2003, apud MARINHO-RABELO e ARAÚJO, 2015, p. 451).

Ao tratar especificamente sobre a construção de Matrizes de Referência para a avaliação de *Competências*, MARINHO-RABELO e ARAÚJO (2015) destacam que, operacionalmente, esta matriz

deve ser construída tendo como base fundamental o perfil de formação esperado. O perfil pode ser elaborado a partir da literatura ou de análises, estudos e categorizações originadas em documentos, projetos, legislação.

Entrevistas, observações e outras metodologias podem também subsidiar a construção do perfil (MARINHO-RABELO e ARAÚJO, 2015, p. 458).



Tais leituras são fundamentais para uma compreensão crítica do conceito e seu uso apropriado. Neste documento, entendemos a direção escolar como uma função³ “de coordenação político-pedagógica e institucional [...] da escola. Normalmente, é desempenhada por um profissional da educação [...]” (GOUVEIA & SOUZA, 2010, p. 175), cujas responsabilidades demandam *Competências* que se traduzem em um conjunto de conhecimentos, de habilidades e de atitudes que geram impactos no trabalho do diretor e na condução da gestão escolar. Estas *Competências* possibilitam desempenhos profissionais compatíveis com as necessidades educacionais da escola, na garantia do direito à educação para todos, conforme art. 205 da Constituição Federal de 1988. Elas incluem o domínio de conceitos e procedimentos, habilidades práticas, cognitivas e socioemocionais e, ainda, atitudes e procedimentos direcionados à coordenação geral da escola.

Portanto, adotamos o termo *Competências* na produção desta Matriz considerando sua característica multidimensional, que abrange as dimensões citadas acima que são reconhecidas através de práticas e ações profissionais. Cabe destacar a natureza “inter-relacional” e interdependente das dimensões considerando que algumas práticas e ações transitam entre mais de uma dimensão.

Este documento propõe um desenho da Matriz de Competências em quadros que expressam quatro dimensões, nos quais as *Competências* são listadas, descritas e correlacionadas às atribuições, práticas e ações esperadas. Tais dimensões estão organizadas em blocos que sinalizam aspectos do contexto institucional e político da escola; da função pedagógica, elemento central na escola; dos aspectos administrativos e financeiros da gestão escolar; das *Competências* pessoais e relacionais do diretor.

A ordem de organização das dimensões não foi aleatória. Iniciamos apresentando a dimensão Político-Institucional considerando a instituição escola

³ A direção escolar, na esfera pública brasileira, é tratada como um cargo ou como uma função. Essa questão tem um componente legal e é evidentemente complexa, pois se localiza no centro das discussões sobre a (in)constitucionalidade da legislação sobre os processos de escolha de diretores. Em nosso entendimento, ela se configura mais como uma função do que como um cargo.



em seu papel social, dando relevância às competências do diretor na liderança da escola na direção da garantia do direito fundamental à educação. Em seguida, apresentamos a dimensão Pedagógica, destacando a função primeira e específica da escola e considerando o papel do diretor na efetivação de aprendizagens de qualidade. Na sequência, apresentamos a dimensão Administrativo-Financeira, abordando os requisitos técnicos e operacionais que viabilizam a realização do trabalho escolar. Por fim, a dimensão das competências Pessoais e Relacionais, definindo, mais do que um perfil esperado, uma referência de atitudes e posicionamentos que favorecem o trabalho do diretor escolar.

REFERÊNCIAS

ALLES, M. *Desempenho por competencias: Evaluación de 360º*. Buenos Aires: Granica, 2002.

BOLÍVAR, A. La planificación por competencias en la reforma de Bolonia de la educación superior: un análisis crítico. *ETD - Educação Temática Digital*, Campinas, SP, v. 9, p. 68-94, 2008. DOI: 10.20396/etd.v9in.esp.728. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/728>.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas constitucionais nos 1/1992 a 108/2020. Brasília: Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Lei nº 8.069*, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília: Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm.

BRASIL. *Lei nº 9.394*, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm.

BRASIL. *Lei nº 13.005*, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília: Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm.

COSTA, T. A. *A noção de competência enquanto princípio de organização curricular*. *Revista Brasileira de Educação*. ago. 2005 n. 29. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/n29/n29a05.pdf>.

CHIZZOTTI, A. *Currículo por competência: ascensão de um novo paradigma curricular*. *Educação e Filosofia*, 26 (52), 429-448. 2012. <https://doi.org/10.14393/REVEDFIL.issn.0102-6801.v26n52a2013-p429a448>.



LEITHWOOD, Kenneth; HARRIS, Alma; HOPKINS, David. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, v. 40, n. 1, p. 5-22.

MARINHO-ARAUJO, C. M.; Rabelo, M. L. Avaliação educacional: a abordagem por competências. *Avaliação*, Campinas; Sorocaba, SP, v. 20, n. 2, p. 443-466, jul. 2015.

OECD (2010) Stoll, L.; Temperley, J. *Improving School Leadership*. Paris: OCDE Publishing. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/improving-school-leadership_9789264083509-en#page1.

OECD (2013) *Learning standards, teaching standards and standards for school principals: a comparative study*. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k3tsjqtp90v-en.pdf?expires=1601425369&id=id&accname=guest&checksum=BC81C0FECC0997B9740C6A5EB5B19D90>.

OECD (2013). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) - 2013 Results*. Disponível em: <http://www.oecd.org/education/school/talis-2013-results.htm>.

OECD (2016) *School Leadership for Learning: Insights from TALIS 2013*. Paris: OECD Publishing. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/school-leadership-for-learning_9789264258341-en#page1.

SILVA, M. R. Currículo e competências: a reforma do Ensino Médio e as apropriações pelas escolas. *Educação Unisinos*. 14 (1):17-26, janeiro/abril 2010. Doi: 10.4013/edu.2010.141.03. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/educacao/article/view/148/27>.

