



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



# PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO - ALTOS -PI

2010



**ESTADO DO PIAUÍ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,**  
**ESPORTE E LAZER - SEMECEL.**



LEI MUNICIPAL Nº 251 DE 04 DE MAIO DE 2010.

Dispõe sobre a adequação, a estruturação, reorganização do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Altos - PI, em conformidade com o art. 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008; e com base nos artigos, 206 e 211 da Constituição Federal, dos artigos, 8º § 1º e 41, 61, 62 e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; art. 1º incisos I, II e III da Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009; Lei 087, de 22 de outubro de 2003; e Lei 11.301, de 10 de maio de 2006, subsidiariamente a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e dá outras providências.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE ALTOS, ESTADO DO PIAUÍ:**

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

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**  
**CAPÍTULO I**  
**DO PLANO DE CARREIRA**

Art.1º - Esta Lei dispõe sobre a adequação, a reestruturação, reorganização do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Altos – PI, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, previstas na resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, no art. 6º da Lei nº 11.738, de 16 de junho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, dos artigos 8º § 1º, 41, 61, 62 e 67 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no art. 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e art. 1º incisos I, II e III da Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009; Lei 087, de 22 de outubro de 2003; Lei 11.301, de 10 de maio de 2006, subsidiariamente a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e dá outras providências.

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



**ESTADO DO PIAUÍ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,**  
**ESPORTE E LAZER - SEMECEL.**



Art.3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

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

II- Servidor Público é a pessoa legalmente investida em cargo ou emprego público;

III- Classe é o cargo no qual o servidor foi investido através de concurso público;

IV- Carreira é a ascensão do servidor dentro da classe em decorrência de titulação;

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

VI- Professor é o ocupante de cargo com funções de magistério;

VII- Magistério é o conjunto de profissionais da Educação, ocupante do cargo de professor que oferece a docência e funções de suporte pedagógico à docência, no âmbito do ensino público municipal com vistas a atingir os objetivos da educação;

VIII- Área de Atuação refere-se à etapa da Educação Básica em que o professor desenvolve suas funções;

IX- Horas-aula corresponde a toda e qualquer atividade programada com frequência exigível e efetiva orientação por professor habilitado, realizada em sala de aula ou em outro local, adequado ao processo de ensino aprendizagem;

X- Horas-atividade são as horas destinadas à 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;

XI- Nível ou Referência de Vencimento é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano de I a VIII;

XII- Profissionais do Magistério são aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência;

XIII- Pedagogo é o profissional que desempenha função de suporte pedagógico à docência;

XIV- Suporte pedagógico é a função de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação educacional.



## TÍTULO II DA CARREIRA

### CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DESTES MUNICÍPIO

Art. 4º - A carreira dos Profissionais do Magistério Municipal tem como princípios fundamentais:

I- Acesso a carreira por concurso de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade educativa;

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

III- 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;

IV- Remuneração condigna pelo estabelecimento do piso salarial profissional; progressão funcional e salarial baseada na titulação e avaliação;

V- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento para tal fim;

VI- Gestão democrática do ensino público, a ser disciplinado em lei complementar na forma da Lei Federal nº 9.394/96, art. 14;

VII- Garantia de padrão de qualidade do ensino;

VIII- Igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;

IX- Ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos, conforme exigência na forma do art. 37, inciso II da CF/88.

### CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - O quadro de pessoal dos Profissionais do Magistério é constituído pelos ocupantes que possuem a qualificação consignada no artigo 4º desta lei nos moldes previstos na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.



Art. 6º - As funções de confiança de diretor e diretor adjunto dos estabelecimentos de ensino são de livre nomeação e exoneração pelo poder público municipal dentre os ocupantes de cargo efetivo da carreira docente, observando os requisitos estabelecidos em ato do Poder Executivo Municipal.

§ 1º As demais funções de suporte pedagógico à docência, poderão ser exercidas por professores com especialização em Coordenação, Supervisão e/ou Gestão Escolar.

§ 2º As funções de coordenação e supervisão escolar, serão exercidas por professores do quadro efetivo, sendo de livre nomeação e exoneração pelo Poder Executivo Municipal.

