

**PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO
DE SANTO ANTONIO DE LISBOA - PI**

LEI N.º 259/98

26 DE JUNHO DE 1998

LEI N.º 259/98 , DE 26 DE JUNHO DE 1998

“Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração
do Magistério Público do Município de Santo
Antônio de Lisboa e dá Providências”

**A PREFEITA MUNICIPAL DE SANTO ANTONIO DE LISBOA, ESTADO DO
PLAUÍ:**

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Santo Antônio de Lisboa-PI, de acordo com as diretrizes, emanadas do Conselho Nacional de Educação, previstas no artigo 10 da Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Art. 2º - O regime jurídico dos membros do magistério é o vigente para os servidores em geral do município, observadas as disposições específicas desta lei.

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

I - Cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público;

II - Classe é o desdobramento de um cargo no sentido de carreira;

III - Carreira é o conjunto de cargo e classes de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade e complexidade;

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

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

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

VI - Nível ou Referência Salarial é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano.

TÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

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

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

II - Profissionalização do pessoal do magistério através da implementação de condições e meios que assegurem a formação e o desenvolvimento profissional, a valorização e a concentração de seus próprios esforços no campo da educação;

III - Remuneração condigna pelo estabelecimento do piso salarial profissional;

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

V - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

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

Art. 6º - As funções de confiança de diretor de unidade escolar, supervisor escolar e orientador educacional serão criadas pelo Prefeito(a) Municipal, de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino e considerando:

I - número de salas de aula;

II - grau de ensino ministrado;

III - número de turnos.

Parágrafo Único - A designação para a função de confiança de diretor de escola, a que se refere o caput deste artigo, será feita pelo Prefeito Municipal, ouvindo a comunidade escolar.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

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

Parágrafo Único - São admitidas outras formas de seleção pública, para a contratação temporária, na forma da lei específica.

Art. 8º - Os provimentos de cargos efetivos de pessoal do magistério são acessíveis aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á no salário inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18 (dezoito) anos.

Art. 9º - As normas específicas para realização do concurso para provimento de cargos do magistério serão aprovadas no edital do concurso, observando a legislação pertinente.

CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10º - Ao entrar em exercício, o membro do magistério nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o cargo, observando os seguintes fatores:

- I - pontualidade
- II - assiduidade
- III - capacidade de iniciativa
- IV - produtividade
- V - responsabilidade

Parágrafo Único - Os requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, conforme dispuser regulamento específico.

CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO

Art. 11º - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de progressões funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

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

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

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

&1º - O cargo de professor é constituído de duas classes (A e B), com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:

I - Professor Classe A - entende-se o docente com habilitação específica de 2º grau, correspondendo ao curso pedagógico completo;

II - Professor Classe B - entende-se o docente regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena;

&2º - O cargo de especialista em educação é constituído de classe única, com pré-requisito de curso de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, nos termos do artigo 64, da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO SALARIAL

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

& 1º - Os níveis salariais são os indicados no anexo I, identificados pelos algarismos romanos de I a VIII, correspondendo cada nível um acréscimo de 5 % (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o salário imediatamente anterior.

& 2º - aplica-se a progressão salarial aos ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente.

Art. 15º - O pessoal do magistério terá direito a progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - houver completado no mínimo três anos de efetivo exercício na referência.

II - ter alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho do período.

III - ter participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento com carga horária inferior a 240 (duzentos e quarenta) horas.

Parágrafo Único - Os incisos II e III, a que se refere o caput deste artigo, serão disciplinados no sistema de avaliação de desempenho, a ser aprovado por ato do Prefeito Municipal.

Art. 16º - O tempo de serviço em que o servidor do magistério se encontre afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I do artigo 15, exceto nos casos considerados de efetivo exercício no regime jurídico vigente.