SILVA, M. R. A formação de professores reformada: a noção de competências e a produção do controle. *Educar*, Curitiba, n. 24, p. 195-210, 2004. Editora UFPR. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a10.pdf>.

SOUZA, A. R.; GOUVEIA, A. B. Diretores de escolas públicas: aspectos do trabalho docente. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n. especial 1, p. 173-190, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/er/nspe_1/09.pdf.

STEINER, L.; HASSEL, E. F. *Using Competencies to Improve School Turnaround Principal Success*. Public Impact: Chapel Hill, 2011.

UNESCO. *Activating policy levers for Education 2030: the untapped potential of governance, school leadership, and monitoring and evaluation policies*. Paris: UNESCO, 2018.

VILLELA-TREVIÑO, R.; TORRES-ARCADIA, C. C. Modelo de Competencias como Instrumento de Evaluación de la Dirección Escolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), 41-56, 2015.



MATRIZ NACIONAL COMUM DE COMPETÊNCIAS DO DIRETOR ESCOLAR

A. DIMENSÃO POLÍTICO-INSTITUCIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
A.1) Liderar a gestão da escola	O diretor desenvolve, reforça, revisa e fortalece os valores, princípios e metas da escola, coletivamente. O diretor usa uma variedade de métodos e tecnologias de gestão de dados para garantir que os recursos e trabalhadores da escola sejam organizados e dirigidos de forma eficiente, adequada e com qualidade para fornecer um ambiente de aprendizagem eficaz e de desenvolvimento seguro. Isso inclui a delegação apropriada de tarefas aos membros da equipe, o acompanhamento das responsabilidades compartilhadas e o apoio à execução.	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver e gerir democraticamente a escola, exercendo uma liderança colaborativa e em diálogo com os diferentes agentes escolares. • Conhecer as legislações e políticas educacionais, os princípios e processos de planejamento estratégico, os encaminhamentos para construir, comunicar e implementar uma visão compartilhada. • Liderar a criação de rede de comunicação interna e externa de interação que se reflita em um clima escolar de colaboração. • Desenhar, em colaboração com os demais agentes escolares, uma visão de futuro da escola, que se refletirá na construção coletiva de um plano de trabalho a ser aplicado de forma colaborativa. • Identificar necessidades de inovação e melhoria que sejam consistentes com a visão e os valores da escola e sejam afirmadas também pelos resultados de aprendizagem dos estudantes.
A.2) Trabalhar/Engajar com e para a comunidade	O diretor escolar deve ter capacidade de análise do contexto intra e extra escolar, com base no conhecimento sobre as características socioeconômicas, políticas, culturais, as questões atuais, as possíveis tendências futuras que afetem a comunidade escolar e os múltiplos recursos que estão disponíveis na comunidade em geral, entre outras variáveis de contexto que possam emergir.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a participação e a convivência com a comunidade local, por meio de ações que estimulem seu envolvimento no ambiente escolar. • Fortalecer vínculos, propor e desenvolver iniciativas educacionais, sociais e culturais com instituições comunitárias (como associações de moradores, conselhos de segurança, unidades de saúde e outros). • Envolver as famílias e a comunidade de maneiras significativas, recíprocas e mutuamente benéficas para qualificar o projeto político-pedagógico e o bem-estar de cada estudante. • Participar e fomentar o debate sobre a construção das políticas educacionais. • Incentivar e apoiar os colegiados que envolvem a comunidade, como o Conselho Escolar e as associações de pais (e mestres) e, quando for o caso, o grêmio estudantil, envolvendo-os no planejamento e acompanhamento das



A. DIMENSÃO POLÍTICO-INSTITUCIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
		<p>atividades escolares, mantendo uma interface permanente de diálogo informado e transparente com todos os envolvidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planejar estratégias que possibilitem a construção de relações de cooperação e parceria com a comunidade local. • Manter contato, comunicar-se e trocar experiências com diretores de outras escolas.
A.3) Implementar e coordenar a gestão democrática na escola	<p>O diretor administra a unidade escolar em consonância com as diretrizes da gestão democrática registradas na legislação nacional e nas normativas do sistema/rede de ensino a que a escola pertence, garantindo a participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto político-pedagógico e das comunidades escolar e local no Conselho Escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir espaços coletivos de participação, tomada de decisões, planejamento e avaliação. • Ampliar a participação dos sujeitos da escola, incentivando, valorizando e dando visibilidade à participação nos espaços institucionais, enquanto canais de informação, diálogo e troca abertos a toda a comunidade escolar. • Garantir pleno acesso às informações sobre as atividades, ocorrências e desafios da escola para as pessoas que trabalham, estudam ou têm seus filhos/tutelados na escola. • Ter a democracia como eixo fundamental da ação da escola, tanto em seus princípios, quanto metodologicamente, incluindo as questões de ensino-aprendizagem e de garantia do direito à educação. • Incentivar e apoiar os colegiados da escola, inclusive a organização estudantil, quando couber. • Estabelecer mecanismos de elaboração, consulta e validação do projeto político-pedagógico da escola, junto à comunidade escolar. • Garantir a publicidade nas prestações de contas e disponibilizar informações, tomando a iniciativa de tornar públicos os documentos de interesse coletivo, ainda que não solicitados. • Prestar aos pais ou responsáveis informações sobre a gestão da escola e sobre a aprendizagem e o desenvolvimento dos estudantes. • Realizar avaliação institucional, com a participação de todos os segmentos da comunidade escolar.