§ 3º As gratificações de diretor, diretor adjunto, coordenação e supervisão escolar estão disciplinadas na lei municipal nº 226, de 30 de dezembro de 2008.

### **CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

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

Art. 8º - O provimento de cargo efetivo do pessoal do magistério é acessível aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á com o vencimento 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. 10 - Ao entrar em exercício, o Profissional do Magistério nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observando os seguintes fatores:



**ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.**



I- Pontualidade;

II- Assiduidade;

III- Capacidade de iniciativa;

IV- Produtividade;

V- Responsabilidade;

VI- Disciplina;

VII- Eficiência;

§ 1º- A avaliação de desempenho e os demais requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, por uma comissão instituída para esse fim, nos termos de regulamento do poder executivo municipal.

§ 2º- É assegurado ao ocupante de cargo de carreira o direito de acompanhar todos os atos de instrução do procedimento que tenha por objetivo a avaliação de seu desempenho.

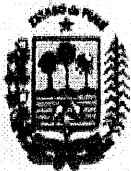
Art. 11 – A homologação do estágio probatório pelo poder executivo municipal observará o prazo de quatro meses antes de findo o seu período, dando-se ciência ao titular do cargo de Profissional do Magistério.

Art. 12- O profissional da educação municipal concursado não aprovado no estágio probatório será exonerado e, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 13- O ocupante de cargo de magistério em estágio probatório poderá exercer qualquer uma das funções de suporte pedagógico direto a docência.

**CAPÍTULO V  
DA ESTABILIDADE**

Art. 14 – Estabilidade é a garantia constitucional que enseja a permanência do concursado nomeado para o cargo de provimento efetivo, depois de cumprido o período compreendido para realização do estágio probatório.



Art. 15 – O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Art. 16 – Habilitado exclusivamente por concurso público para cargo efetivo, o Profissional do Magistério adquirirá estabilidade ao completar o prazo de três anos de efetivo exercício.

Art. 17 – Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação de desempenho.

### **TÍTULO III**

#### **DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 18 – O desenvolvimento funcional dos Profissionais do Magistério básico do município dar-se-á através da progressão funcional e salarial.

Art.19 - Progressão é a evolução dos Profissionais do Magistério sob a forma de ascendência funcional, em decorrência do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

#### **SEÇÃO I**

##### **DO CONCURSO PÚBLICO**

Art. 20 – O concurso público para provimento dos cargos dos Profissionais do Magistério municipal será de provas e títulos, conforme disposto em edital.

§ 1º O edital deverá ser previamente publicado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da realização das provas do seguinte modo:

- I- Integralmente no Diário oficial dos Municípios;
- II- Resumidamente, em jornal de grande circulação.



§ 2º As provas de conhecimento, de didática, se houver, serão disciplinadas pelo edital do concurso, atendidas as seguintes castas:

- I- A nota será calculada por média ponderada, na qual os títulos terão o menor peso;
- II- Somente poderão ser considerados como títulos, aqueles pertinentes e relevantes à área de conhecimento do cargo de magistério a ser provido;
- III- A avaliação de títulos cuja pontuação não excederá de 10 (dez) pontos do valor da primeira prova, não terá caráter eliminatório, apenas classificatório.

§ 3º O resultado do concurso público, com os nomes dos candidatos aprovados e as respectivas notas, deverá ser publicado no Diário Oficial dos Municípios.

§ 4º Os critérios de correção da prova de didática serão objetivamente estabelecidos no edital do concurso público.

§ 5º O candidato terá o direito de conhecer as razões de sua reprovação em qualquer das fases do concurso, sendo-lhe permitida a interposição de recurso.

§ 6º Não podem participar da Comissão e ou Banca de concurso, as pessoas que tiverem cônjuge, companheiro, ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, inscrito no concurso público.

Art.21 – Fica estipulado um percentual de até 10% (dez por cento) o teto de contratos temporários conforme os artigos 195 A e 195 B, da Lei Municipal nº 087/2003 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Altos.