Art. 17º - A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 18º - Perderá o direito a progressão salarial o profissional do magistério que, no período de três anos a ser computado, tiver:

I - recebido advertência escrita ou cumprido pena suspensão;

II - mais de dez faltas não justificadas;

CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO

Art. 11º - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de progressões funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

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

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

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

&1º - O cargo de professor é constituído de duas classes (A e B), com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:

I - Professor Classe A - entende-se o docente com habilitação específica de 2º grau, correspondendo ao curso pedagógico completo;

II - Professor Classe B - entende-se o docente regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena;

&2º - O cargo de especialista em educação é constituído de classe única, com pré-requisito de curso de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, nos termos do artigo 64, da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 19º - A progressão salarial, disciplinada nos artigos 14 e 15, não poderá ser concedida ao profissional do magistério que se encontre de licença de interesse particular ou quando posto à disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino;

Art. 20º - O profissional do magistério ao completar 5 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo nível salarial será, automaticamente, promovido para o nível imediatamente superior a que lhe pertence.

SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 21º - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do profissional do magistério no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 22º - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração o projeto pedagógico do ensino municipal, a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional do magistério e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade, clareza e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional dos cargos;

II - periodicidade;

III - comportamento observável do profissional do magistério;

IV - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos profissionais do magistério;

V - conhecimento do servidor do magistério do resultado da avaliação;

VI - capacitação dos avaliadores.

CAPÍTULO VI DO EXERCÍCIO

Art. 23º - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o profissional do magistério terá o seu local de trabalho designado pelo secretário municipal de

Educação ou equivalente, lotando-o, preferencialmente, em unidades escolares próxima a sua residência

CAPÍTULO VII DA SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

CAPÍTULO VIII DA CEDÊNCIA

Art. 27º - A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o professor ou o especialista em educação, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal.

Parágrafo Único - A cedência será, sem ônus para o órgão de origem, quando o professor ou o especialista em educação for colocado a disposição da entidade sem vínculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação, para exercer funções fora do sistema de ensino.

Art. 28º - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01(um) ano, sendo renovável, anualmente, se assim convier as partes interessadas.

Art. 29º - O professor ou especialista em educação cedido somente terá direito a promoção, na forma prevista no art.20.

CAPÍTULO IX DA REMOÇÃO

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

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

Art. 32º - A remoção por permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem a mesma atividade.

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

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

CAPÍTULO X DO AFASTAMENTO

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

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

II - participar de grupos de trabalho para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal na área de educação ou afins;

III - cumprir missão oficial dentro ou fora do país;

Art. 36º - Desde a expedição do diploma para o cargo eletivo, o profissional do magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato;

Parágrafo Único - Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá permanecer no seu cargo, sem prejuízo da remuneração a que faz jus.

TÍTULO III DOS DIREITOS E DEVERES



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvídio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

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

CAPÍTULO X DO AFASTAMENTO

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

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

II - participar de grupos de trabalho para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal na área de educação ou afins;

III - cumprir missão oficial dentro ou fora do país;

Art. 36° - Desde a expedição do diploma para o cargo eletivo, o profissional do magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato;

Parágrafo Único - Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá permanecer no seu cargo, sem prejuízo da remuneração a que faz jus.

TÍTULO III DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO SALÁRIO

Art. 37° - Remuneração é o salário do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em Lei.

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

Art. 39° - O piso salarial do professor qualificado, para uma jornada semanal de trabalho de 20(vinte) horas, será o valor correspondente ao do professor classe A e nível I do anexo I, desta lei.

SEÇÃO II



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvidio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 40° - O profissional do magistério em exercício em escola de difícil acesso fará jus a uma gratificação mensal, correspondente a 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o salário, conforme critério a ser disciplinado por ato do Prefeito Municipal.

Parágrafo Único - São requisitos mínimos para a classificação da escola como de difícil acesso:

I - Localização na zona rural;

II - Distância de mais de quatro quilômetros da zona urbana do município;

III - Inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo Município.

Art. 41° - O profissional do magistério no exercício das funções de diretor de escola, supervisor ou orientador educacional, disciplinadas no artigo 6°, perceberá uma gratificação, a ser fixada pelo Prefeito obedecendo a hierarquia de cargos e funções da Prefeitura.