A. DIMENSÃO POLÍTICO-INSTITUCIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
A.4) Responsabilizar-se pela escola	O diretor é o responsável geral pela escola, garantindo as condições de funcionamento adequado à sua função social.	<ul style="list-style-type: none"> • Representar a escola no plano interno e externo. • Zelar pelo direito à educação e à proteção integral da criança e do adolescente. • Promover estratégias de monitoramento da permanência dos estudantes. • Cumprir e fazer cumprir a legislação vigente, o Regimento Escolar e o calendário escolar. • Produzir ou supervisionar a produção e atualização de relatórios, registros e outros documentos sobre a memória da escola e das ações realizadas.
A.5) Relacionar-se com a administração do sistema/rede de ensino	O diretor deve relacionar-se articuladamente com as instâncias de administração do sistema/rede de ensino, bem como com outras instituições e instâncias que mantêm algum grau de relacionamento com o desenvolvimento das funções da escola. Contribuir para a integração e funcionalidade da escola no âmbito da rede de ensino.	<ul style="list-style-type: none"> • Zelar pela fidedignidade dos dados e informações fornecidas ao sistema/rede de ensino. • Conhecer a legislação concernente à educação, e pautar-se por ela nas relações com a administração do sistema/rede de ensino. • Atuar em consonância com a política educacional.
A.6) Coordenar as ações que promovem a segurança na escola	O diretor deve zelar pela segurança e pela integridade física, psicológica e moral das pessoas que trabalham e estudam na escola.	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver mecanismos para prevenção a todas as formas de violência. • Manter articulação com as instituições da rede de proteção à criança e ao adolescente. • Implementar as disposições legais relativas à segurança do estabelecimento de ensino. • Divulgar instruções de segurança, zelando para sua efetiva compreensão e promovendo a corresponsabilidade dos agentes escolares nesse âmbito. • Realizar ações preventivas relacionadas à segurança de todos e da escola.
A.7) Desenvolver uma visão sistêmica e estratégica	O diretor precisa ser capaz de pensar a escola de forma sistêmica, criativa e antecipatória, analisar contextos emergentes, tendências e aspectos-chave para determinar suas implicações e	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer e analisar o contexto local, político, social e cultural, sabendo que esse terá impacto na sua atividade.



A. DIMENSÃO POLÍTICO-INSTITUCIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
	possíveis resultados em uma perspectiva local e global.	<ul style="list-style-type: none"> • Conduzir a criação e o compartilhamento da visão estratégica, <i>ethos</i> e objetivos para o estabelecimento de metas para a comunidade escolar que considere altas expectativas de aprendizagem para todos. • Desenvolver raciocínio estratégico para o planejamento escolar. • Elaborar e colocar em ação um Plano de Gestão alinhado ao Projeto Político-Pedagógico. • Promover avaliação da gestão escolar de forma participativa, adequando e aprimorando estratégias e planos de ações.

B. DIMENSÃO PEDAGÓGICA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
B.1) Focalizar seu trabalho no compromisso com o ensino e a aprendizagem na escola	O diretor tem a responsabilidade fundamental no desenvolvimento de uma cultura de ensino-aprendizagem eficaz e efetiva, realizando os objetivos acadêmicos e educacionais da escola. Cabe a ele liderar, coordenar e conduzir o trabalho coletivo e colaborativo para garantir a qualidade do ensino e da aprendizagem dos estudantes em todos os aspectos de seu desenvolvimento.	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer as características pedagógicas próprias das etapas e modalidades de ensino que a escola oferece. • Incentivar práticas pedagógicas ligadas à melhoria da aprendizagem nas etapas e modalidades de ensino ofertadas, bem como sua disseminação. • Conhecer a Base Nacional Comum Curricular para as etapas e modalidades de ensino ofertadas na escola. • Conhecer os fatores internos e externos à escola que afetam e influenciam a aprendizagem dos estudantes. • Coordenar a construção de consensos – especialmente do corpo docente – em torno de expectativas altas e equânimes da aprendizagem para toda a escola. • Incentivar e apoiar a formação continuada do corpo docente da escola, focalizada no ensino e aprendizagem de qualidade.
B.2) Conduzir o planejamento pedagógico	O diretor promove, lidera e articula a construção coletiva da proposta pedagógica e do plano de gestão da escola.	<ul style="list-style-type: none"> • Conduzir a elaboração de uma proposta pedagógica colaborativa e consistente para a escola.



B. DIMENSÃO PEDAGÓGICA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar e participar da criação de estratégias de acompanhamento e avaliação permanente do aprendizado e do desenvolvimento integral dos estudantes. • Garantir a centralidade do compromisso de todos com a aprendizagem, como concretização do direito à educação com equidade. • Assegurar um calendário de reuniões pedagógicas, mobilizando todos em direção à participação e ao compartilhamento de objetivos e responsabilidades.
B.3) Apoiar as pessoas diretamente envolvidas no ensino e na aprendizagem	<p>O diretor deve garantir apoio e formação continuada para os professores e empenhar-se na busca de condições adequadas para o ensino-aprendizagem.</p> <p>Cabe ao diretor também estimular a avaliação continuada das atividades docentes e de suas eventuais necessidades de formação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar estratégias para assegurar a aprendizagem e o desenvolvimento de todos os estudantes. Prover, com apoio do sistema/rede de ensino, as condições necessárias para o atendimento aos estudantes com necessidades especiais, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. • Propor e incentivar estratégias para o desenvolvimento do projeto de vida dos estudantes, valorizando a importância da escola nas suas escolhas e trajetórias, quando couber. • Garantir, na rotina da escola, momentos de troca, planejamento e avaliação entre os professores. • Criar estratégias para encorajar o envolvimento dos pais ou responsáveis no processo de aprendizagem e desenvolvimento dos estudantes.
B.4) Coordenar a gestão curricular e os métodos de aprendizagem e avaliação	<p>O diretor e a equipe técnico-pedagógica coordenam a implementação geral das Bases Curriculares e dos programas de estudos e monitoram a aprendizagem dos estudantes. Esse aspecto da gestão pedagógica da escola deve se articular com o compromisso com os processos democráticos e participativos internos, no sentido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar a equipe técnico-pedagógica para definir as diretrizes pedagógicas comuns e a estratégia de implementação efetiva do currículo em colaboração com o corpo docente. • Apoiar os professores, junto com a equipe técnico-pedagógica, na condução das aulas e na elaboração de materiais pedagógicos. • Apoiar a implementação do currículo, metodologias de ensino e formas de avaliação para promover a aprendizagem.