## SEÇÃO II DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art.22 - A progressão funcional é a evolução automática do Profissional do Magistério dentro da classe que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida, nos termos do artigo 23, desta Lei.





ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



Art. 23 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor e pedagogo são agrupados pela qualificação, compreendendo cada grupo um grau determinado pela habilitação ou titulação do Profissional do Magistério, correspondendo a cada titulação um acréscimo incidindo o percentual sobre o vencimento anterior, na forma do anexo III.

§ 1º - Os cargos dos Profissionais do Magistério são desdobrados em 03 classes:

Professor - Classe A

Professor - Classe B

Pedagogo

Professor - Classe "A" é o regularmente investido no cargo para ministrar aulas na educação infantil e nos anos iniciais do Ensino fundamental, para cujo provimento a habilitação exigida é nível superior em: Pedagogia ou Normal Superior, admitindo-se ainda, habilitação em nível médio, modalidade normal.

Professor - Classe "B" é o regularmente investido em cargo para ministrar aulas na etapa final do ensino fundamental, para cujo provimento se exige graduação em área específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura plena.

Pedagogo é o regularmente investido no cargo para exercer as funções de: administrador escolar, orientador educacional, planejador educacional e inspetor escolar com habilitação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura plena ou bacharelado em pedagogia com habilitação em gestão ou supervisão escolar.

§ 2º Para efeito de titulação o professor - Classe A será classificado em:

I- Curso Médio em Modalidade Normal – AN

II- Curso Superior – AS

III- Curso de Especialização – AE

IV- Curso de Mestrado- AM

V- Curso de Doutorado – AD

§ 3º Para efeito de titulação o professor-Classe B será classificado em:

I-Curso Superior – BS

II- Curso de Especialização – BE



III- Curso de Mestrado- BM

IV- Curso de Doutorado – BD

§ 4º Para efeito de titulação o Pedagogo será classificado em:

I- Curso Superior – PS

II- Curso de Especialização – PE

III- Curso de Mestrado– PM

IV- Curso de Doutorado – PD

§ 5º - os atuais profissionais do magistério graduados em licenciaturas diversas serão assegurados sua permanência na classe em que estão atuando, na data da publicação desta lei.

### SEÇÃO III DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 24 - Progressão Salarial é a evolução do Profissional do Magistério de um nível para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço, da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento.

**Parágrafo único** - Os níveis salariais são os indicados no anexo II desta Lei, identificados pelos algarismos romanos de I a VIII, correspondendo cada nível um acréscimo de 4%(quatro por cento), a cada quatriênio, incidindo o percentual sobre o nível de referência salarial I, de cada classe..

Art. 25 - O profissional do magistério terá direito à progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – houver completado quatro anos de efetivo exercício na referência;

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



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



III - ter participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento na respectiva área de atuação, com carga horária igual ou superior a 240 (duzentos e quarenta) horas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de no mínimo, 20 horas/aula, com certificação de instituições públicas e ou privadas efetivamente habilitadas para essa finalidade.

§ 1º- Os incisos II e III, a que se refere o caput deste artigo, estão disciplinados na seção IV deste capítulo.

§ 2º- A falta de oferta dos cursos de atualização e aperfeiçoamento, bem como a não realização da avaliação pelo poder público municipal garante aos Profissionais do Magistério deste município a progressão para cada intervalo de quatro anos.

Art. 26 – O município deve proporcionar as condições necessárias para que o servidor possa se qualificar no sentido de atender aos requisitos firmados no inciso III do artigo anterior.

Art. 27 - O tempo de serviço em que o profissional da educação se encontre afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I do artigo 25, exceto nos casos considerados de efetivo exercício do magistério.

Art. 28 - 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. 29 - Perderá o direito a progressão salarial o Profissional do Magistério que, no período de 04 (quatro) anos a ser computado, tiver:

I – recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão;

II – mais de quinze faltas não justificadas.

Art. 30 – As progressões salariais, disciplinadas nos artigos 24 e 25, não poderão ser concedidas ao profissional do Magistério quando posto à disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino deste município.



#### SEÇÃO IV DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 31 - 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, e deverá observar os princípios e regras estabelecidas nesta Lei vigente, bem como critérios a serem fixados em lei ordinária específica.