CAPÍTULO II

DO INCENTIVO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 42° - Será concedido um percentual sobre o salário do profissional do magistério pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional na área da educação, a nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo os seguintes critérios:

- a) Gratificação regência de classe, equivalente aos percentuais de 30% para 20 horas e 40% para 40 horas semanais sobre o salário base.**
- b) curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360(trezentos e sessenta) horas; 8% (oito por cento);**
- c) curso de mestrado: 15%(quinze por cento);**
- d) curso de aperfeiçoamento com carga horária de 240(duzentos e quarenta) a 359(trezentos e cinquenta e nove) horas; 4% (quatro por cento).**

CAPÍTULO III DAS FÉRIAS

Art. 43° - Os ocupantes de cargos do magistério gozarão férias regulamentares de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos do recesso escolar e de acordo com o interesse da escola, os demais servidores farão jus férias anuais de 30(trinta) dias.



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvídio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

Parágrafo Único - Não será permitida acumular férias e nem transferi-las, para período de aulas regulamentares.

CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

Art. 44° - Aplicar-se-á, ao profissional do magistério, o regime de licenças estabelecido no regime jurídico em vigência na Prefeitura.

CAPÍTULO V DOS DEVERES

Art. 45° - São deveres do profissional do magistério:

- I - elaborar e executar os planos e programas de atividades escolares;**
- II - cumprir e fazer com que os alunos cumpram os horários e calendários escolares;**
- III - desempenhar as atribuições de seu cargo, de acordo com as descrições especificadas no anexo II;**
- IV - manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula ou fora dela;**
- V - comparecer as reuniões para as quais for convocado;**
- VI - promover e participar de atividades comunitárias de caráter cívico-social que atraiam os membros da comunidade;**
- VII - trabalhar no sentido de promover a valorização da escola na comunidade a que serve;**
- VIII - respeitar as autoridades constituídas, os monumentos e as tradições de nossa história;**
- IX - incentivar a preservação do sentimento de nacionalidade e civismo;**
- X - zelar pela economia de material e a conservação do patrimônio público;**

TÍTULO IV DO REGIME DISCIPLINAR



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvidio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

CAPÍTULO I DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS

Art. 46° - Aplicar-se-á, ao profissional do magistério, o regime disciplinar previsto no regime jurídico em vigência na Prefeitura, além das normas operacionais estabelecidas em regimento interno da escola.

Art. 47° - O regimento interno da escola, contendo normas operacionais, será elaborado por uma comissão constituída por um professor da escola e membros do setor educacional do Município.

CAPÍTULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 48° - A jornada de trabalho do docente será constituída de uma parte de horas-aulas e a outra de horas-atividade.

Art. 49° - A jornada de trabalho normal do profissional do magistério será de 20(vinte) horas.

Art. 50° - As aulas que ultrapassarem ao regime normal de trabalho de 20 (vinte) horas, serão consideradas excedentes e, como tais, pagas sob regime de salário-aula.

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

Art. 51° - Além da jornada de trabalho a que se refere o artigo 49, o profissional do magistério terá o regime de tempo integral de 40(quarenta) horas.

Parágrafo Único - O salário do profissional do magistério, em regime de tempo integral, será o equivalente ao valor percebido pelo profissional submetido ao regime de 20(vinte) horas, acrescido de 50%(cinquenta por cento) de adicional de tempo integral.

Art. 52° - A fixação e a alteração do regime de trabalho normal, por ato do Prefeito(a), dependerão, em cada ano, da necessidade da unidade escolar e obedecerá aos critérios da antigüidade e disponibilidade do corpo docente.



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvídio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

Art. 53° - A jornada de trabalho do profissional do magistério, investido no cargo mediante concurso público para o regime de 40(quarenta) horas, somente poderá ocorrer redução com a concordância do servidor.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 54° - Os atuais professores, com qualificação específica, regularmente investido no cargo, serão enquadrados no cargo e classe do quadro permanente, observando as descrições e especificações dos cargos - anexo II.

Parágrafo Único - Para o posicionamento do profissional do magistério no nível salarial, no ato da implantação do plano, será apurado o tempo de serviço do servidor na função na Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Lisboa - PI, estabelecendo um nível para cada quatro anos de serviço.

Art. 55° - Os atuais professores leigos integrarão o quadro suplementar, que se extinguirá com a vaga.

&1° - O salário do professor leigo obedecerá os critérios seguintes:

- a) para a jornada semanal de trabalho de 25(vinte e cinco) horas, o salário será o equivalente ao salário mínimo vigente;
- b) para a jornada semanal de trabalho de 40(quarenta) horas, o salário será de R\$168,00(cento sessenta e oito) reais.