B. DIMENSÃO PEDAGÓGICA

Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
	do desenvolvimento de uma comunidade de aprendizagem.	<ul style="list-style-type: none">• Promover estratégias de acompanhamento e avaliação do ensino-aprendizagem prevendo sempre a colaboração dos docentes e a transparência dos processos também para estudantes e seus pais.• Conhecer, divulgar e monitorar os indicadores de desempenho acadêmico dos estudantes em avaliações de larga escala e internas, as taxas de abandono e reprovação.• Utilizar os dados de desempenho e fluxo da escola na orientação e planejamento pedagógico em colaboração com os demais agentes escolares, em particular o corpo docente.
B.5) Promover um clima propício ao desenvolvimento educacional	O diretor deve assegurar na escola um ambiente educativo de respeito às diferenças, acolhedor e positivo, apoiado em valores democráticos, como condição de promoção da aprendizagem, do desenvolvimento e do bem-estar dos estudantes, contribuindo significativamente para reduzir as desigualdades educacionais. Desenvolver ação formativa na convicção de que todos os estudantes podem aprender e incentivar atitudes e comportamentos progressivamente responsáveis e solidários.	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver habilidades de resolução de conflitos e construção de consensos com todos os agentes escolares.• Desenvolver estratégias com educadores e famílias, discutindo e buscando caminhos seguros para evitar comportamentos de risco entre os estudantes.• Promover e exigir um ambiente de respeito, colaboração e solidariedade entre todos os membros da comunidade escolar.• Prevenir qualquer tipo de preconceito e discriminação.• Definir rotinas e procedimentos organizacionais para facilitar o desenvolvimento das atividades pedagógicas.• Garantir o cumprimento das regras e princípios de convivência, com vistas à promoção de um clima propício ao desenvolvimento educacional.• Promover medidas de conscientização, de prevenção e de combate à intimidação sistemática (<i>bullying</i> e formas específicas de assédio) na escola.
B.6) Desenvolver a inclusão, a equidade, a aprendizagem ao longo da vida e a	O diretor deve ampliar seu conhecimento sobre inclusão, equidade, aprendizagem ao longo da vida e as estratégias para promovê-los, bem como a compreensão das políticas educacionais nesta matéria, como condição para garantir o	<ul style="list-style-type: none">• Garantir um ambiente escolar propício e o efetivo acesso de todos às oportunidades educacionais promovendo o sucesso acadêmico e o bem-estar de cada estudante.• Garantir experiências de ensino adequadas para estudantes com necessidades educacionais específicas, sua inclusão nos processos de aprendizagem, sua participação no contexto da escola e o máximo desenvolvimento das suas



B. DIMENSÃO PEDAGÓGICA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
cultura colaborativa	desenvolvimento equânime e a aprendizagem integral de todos os estudantes.	potencialidades, bem como o acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um. <ul style="list-style-type: none"> Garantir e acompanhar o desenvolvimento dos Planos de Ensino Individualizado - PEI adequados aos estudantes com necessidades educacionais especiais.

C. DIMENSÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
C.1) Coordenar as atividades administrativas da escola	<p>O diretor assina a documentação, de acordo com os dispositivos legais do sistema/rede de ensino, relativa à vida escolar dos estudantes, bem como assina declarações, ofícios e outros documentos, responsabilizando-se pela sua atualização, expedição, legalidade e autenticidade.</p> <p>O diretor deve saber utilizar novas tecnologias de informação e comunicação, enquanto recursos importantes para a gestão escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer princípios e práticas de desenvolvimento organizacional da escola. Coordenar a matrícula na unidade escolar, com transparência e impessoalidade. Acompanhar e monitorar os processos de vida funcional dos trabalhadores da educação e a vida escolar dos estudantes. Elaborar com a equipe e comunidade, respeitando as regras do sistema/rede de ensino, os horários e rotinas de funcionamento da escola e garantir seu cumprimento por todos. Supervisionar o fornecimento da alimentação escolar, do transporte escolar e demais serviços prestados à escola, quando couber. Utilizar ferramentas tecnológicas e aplicativos que promovam uma melhor gestão escolar, tanto no planejamento e uso dos recursos, quanto na prestação de contas.
C.2) Zelar pelo patrimônio e pelos espaços físicos	O diretor se responsabiliza pela manutenção e conservação do espaço físico, pela segurança do patrimônio escolar e pela manutenção atualizada do tombamento dos bens públicos sob a guarda da instituição que dirige.	<ul style="list-style-type: none"> Garantir ou cobrar dos canais competentes que os serviços, materiais e patrimônios sejam adequados e suficientes às necessidades das ações e dos projetos da escola. Coordenar a utilização dos ambientes e patrimônios da escola.



C. DIMENSÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar orientações sobre os usos dos espaços, dos equipamentos e dos materiais da escola de acordo com o Projeto Político-Pedagógico.
C.3) Coordenar as equipes de trabalho	<p>O diretor escolar organiza o quadro de pessoal da escola com a devida distribuição de funções, construindo coletivamente critérios de atribuições de turmas aos docentes, priorizando as necessidades dos estudantes.</p> <p>Acompanha o desenvolvimento profissional e estimula o comprometimento das pessoas e das equipes.</p> <p>Conduz o trabalho de forma colaborativa com a equipe, promovendo sua motivação, proatividade, resiliência, sensibilidade e ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhar em equipe. • Delegar atribuições e dividir responsabilidades. • Motivar a equipe com foco em melhorias e resultados. • Coordenar e articular professores e funcionários em equipes de trabalho com compromisso, objetivos e metas comuns, previamente discutidos e acordados. • Definir com a equipe de gestão e sem perder de vista o projeto político-pedagógico, critérios de distribuição de professores e estudantes nas turmas e séries/anos, considerando as definições legais locais quando for o caso. • Identificar soluções para os problemas detectados em diálogo e acordo com os profissionais da escola. • Controlar a frequência dos profissionais da escola. • Monitorar e comunicar às instâncias superiores a necessidade de substituições temporárias ou definitivas de docentes e demais profissionais da escola, evitando o prejuízo para as atividades letivas e escolares. • Aplicar ou coordenar a aplicação, quando couber, de sanções disciplinares regimentais a professores, servidores e estudantes, garantindo amplo direito de defesa. • Conduzir a avaliação de desempenho da equipe, dando retorno aos avaliados e discutindo os aspectos coletivos nas instâncias participativas, como o conselho escolar. • Instituir ações de reconhecimento e valorização dos profissionais da escola. • Criar condições para a viabilização da formação continuada dos profissionais da escola.



C. DIMENSÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
C.4) Gerir, junto com as instâncias constituídas, os recursos financeiros da escola	<p>O diretor se responsabiliza pela administração financeira e pela prestação de contas dos recursos materiais e financeiros recebidos.</p> <p>Deve incentivar a participação da comunidade, na indicação de elementos que possam tornar o plano de aplicação de recursos financeiros consistente com os anseios da comunidade e do projeto político-pedagógico da escola.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar-se sobre legislações e normas referentes ao uso e à prestação de contas dos recursos financeiros da escola. • Elaborar orçamentos com base nas necessidades da escola, monitorar as despesas e registros, de acordo com as normas vigentes e com a participação do Conselho Escolar. • Elaborar com o Conselho Escolar, planos de aplicação dos recursos financeiros e prestação de contas, divulgando à comunidade escolar de forma transparente e efetiva os balancetes fiscais. • Manter dados e cadastros da escola devidamente atualizados junto aos órgãos oficiais para recebimento de recursos financeiros. • Identificar, conhecer e buscar programas e projetos que oferecem recursos materiais e financeiros para a escola.

D. DIMENSÃO PESSOAL & RELACIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
D.1) Cuidar e apoiar as pessoas	<p>O diretor escolar promove e constrói respeito e confiança por meio de seu comportamento ético, promovendo relacionamentos positivos e uma colaboração efetiva entre os membros da comunidade escolar. Inspira confiança, devido à sua capacidade de ser profissionalmente imparcial, justo e respeitoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometer-se com a aprendizagem e o bem-estar dos estudantes. • Promover a convivência escolar respeitosa e solidária. • Acionar as instituições da rede de apoio e proteção à criança e ao adolescente, sempre que necessário.
D.2) Agir democraticamente	<p>O diretor deve ser o principal promotor do diálogo na comunidade escolar, onde a escuta e o incentivo à conversa com todos são decisivos para um projeto educativo democrático e de qualidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propor a constituição ou ampliação dos espaços e momentos de diálogo na escola, encorajando as pessoas a apresentarem seus pontos de vista, ideias e concepções sobre a escola e o trabalho pedagógico.



D. DIMENSÃO PESSOAL & RELACIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto político-pedagógico da escola, bem como a participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares.
D.3) Desenvolver alteridade, empatia e respeito as pessoas	O diretor deve respeitar e promover o respeito mútuo entre os agentes escolares e da comunidade, em relações de alteridade e empatia.	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar o respeito aos direitos, opiniões e crenças entre a equipe de gestão, os estudantes, seus familiares e os profissionais da educação que atuam na escola. • Tratar todos de forma equitativa e com respeito. • Valorizar a cultura de sua comunidade.
D.4) Agir orientado por princípios éticos, com equidade e justiça	O diretor orienta sua atuação pela ética, integridade, transparência, imparcialidade e justiça, garantindo o respeito ao direito à educação e em favor da superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania.	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer cumprir as normas e regras da escola, de forma justa e consequente, no sentido de garantir o direito à educação para todos. • Agir com transparência e imparcialidade no cotidiano da escola. • Buscar a superação das desigualdades educacionais. • Garantir o respeito ao direito à educação, com ênfase na promoção da cidadania. • Pautar suas ações pela ética profissional.
D.5) Saber comunicar-se e lidar com conflitos	O diretor busca sempre a melhor forma de se expressar. Busca compreender a origem dos problemas e conflitos, mediando a construção de soluções alternativas em diálogo com todas as partes interessadas, mostrando capacidade de escuta ativa e argumentação.	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer formas de comunicação claras e eficazes com todos, articulando argumentos conectados ao contexto e consistentes com sua responsabilidade à frente da escola. • Usar a comunicação e o diálogo lidando com as situações e conflitos no cotidiano escolar e educacional. • Mediar crises ou conflitos interpessoais na escola.
D.6) Ser proativo	O diretor precisa ter capacidade de atuar nas mais diversas circunstâncias, buscando soluções adequadas, oportunas e inovadoras, contextualizadas, demonstrando talento criativo e proatividade.	<ul style="list-style-type: none"> • Lidar com situações e problemas inesperados e discernir como poderá enfrenta-los e os caminhos para encontrar os recursos necessários. • Analisar o contexto, identificar problemas ou ameaças possíveis e agir de forma antecipada e preventiva.