§ 1º- Para garantia dos valores da legalidade, impessoalidade, moralidade e transparência dos processos de avaliação, fica autorizada pelo Poder Executivo a instituição de uma Comissão Paritária Central de Avaliação com mandato de 04 (quatro) anos, composta de forma paritária por representantes da Secretaria Municipal de Educação, e representantes dos profissionais do magistério deste município.

§ 2º- A Comissão de que trata o parágrafo anterior será composta de 04 (quatro) membros, sendo dois indicados pela Secretaria Municipal de Educação e dois eleitos pelos profissionais do magistério deste município, elegendo – se entre eles o Coordenador.

§ 3º- Os processos de avaliação deverão considerar dentre outros elementos de convicção, registros, dados e informações prestadas pela chefia imediata dos profissionais da educação e pelo próprio avaliado.

§ 4º- As avaliações de desempenho deverão ser realizadas anualmente.

Art. 32 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração o projeto político pedagógico da escola, 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, a ser disciplinado no Regimento Interno da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, bem como o da escola, caso este exista;



IV - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos Profissionais do Magistério;

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

VI - capacitação de avaliadores.

Art. 33 – Deverão ser consideradas duas formas básicas de avaliação de desempenho:

I – Avaliação de características relacionadas ao desempenho de cargo ou função dos profissionais do magistério, levando-se em conta os seguintes critérios:

- a) assiduidade, pontualidade, disciplina, iniciativa, presteza e urbanidade no tratamento;
- b) eficiência e qualidade dos serviços prestados;
- c) administração do tempo;
- d) chefia e liderança, quando for o caso;
- e) cultura geral e profissional;
- f) autonomia em regência de classe;

II – Avaliação de características relacionadas à formação, capacitação e profissionalização dos Profissionais do Magistério.

Art. 34 – A avaliação de desempenho deverá servir também para a identificação de situações de desempenho funcional deficiente, irregular ou insatisfatório, com o propósito de corrigir distorções e necessidades de aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Art. 35 – O pessoal investido nos cargos de Profissionais do Magistério deverá frequentar programas de educação inicial e continuada em instituição de ensino superior, mediante planejamento do sistema municipal de ensino.

**Parágrafo único** - Só será aceita a ausência a estes cursos, mediante atestado devidamente autorizado pela perícia municipal.

## CAPÍTULO II DO EXERCÍCIO

Art. 36 – Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



Art. 37 - 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 Unidade Escolar próxima a sua residência.

**Parágrafo Único:** A lotação do Profissional do Magistério de que trata o caput deste artigo, deverá observar primeiro o edital do concurso e, havendo vaga, na Unidade Escolar próxima à residência do servidor, e se não houver prejuízo para Unidade Escolar de origem deste, o Secretário Municipal de Educação poderá lotá-lo.

Art. 38 – É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público, entrar em exercício, contado da data da posse, findo o prazo e não estando em exercício, o servidor será exonerado.

§ 1º- Ao dirigente do órgão ou entidade para onde foi designado o Profissional do Magistério compete dar-lhe exercício.

§ 2º- Ao entrar em exercício o profissional da educação apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

§ 3º- É obrigatório o registro da frequência do Profissional do Magistério na Unidade administrativa onde tem lotação, na conformidade com as normas regulamentares.

§ 4º- O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do Profissional do Magistério.

Art. 39 – Considera-se como de efetivo exercício, para todos os efeitos, sem prejuízo de outros previstos em legislação específica, os dias em que o ocupante de cargos da educação se afastar do serviço, em virtude de:

I – férias;

II – casamento, até oito dias, consecutivos;

III – luto por falecimento de cônjuge, filho, enteado, pai, mãe e irmãos, até oito dias, consecutivos;

IV – nascimento de filho por cinco dias;



V – licença, exceto quando não remunerada;

VI – missão ou treinamento de interesse da Administração, mediante autorização;

VII – afastamento preventivo, enquanto se realiza inquérito administrativo, quando necessário;

VIII – licença para mandato classista em sindicato da categoria.