&2° - Os professores leigos têm o prazo de 5(cinco) anos para obtenção da qualificação exigida para o ingresso no quadro permanente;

&3° - Ao adquirir sua habilitação, o professor leigo será enquadrado no cargo e classe correspondente a sua titulação, passando a integrar o sistema de carreira do plano.

&4° - Assegurar a qualificação do professor leigo.

Art. 56° - Os atuais profissionais do magistério, com graduação a nível de licenciatura curta, serão enquadrados em quadro especial, que se extinguirá com a vaga.



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvídio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

Parágrafo Único - O valor salarial dos profissionais, a que se refere o caput deste artigo, será o equivalente a 75%(setenta e cinco por cento) do que recebe o profissional com licenciatura plena.

Art. 57° - Os atuais membros do magistério que não se enquadrarem no quadro de pessoal, estabelecido no presente plano, serão alocados em quadro suplementar, no cargo em que se encontra, que se extinguirá com a vacância.

Art. 58° - O pessoal enquadrado nos quadros suplementar ou especial não integram o sistema de carreira do plano, mas estão sujeitas às normas gerais no que couber.

Art. 59° - O Prefeito(a) Municipal promoverá, diretamente ou através de reconhecidas instituições públicas ou privadas da área da educação, a capacitação de professores leigos, habilitando-os para exercer as atividades docentes.

Art. 60° - Para os professores e o especialista em educação, o Prefeito(a) Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, especialização e de graduação na área da educação.

Art. 61° - Além da progressão salarial disciplinada nos artigos 14 e 15, o profissional do magistério poderá ser contemplado com o incentivo de progressão salarial por qualificação do trabalho docente.

&1° - A progressão salarial, a que se refere o caput deste artigo, será concedido considerando os seguintes fatores:

I - dedicação exclusiva no sistema de ensino;

II - exames periódicos de aferição de conhecimentos na área curricular em que o profissional do magistério exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos.

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

&2° - As normas e procedimentos para a concessão da progressão, a que se refere o parágrafo anterior, serão disciplinados por ato do Prefeito(a) Municipal.

Art. 62° - O Sistema de Avaliação de Desempenho, previsto nos artigos 21 e 22, será aprovado e implantado pelo Poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação desta Lei.



Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Lisboa

C.G.C. 06.553.820/0001-97

Rua Governador Helvídio Nunes, 32 = CEP 64.640-000

SANTO ANTONIO DE LISBOA - PIAUÍ

Art. 63° - O Prefeito(a) Municipal expedirá os atos de enquadramento dos profissionais do magistério no Plano.

Art. 64° - As despesas decorrentes da aplicação deste Plano ocorrerão por conta de dotações do próprio orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

Art. 65° - Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovadas por ato do Prefeito(a) Municipal.

Art. 66° - Revogados as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, salvo quanto aos efeitos financeiros que vigorarão a partir do ato de enquadramento.

Gabinete da Prefeita Municipal de Santo Antônio de Lisboa-PI, 26 de Junho de 1998.

Esta Lei foi registrada sob o n.° 259/98, folha 09 do livro n.° 07 de registro de Leis da Câmara Municipal.

Santo Antônio de Lisboa (PI), 26 de Junho de 1998

**PREFEITURA MUNICIPAL DE
SANTO ANTONIO DE LISBOA - PI**

**ANEXO I
TABELA SALARIAL**

**ANEXO I
TABELA SALARIAL**

CARGO/CLASSE	JORNADA SEMANAL DE TRABALHO	NÍVEL OU REFERÊNCIA SALARIAL							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
PROFESSOR - CLASSE A	20h	165,34	173,60	182,87	192,01	201,61	211,69	222,27	233,38
	40h	248,01	260,41	273,43	287,10	301,45	316,52	332,34	348,95
PROFESSOR - CLASSE B	20h	248,01	260,41	273,43	287,10	301,45	316,52	332,34	348,95
	40h	372,01	390,61	410,14	430,69	452,17	474,77	498,50	523,42
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO - CLASSE ÚNICA	20h	248,01	260,41	273,43	287,10	301,45	316,52	332,34	348,95
	40h	372,01	390,41	410,14	430,69	452,17	474,77	498,50	523,42