D. DIMENSÃO PESSOAL & RELACIONAL		
Competências	Descrição	Atribuições/Práticas/Ações esperadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Considerar no plano de gestão a necessidade de adequação de estratégias às diferentes situações e desafios do contexto.
D.7) Comprometer-se com o seu desenvolvimento profissional	O diretor escolar busca ampliar e atualizar seus conhecimentos gerais e especialmente sobre a educação, a escola, seus sujeitos e processos.	<ul style="list-style-type: none"> • Ter predisposição para o estudo e o desejo de melhoria constante, planejando e buscando momentos de qualificação profissional. • Avaliar continuamente, corrigir e aperfeiçoar seu próprio trabalho.





**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



PARECER JURÍDICO Nº 175/2025/PGM

JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA NOS TRIBUNAIS SUPERIORES. INCONSTITUCIONALIDADE DE LEI. NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO PROJETO DE LEI. GESTÃO DEMOCRÁTICA. PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE. CONSELHO ESCOLAR. PROVIMENTO DO CARGO DE GESTOR ESCOLAR POR MEIO DE CRITÉRIOS TÉCNICOS DE MÉRITO E DESEMPENHO. CONSTITUCIONALIDADE. DEVER MANUTENÇÃO ORDENAMENTO JURÍDICO MUNICIPAL COERENTE COM O SISTEMA CONSTITUCIONAL.

1. RELATÓRIO

Analisa-se o Projeto de Lei Ordinária (PLO) que institui o processo seletivo técnico para diretores e vice-diretores das unidades de ensino da Rede Municipal de Vilhena, em substituição ao sistema eletivo previsto na Lei Municipal nº 5.899/2022, que será revogada. O objetivo é adequar a legislação municipal à jurisprudência consolidada do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO) e do Supremo Tribunal Federal (STF), que vedam a eleição para cargos públicos não eletivos, conforme decisão proferida no Reexame Necessário nº 0019808-11.2014.8.22.0002 (TJRO, 2015).

O Projeto de Lei analisado estrutura-se em nove capítulos, estabelecendo critérios técnicos de mérito e desempenho, etapas eliminatórias, curso de formação e análise curricular e classificatórias, entrevista técnica, além da participação consultiva da comunidade escolar por meio dos Conselhos Escolares. A nomeação dos gestores caberá ao Chefe do Executivo, com exercício da função por dois anos, recondução condicionada a avaliação de desempenho e possibilidade de destituição por ineficiência ou infrações.



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



A Procuradoria Geral do Município de Vilhena - PGM, no exercício de suas atribuições constitucionais e legais, emite o presente parecer para orientar a revisão da Lei Municipal, com o objetivo de harmonizar a legislação municipal com o ordenamento jurídico superior, em especial com o art. 3º, II da Constituição Federal - CF/88 e a jurisprudência do STF e do TJRO sobre o direito público.

2. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

2.1 Competência da Procuradoria Geral do Município

Inicialmente, cumpre destacar, que a manifestação jurídica exarada neste Parecer encontra fundamento na decisão proferida pelo Supremo Tribunal de Justiça na ADI 6.331/PE e na ADPF 1.037/AP, que reconhecem a exclusividade aos Procuradores Municipais efetivos para exercer as funções de representação judicial, extrajudicial, consultoria e assessoria jurídico do Município, incluindo as suas autarquias e fundações.

A Procuradoria Geral do Município de Vilhena detém competência técnica e legal para analisar a regularidade dos procedimentos administrativos praticados pelos órgãos e entidades municipais. Nesse contexto, a atuação da Procuradoria não se limita à mera formalidade, mas constitui controle prévio de legalidade, essencial para evitar vícios que possam comprometer a validade do ato ou expor o Município a litígios. Contudo, é imperioso ressaltar que o presente parecer possui natureza exclusivamente opinativa, restringindo-se à análise jurídica da conformidade dos atos administrativos com a legislação aplicável.

Não cabe a este documento adentrar questões de conveniência e oportunidade, reservadas à discricionariedade do administrador público, nem examinar aspectos técnico-administrativos ou financeiros, salvo em casos flagrantemente contrários ao ordenamento jurídico (questões teratológicas). Contudo, destaca-se que, na alienação de bens públicos, a comprovação do interesse público é requisito legal inafastável, condição que integra o próprio núcleo de validade do ato.



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



Assim, embora não se imiscuir em méritos administrativos, o parecer assegura que a fundamentação jurídica obedeça aos parâmetros legais, preservando a lisura processual e a finalidade coletiva que devem orientar a gestão patrimonial.

2.2 Fundamentação Jurídica

Em conformidade com a Constituição Federal, Art. 37, II, da CF/88, que estabelece o princípio da impessoalidade e da meritocracia no acesso a cargos públicos, o projeto de Lei em análise propõe a substituição da eleição direta para gestores escolares, já considerada inconstitucional pela jurisprudência dos Tribunais Superiores, por um processo seletivo técnico e objetivo.

Essa mudança visa garantir que o provimento do cargo de gestor escolar seja realizado com base em critérios de mérito e desempenho, alinhando-se às diretrizes do Ministério da Educação - MEC expressas na Condicionalidade I para habilitação no VAAR, conforme consta da Resolução nº 3º, de 1º de julho de 2024, da Comissão Intergovernamental de Financiamento da Educação Básica -CIF. A proposta busca assegurar que os gestores escolares sejam selecionados por meio de avaliações técnicas, com participação da comunidade escolar, respeitando-se a competência exclusiva do Prefeito para nomear profissionais da educação para exercerem as funções de diretor e vice-diretor nas unidades escolares da rede municipal de ensino.