### CAPÍTULO III DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 40 - 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. 41- 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. 42 – A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, cabendo ao Diretor da Escola ou órgão superior competente solicitar o substituto ao Secretário Municipal de Educação, para a designação.

Art. 43 – Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de natureza especial terão substitutos indicados no regimento interno da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

§ 1º o substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles no respectivo período.



§ 2º o substituto fará jus a gratificação pelo exercício do cargo de função ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição que excederem o referido período.

§ 3º A substituição terá sempre caráter temporário.

#### CAPÍTULO IV DA CEDÊNCIA

Art. 44 - A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o professor ou especialista, 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 especialista for colocado à disposição da entidade sem vínculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação, para exercer funções fora do sistema de ensino deste município.

Art. 45 - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01(um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Art. 46 – O professor ou especialista de cargo de carreira cedido, somente terá direito a promoção, na forma prevista no art. 31.

#### CAPÍTULO V DA REMOÇÃO

Art. 47 - A remoção é o deslocamento do Profissional do Magistério de um para outro local da rede municipal de ensino, processando-se ex-officio, a pedido ou por permuta.

Art. 48 - A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga.

Art. 49 - A remoção por permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem a mesma atividade.





Art. 50 - A remoção ex-offício será processada se houver real interesse para o ensino, comprovada em proposta do órgão competente, desde que não haja professores disponíveis ou demais profissionais da educação ou com carga horária incompleta na própria escola.

Art. 51 - O profissional do magistério ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido ex-offício no prazo de vigência do respectivo mandato.

## CAPÍTULO VI DO AFASTAMENTO

Art. 52- Cabe ao Prefeito conceder ao integrante do Magistério afastamento, sem prejuízo de sua remuneração, para:

I - frequentar treinamentos, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com a sua área de atuação, de acordo com a política de capacitação promovida pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer;

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.

IV - frequentar curso de pós-graduação, (stricto-senso);

**Parágrafo único** - O poder executivo definirá normas para concessão de afastamento, a pedido, para cursos de capacitação ou qualificação.

Art. 53 - 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 IV  
DOS DIREITOS E DEVERES**

**CAPÍTULO I  
DA REMUNERAÇÃO**

**SEÇÃO I  
DO VENCIMENTO/PISO**

Art. 54 - Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em Lei.

Art. 55 – O Piso Salarial dos Profissionais do Magistério público municipal a partir do ano de 2010, corresponde ao vencimento de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais), mais a regência de R\$ 110,00 (cento e dez reais), totalizando a remuneração de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) fixado nas tabelas em anexo, observando a qualificação exigida para cada classe e nível.

I – Professor classe “A” nível I, remuneração é o Piso Salarial para uma carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, reduzindo-se em (cinquenta por cento) para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, respeitando-se o piso salário estabelecido no caput deste artigo, conforme artigo 2º da Lei 11.738/2008, atualizado na forma do art. 5º da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008, com o acréscimo da diferença remanescente.

II – Professor classe “B” superior - Nível I, remuneração 12% sobre classe A nível I para uma jornada de 40 horas semanais, reduzindo-se em 50% para uma jornada de 20 horas semanais.

III – Pedagogo Nível I, terá a mesma remuneração do professor classe “B” para uma jornada de 40 horas semanais.

§ 1º fica assegurado aos atuais profissionais do magistério com 25 horas a sua permanência no quadro correspondente à jornada de 25 horas ou optar pela jornada de 20 horas semanais.

§ 2º a remuneração dos profissionais do magistério com jornada de 25 horas semanais será correspondente a 62,5% do valor do piso salarial dos profissionais do magistério de 40 horas semanais.



Art. 56 - O Piso Salarial Profissional do magistério público da educação básica municipal será atualizado, anualmente no mês de janeiro a partir do ano de 2010.

## SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 57 - O Profissional do Magistério em exercício em escola localizada na zona rural considerada de difícil acesso e acima de 07 quilômetros da sede do município, desde que esteja em regime de 40 (quarenta) horas integralmente na zona rural, fará jus a um auxílio de permanência correspondente a 10% (dez) por cento sobre a metade do piso salarial de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais).