**PREFEITURA MUNICIPAL DE
SANTO ANTONIO DE LISBOA-PI**

**ANEXO II
DESCRIÇÕES E ESPECIFICAÇÕES
DOS CARGOS**

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

I. TÍTULO DO CARGO: Professor Classe A e B

II. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

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

III. DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- zelar pela aprendizagem dos alunos;
- estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- ministrar aulas e atividades de classe, observando o plano de trabalho;
- elaborar e aplicar testes, provas e outros métodos usuais de avaliação;
- estabelecer tarefas individuais e em grupo;
- selecionar e/ou confeccionar o material didático, a ser utilizado no ensino;
- registrar no diário de classe ou equivalente as notas e as freqüências dos alunos, bem como as atividades didático-pedagógicas desenvolvidas;
- participar de cursos de atualização e/ou aperfeiçoamento em sua área atuação;
- executar outras atribuições compatíveis com a natureza do cargo,

mediante determinação superior.

IV. REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- Classe A - instrução equivalente ao 2º grau, com habilitação para o magistério;
- Classe B - curso de licenciatura plena, com habilitação específica na área;
- Ser maior de 18 anos.

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

I. TÍTULO DO CARGO: Especialista em Educação

II. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

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

III. DESCRIÇÃO DETALHADA:

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

- participar da elaboração do planejamento da educação municipal;
- propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino;
- participar da elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando à atualização e aperfeiçoamento do Magistério;
- participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares;
- participar das distribuições de turmas e da organização da carga horária;
- acompanhar e avaliar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem;
- integrar o Colegiado Escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação das causas e na busca de alternativas e soluções;
- participar de reuniões técnico-administrativas-pedagógicas na escola e nos órgãos da Secretaria Municipal de Educação;
- participar do processo de integração família-escola-comunidade.

b) Na área de Supervisão escolar:

- planejar, supervisionar, avaliar e reformular o processo ensino-aprendizado, traçando metas, criando ou modificando processos educativos, para propiciar a educação integral dos alunos;
- desenvolver pesquisas de campo, promovendo visitas, consultas e

debates de sentido sócio-econômico-educativo, para evidenciar recursos, problemas e necessidades da área educacional;

- elaborar em conjunto com os demais educadores e em consonância com a comunidade, currículos, planos de cursos e programas, estabelecendo normas e diretrizes, para assegurar ao sistema educacional conteúdos programáticos autênticos e definidos, em termos de qualidade e rendimento;
- orientar o corpo docente sobre o desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, incentivando-lhe a criatividade, a auto-crítica, o espírito de equipe e a busca do aprimoramento;
- supervisionar a aplicação de currículos, planos e programas, promovendo a inspeção de unidades escolares, acompanhando, controlando e avaliando o desenvolvimento de seus componentes;
- examinar relatórios e participar dos conselhos de classe, para aferir a validade dos métodos de ensino utilizados;
- participar do processo de avaliação escolar e recuperação de alunos, para identificar os pontos de estrangulamento do processo ensino-aprendizagem;

c) Na área de orientação educacional:

- assistir os educandos em estabelecimento de ensino, orientando-os e auxiliando-os em seu desenvolvimento intelectual e na formação de sua personalidade;
- pesquisar e estudar literatura ligada a área profissional, visando sua atualização;
- participar da elaboração do currículo escolar, opinando sobre suas implicações no processo de orientação educacional;
- organizar fichário dos alunos, visando facilitar o levantamento de dados pessoais;
- coordenar o processo de desenvolvimento de aptidões e interesse dos educandos, para aprimorar suas qualidades de reflexos e integração social;
- ensinar aos educandos a aquisição de conhecimentos sobre profissões, para orientá-los na escolha de sua ocupação;
- auxiliar na solução de problemas individuais dos alunos, a fim de contribuir para a sua compreensão no meio em que vive e

conseqüente posicionamento nesse meio;

- promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com os pais dos alunos;
- participar do processo de avaliação escolar e recuperação de alunos, para identificar os pontos de estrangulamento do processo ensino-aprendizagem;
- executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo, mediante determinação superior.

IV - REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- Licenciatura plena, com habilitação específica;
- Ter, no mínimo, dois anos de experiência na função docente;
- Ser maior de 18 anos.