Vale ressaltar que o estabelecimento de critérios de mérito e desempenho para o provimento dos cargos de gestão escolar deve observar a competência exclusiva do Executivo para designar cargos em comissão e funções de confiança, conforme previsto no Art. 37, II da CF/88. Neste sentido, opta-se pela realização de processo seletivo proposto, desenvolvido em etapas técnicas, incluindo a publicação de edital ou documento equivalente que configure um processo transparente e democrático, de modo a atender às exigências do MEC para a complementação VAAR, mas também fortalece a gestão escolar ao priorizar a qualificação e a capacidade técnica dos candidatos, contribuindo para a melhoria da qualidade da educação pública e ao mesmo tempo para atender aos comandos constitucionais.



**PREFEITURA DE
VILHENA
PROCURADORIA**



A proposta coaduna-se ainda com o Art. 206, VI, da CF/88, que prevê a gestão democrática do ensino público, garantindo a participação da comunidade escolar de forma consultiva e fiscalizadora, por meio dos Conselhos Escolares, sem interferir no processo de nomeação dos gestores. Essa abordagem evita o vício de inconstitucionalidade apontado na Lei 5.899/2022, conforme jurisprudência consolidada do Tribunal de Justiça de Rondônia - TJRO e do Supremo Tribunal Federal - STF.

O Tribunal de Justiça de Rondônia, no Reexame Necessário citado, declarou inconstitucionais leis que instituíram eleições diretas para diretores escolares, por violar os arts. 18, V, e 187, II, da Constituição Estadual de Rondônia, que exigem concurso público para o provimento de cargos efetivos.

O Projeto de Lei em questão (PLO) afasta esse risco ao adotar um processo técnico e não eletivo, alinhando-se às diretrizes constitucionais e às exigências do Ministério da Educação - MEC para a complementação VAAR. Dessa forma, a proposta assegura a gestão democrática, mantendo a participação da comunidade escolar em caráter consultivo, enquanto preserva a competência do Executivo para a nomeação de gestores escolares com base em critérios técnicos e objetivos, garantindo a legalidade e a eficiência da gestão educacional.

Vale ressaltar que a medida é essencial para a saúde financeira dos municípios, garantindo os repasses aos fundos específicos da Educação, neste sentido, ressalta-se o previsto na Resolução nº 3, de 1º de julho de 2024, da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade (CIF), para habilitar-se nas condicionalidades previstas nos incisos I, IV e V, § 1º, art. 14, da Lei nº 14.113/2020, é exigido dos estados e municípios devem possuírem legislação própria normalizando o provimento do cargo de gestor escolar por meio de critérios técnicos de mérito e desempenho ou a par de escolha, realizada com a participação da comunidade escolar, de candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho, comprovar que adotam processo de seleção para provimento de cargos ou funções de gestores escolares, por meio da publicação de edital ou documento equivalente, sendo este um dos requisitos para o recebimento da complementação VAAR no ano de 2025.

Para expurgar a inconstitucionalidade da atual gestão municipal procede-se a revogação da Lei nº 5.899/2022, que previa eleição direta para diretores, está eivada de inconstitucionalidade



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



material, conforme entendimento do TJRO. Sua revogação é necessária para eliminar o conflito com o art. 37, II, da CF/88, que reserva ao Executivo a nomeação de cargos em comissão, evitar judicialização e sanções por descumprimento de precedentes (ex.: ADI 1.221/DF, STF).

2.3 Das alterações propostas na minuta apresentada pela SEMED.

Considerando as razões apresentadas no tópico 2.3, a Procuradoria Geral do Município procedeu alterações, todas justificadas com base na adequação à Constituição Federal de 1988 (CF/88), à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/1996), à jurisprudência dos tribunais e aos princípios de legalidade. De modo a visam garantir a conformidade com os marcos legais vigentes, além de assegurar a transparência, a impessoalidade e a eficiência na gestão escolar, conforme exigido pela legislação.

Entre as alterações propostas destacam-se:

- a- Adequação do texto à CF/88 e à LDB, embora, a versão inicial do projeto de lei já trazia elementos que buscavam alinhar-se aos princípios constitucionais, como a gestão democrática e a participação da comunidade escolar. No entanto, a segunda versão reforça esses aspectos, explicitando a necessidade de critérios técnicos e objetivos para a seleção de gestores, em conformidade com o Art. 37, II, da CF/88, que estabelece o princípio da impessoalidade e da meritocracia no acesso a cargos públicos;
- b- Aprimoramento da redação para reforçar a gestão democrática como um dos princípios da educação nacional, com a inclusão de mecanismos mais claros de participação da comunidade escolar, como a avaliação periódica de desempenho dos gestores e a atuação dos Conselhos Escolares;
- c- Adequações as decisões jurisprudenciais que declaram a inconstitucionalidade de leis que instituíram eleições diretas para diretores escolares, como no caso do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO) e do Supremo Tribunal Federal (STF). Essas decisões fundamentam a substituição do modelo de eleição direta por um processo seletivo técnico,