§ 1º - A localização de que trata o caput deste artigo se estende aos profissionais que residem no mesmo perímetro da escola, desde que residam a mais de 07 km da escola onde estiver lotado.

§ 2º - São requisitos mínimos para a classificação da escola localizada na zona rural como de difícil acesso:

I - Inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo município.

Art. 58 - O profissional do magistério em exercício fará jus a uma gratificação de regência correspondente a 20%(vinte) por cento sobre a metade do piso salarial de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais).

## CAPÍTULO II DAS FÉRIAS

Art. 59- Os ocupantes de cargo do magistério em função docente gozarão férias regulamentares de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos do recesso escolar e de acordo com o interesse da escola.

§ 1º - Não será permitido acumular férias e nem transferi-las, para período de aulas regulamentares.



§ 2º - O cálculo do Abono Férias para os profissionais do magistério em função docente será com base em 1/3 a mais do que o salário normal.

Art. 60 – O pedagogo e o professor em direção de escola têm direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, na conformidade do calendário escolar e tabelas previamente organizadas.

### **CAPÍTULO III DA APOSENTADORIA**

Art. 61 – Serão concedidos os mesmos direitos de que trata a Lei 11.738/2008 a todos as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica, alcançadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005.

### **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS**

Art. 62 - Aos Profissionais do Magistério será concedida licença remunerada para Pós-graduação, Strict Sensu, na área da educação pelo prazo de até três anos.

§ 1º- A licença somente será concedida quando a Pós-graduação não puder ser frequentada no efetivo exercício das funções.

§ 2º- Para efeito da concessão de licença serão considerados os critérios abaixo:

- I- Mestrado ou Doutorado presencial em Instituição Pública será concedido afastamento integral da Carga horária;
- II- Mestrado ou Doutorado presencial em Instituição Privada será concedido afastamento integral da Carga horária;
- III- Mestrado ou Doutorado Semipresencial em Instituição Pública ou Privada será concedido afastamento de 50% da Carga horária;
- IV- Mestrado ou Doutorado à distância em Instituição Pública ou privada será concedido afastamento de 25% da Carga horária;



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



§ 3º - Os Profissionais do Magistério licenciado para fins de que trata este artigo obrigam-se a prestar serviços no órgão de lotação quando do seu retorno por um período igual ou superior ao seu afastamento, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento.

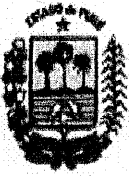
Art. 63 - Conceder-se-á aos Profissionais do Magistério licença:

- I – por motivo de doença em pessoa da família;
- II – por motivo de afastamento do Cônjuge ou companheiro;
- III – para o serviço militar;
- IV – para atividade política;
- V – para capacitação;
- VI – para tratar de interesses particulares;
- VII – para desempenho de mandato classista;
- VIII – gestante, paternidade, adoção e aborto;
- IX – para tratamento de saúde;
- X – por acidente em serviço;

§ 1º A licença prevista no inciso I, será precedida de exame por médico ou junta médica oficial.

§ 2º é vedado o exercício de atividade remunerada durante o período de licença prevista no inciso I deste artigo.

§ 3º – A licença concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.



Art. 64 – São competentes para conceder licença:

I – O Prefeito Municipal aos dirigentes de órgãos, que lhes sejam diretamente subordinados, e quando a licença para aperfeiçoamento e pós-graduação for para curso fora do município;

II – O Secretário de Educação aos profissionais da educação, que lhe sejam subordinados.

### **SEÇÃO I**

#### **DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA**

Art. 65 – Poderá ser concedida licença ao profissional do Magistério por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva as suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º- A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

§ 2º- A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica oficial e, excedendo estes prazos, sem remuneração por até noventa dias.

§ 3º - A licença a que se refere o caput deste artigo poderá ser substituída, a critério do servidor, pela redução da metade da jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, no caso de doenças como mal de Alzheimer e outras que vierem a ser definidas pela perícia médica oficial cuja redução será reavaliada a cada seis meses, desde que o servidor que requeira o benefício seja imprescindível ao cuidado da pessoa da família que esteja acometida da doença.



## SEÇÃO II DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO

Art. 66 – Poderá ser concedida a licença ao profissional do Magistério municipal para acompanhar o cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos poderes executivo e legislativo.

§ 1º- A licença será por prazo indeterminado sem remuneração.

## SEÇÃO III DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 67– Ao profissional do Magistério convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

**Parágrafo único** – concluindo o serviço militar, o servidor terá até trinta dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

## SEÇÃO IV DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA

Art. 68- O profissional do Magistério terá direito a licença sem remuneração durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e véspera do registro de sua candidatura perante a justiça eleitoral.

**Parágrafo único** – O profissional do Magistério da Educação Básica candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções que exerça cargo de direção, chefia e assessoramento, dele será afastado a partir do dia imediato ao registro de sua candidatura perante a justiça eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.



Art. 69 – A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o profissional da educação fará jus à licença remunerada, como se em efetivo exercício estivesse.

#### SEÇÃO V DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art. 70 – Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

§ 1º - Os períodos de licença de que trata o caput deste artigo não serão acumulados.

§ 2º - Os critérios de concessão de licença para curso de capacitação profissional serão regulamentados em Portaria específica.

#### SEÇÃO VI DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 71 – A critério da administração poderá ser concedida ao profissional do Magistério ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até dois anos consecutivos, sem remuneração.

**Parágrafo único** – A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do profissional da educação ou no interesse do serviço.

#### SEÇÃO VII DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA

Art. 72 – É assegurado ao profissional do magistério o direito a licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional e sindicato representativo da categoria.





**SEÇÃO VIII**  
**DA LICENÇA GESTANTE, PATERNIDADE, ADOÇÃO E ABORTO.**

Art. 73 – A licença gestante é benefício de caráter previdenciário garantido pelo artigo 7º inciso XVIII da Constituição Brasileira.

Art. 74 – Será concedida licença gestante ao profissional do magistério, na forma da Lei, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º- A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º- No caso de nascido prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º- No caso do natimorto, decorrido trinta dias do evento a parturiente será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º- No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a trinta dias de repouso remunerado.

Art. 75 – O profissional do magistério municipal terá direito a licença paternidade, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo único** – A licença de que trata o caput deste artigo será de cinco dias consecutivos, a contar do parto da esposa ou da companheira ou em caso de adoção.

**SEÇÃO IX**  
**DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

Art. 76 – Será concedida ao Profissional do Magistério municipal licença para tratamento de saúde, concedida com base em exame médico pericial sem prejuízo a remuneração que fizer jus.

**Parágrafo único** – Para licença de até quinze dias a perícia será realizado por médico credenciado por órgão competente da administração municipal e, se por prazo superior, por junta médica da previdência oficial.



**SEÇÃO X**  
**DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO**

Art. 77 – Será licenciado com remuneração integral o profissional da Educação acidentado em serviço ou acometido de moléstia profissional.

Art. 78 – Configura acidente em serviço ou doença profissional, o dano físico ou mental sofrido pelo profissional da educação, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

**Parágrafo único** – Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I – decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo profissional da educação em exercício do cargo;

II – sofrido no percurso para o trabalho e vice-versa.

Art. 79 – O profissional do Magistério acidentado em serviço que necessita de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, a conta de recursos públicos.

**Parágrafo único** – O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 80 – A prova do acidente será feita no prazo de dez dias prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

**CAPÍTULO V**  
**DOS DEVERES**

Art. 81 - São deveres do profissional do magistério:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;



- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- VII- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- VIII- Manifestar-se solidário cooperando com a comunidade escolar e com a localidade;
- IX- Apresentar atitudes de respeito e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e os usuários de serviços educacionais;
- X- Zelar pela conservação e bom uso dos recursos materiais do município;
- XI - Zelar pela defesa dos direitos dos profissionais e por sua reputação;
- XII - Guardar sigilo profissional;
- XIII - Fornecer elementos de sua vida profissional junto aos órgãos da administração.