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



baseado em critérios de mérito e desempenho, evitando assim o vício de inconstitucionalidade apontado na Lei nº 5.899/2022. A segunda versão também prevê a destituição de gestores por ato discricionário ou por processo administrativo, em conformidade com o Art. 37, II, da CF/88, que permite a exoneração de cargos em comissão por conveniência e oportunidade;

d- Introdução dos mecanismos mais robustos de transparência e controle, como a divulgação pública das etapas do processo seletivo, a publicação dos resultados no Diário Oficial do Município e a garantia de ampla defesa e contraditório em processos de destituição. Essas alterações visam garantir a legalidade do processo, assegurando que todas as etapas sejam conduzidas de forma transparente e imparcial, em conformidade com os princípios da administração pública previstos no Art. 37 da CF/88;

e- Ênfase na participação da comunidade escolar pela ampliação do papel da comunidade escolar na gestão democrática, prevendo a atuação dos Conselhos Escolares como órgãos deliberativos, consultivos e fiscalizadores. Essa mudança está em consonância com o Art. 206, VI, da CF/88, que prevê a gestão democrática do ensino público, e com o Art. 14 da LDB, que estabelece a participação da comunidade escolar e local na gestão das escolas. A inclusão de mecanismos de avaliação de desempenho pelos Conselhos Escolares e a possibilidade de recondução dos gestores condicionada à aprovação da comunidade reforçam o caráter democrático e participativo da gestão escolar;

f- Adequação dos critérios de avaliação de desempenho e recondução com a definição de critérios mais claros e objetivos para a avaliação de desempenho dos gestores, incluindo o cumprimento de metas educacionais, a melhoria dos indicadores de aprendizagem e a devolutiva da comunidade escolar. Esses critérios estão alinhados com as diretrizes da LDB, que prevê a avaliação contínua do desempenho dos profissionais da educação.

g- prever a possibilidade de recondução dos gestores, condicionada a uma avaliação positiva, também está em conformidade com os princípios da gestão democrática e da meritocracia; e



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



h- detalhamento dos procedimentos para a destituição de gestores, incluindo a possibilidade de exoneração por ato discricionário ou por processo administrativo. Essa alteração está em conformidade com o Art. 37, II, da CF/88, que permite a exoneração de cargos em comissão por conveniência e oportunidade, e com a jurisprudência dos tribunais, que reconhece a necessidade de ampla defesa e contraditório em processos administrativos. A inclusão de penalidades específicas para casos de ineficiência, desídia ou rejeição pela comunidade escolar reforça a responsabilização dos gestores e a transparência na gestão escolar, com a garantia do direito de defesa e contraditório.

Em síntese, as alterações realizadas no projeto de lei buscam garantir a conformidade com a CF/88, a LDB e a jurisprudência dos tribunais, além de reforçar os princípios de legalidade, transparência e gestão democrática. Essas mudanças visam assegurar que a seleção e a atuação dos gestores escolares sejam pautadas por critérios técnicos e objetivos, com ampla participação da comunidade escolar e respeito aos princípios constitucionais e legais.

3. CONCLUSÃO

Em conclusão, o Projeto de Lei, desde que mantidas as alterações promovidas, apresenta-se constitucional e em plena conformidade com a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB - Lei nº 9.394/1996, as normas do Ministério da Educação -MEC a jurisprudência dos tribunais superiores. As modificações realizadas garantem que o processo de seleção de gestores escolares seja pautado por critérios técnicos, objetivos e transparentes, alinhando-se aos princípios constitucionais da impessoalidade, moralidade e eficiência (Art. 37, CF/88), além de assegurar a gestão democrática do ensino público, conforme previsto no Art. 206, VI, da CF/88 e no Art. 14 da LDB.

A substituição do modelo de eleição direta por um processo seletivo baseado em mérito e desempenho afasta o vício de inconstitucionalidade apontado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA



de Rondônia (TJRO) e do Supremo Tribunal Federal (STF), que consideraram inconstitucionais leis que instituíram eleições para diretores escolares por violarem o princípio do concurso público para cargos efetivos. Além disso, a previsão de destituição por ato discricionário ou por processo administrativo, com garantia de ampla defesa e contraditório, está em consonância com o Art. 37, II, da CF/88, que permite a exoneração de cargos em comissão por conveniência e oportunidade.

A participação da comunidade escolar, por meio dos Conselhos Escolares, na avaliação de desempenho dos gestores e na tomada de decisões estratégicas, reforça o caráter democrático da gestão, conforme exigido pela LDB e pelas diretrizes do MEC. A inclusão de mecanismos de transparência, como a divulgação pública das etapas do processo seletivo e a publicação dos resultados no Diário Oficial do Município, assegura a legalidade e a impessoalidade do processo, em conformidade com os princípios da administração pública.

Por fim, a avaliação periódica de desempenho e a possibilidade de recondução dos gestores, condicionada à aprovação da comunidade escolar e ao cumprimento de metas educacionais, garantem que a gestão escolar seja eficiente e responsável, alinhando-se às políticas públicas de melhoria da qualidade da educação. Esses aspectos estão em conformidade com as normas do MEC, que priorizam a melhoria dos indicadores de aprendizagem e a redução das desigualdades educacionais.

Portanto, o Projeto de Lei, com as alterações promovidas, está em plena conformidade com a CF/88, a LDB, as normas do MEC e a jurisprudência dos tribunais, garantindo uma gestão escolar democrática, transparente e eficiente, que valoriza a competência técnica e a participação da comunidade, em benefício da qualidade da educação pública.

Marcia Helena Firmino

Procuradora do Município de Vilhena

(Assinatura Eletrônica)

[



Assinado por: MARCIA HELENA FIRMINO 24/03/2025 11:43:30
DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE



PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
ESTADO DE RONDÔNIA
Secretaria de Educação



DESPACHO

Considerando a análise da minuta da Lei que institui o processo de seleção de gestores para as unidades de ensino da rede municipal de ensino, e após verificar que o texto está em conformidade com as diretrizes legais e educacionais vigentes, **manifesta-se pela aprovação da minuta**, concordando com o prosseguimento dos trâmites legais para a devida formalização da proposta.

Dessa forma, encaminhe-se à Procuradoria-Geral do Município (PGM) para as providências cabíveis.

Vilhena, 20 de março de 2025.

Flávio de Jesus
Secretário Municipal de Educação
Decreto nº 59.135/2023



Assinado por: FLAVIO DE JESUS 20/03/2025 12:01:19 DOCUMENTO
ASSINADO DIGITALMENTE