## **TÍTULO V DO REGIME DISCIPLINAR**

### **CAPÍTULO I DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS**

Art. 82 - Aplicar-se-á aos profissionais do Magistério, o regime disciplinar previsto no regime jurídico do município, além das normas operacionais estabelecidas em regimento interno da escola.

Art. 83 - O regimento interno das escolas, contendo normas operacionais, será elaborado por uma Comissão constituída por membros da Secretaria Educacional do município e membros do Conselho Escolar.



**Parágrafo único** - O secretário municipal de educação definirá a quantidade de participantes dessa comissão e as condições para que garanta o processo democrático, em ato próprio.

## CAPÍTULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 84- A jornada de trabalho dos profissionais do magistério corresponde a 40 (quarenta) horas semanais, sendo a dos docentes constituída de 70% de horas-aula e 30% de horas-atividade.

Art. 85 - O regime de trabalho para os profissionais do magistério será de 40(quarenta) horas semanais, permitido a nomeação para cumprimento de 20(vinte) horas em casos especiais, se assim definido no edital do concurso público, permanecendo as 25 horas para os atuais profissionais admitidos em concurso público anterior a esta lei.

§ 1º - as horas-atividade serão efetivamente prestadas no estabelecimento de ensino no desenvolvimento das atividades correlatas.

Art. 86 - 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 VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 87 - Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovadas por ato do Prefeito Municipal, utilizando-se subsidiariamente, conforme o caso, a Lei 8.112/1990.

Art. 88 - Enquanto viger a medida liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI nº 4.167, os termos “vencimentos iniciais” e “salário inicial” tratados na presente resolução ficam entendidos como remuneração total inicial.



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



Art. 89 – Fica garantido o valor do adicional por tempo de serviço em 32% para o professor que no ato da aprovação desta lei tenha 32 anos de efetivo serviço prestado ao Município.

Art. 90 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo os efeitos financeiros para 1º de janeiro de 2010.

Art. 90 - Revogam-se as disposições da Lei 073, de 03 de setembro de 2002 e suas alterações.

Gabinete do Prefeito Municipal de Altos - PI, 04 de maio de 2010.

José Batista Fonseca  
Prefeito Municipal

Esta Lei foi publicada, registrada em livro próprio, aos 04 dias do mês de maio de 2010, publicada em mural da Prefeitura Municipal de Altos e no Diário Oficial dos Municípios.

Francisco de Jesus Pinheiro  
Secretário Municipal de Gestão, Infra-Estrutura e Serviços Públicos



## ANEXO I

### DESCRIÇÕES E ESPECIFICAÇÕES DOS CARGOS

#### DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

TÍTULO DO CARGO: Professor classe A, B.

##### I. 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.

##### II. 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 frequências dos alunos, bem como as atividades didático-pedagógicas desenvolvidas;
- Participar de curso de atualização e/ou aperfeiçoamento em sua área de atuação;
- Executar outras atribuições compatíveis com a natureza do cargo, mediante determinação superior.

##### III. REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- Classe A – instrução equivalente a pedagogia, normal superior, admitindo-se ainda nível médio, modalidade normal;
- 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: Pedagogo

II. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



- Executar atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da rede Municipal.

III - DESCRIÇÃO DETALHADA:

- a) Atividades comuns às 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, 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 autocrítica, 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



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



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;
- 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 interesses dos educandos, para aprimorar suas qualidades de reflexos e integração social;
- Ensejar 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 consequente 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.





ANEXO II

TABELA PARA EFEITO DE CÁLCULO - Níveis de Referência salarial -  
"Quadriênio"

Professor Classe A	Percentual de reajuste Quadriênio
NÍVEL I	Valor da Remuneração
NÍVEL II	4% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A, Nível I
NÍVEL III	8% sobre o valor da remuneração do Nível I
NÍVEL IV	12% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A, Nível I
NÍVEL V	16% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A, Nível I
NÍVEL VI	20% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A, nível I
NÍVEL VII	24% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A, nível I
NÍVEL VIII	28% sobre o valor da remuneração do Professor Classe A nível I

Professor Classe B	Percentual de reajuste Quadriênio
NÍVEL I	Valor da Remuneração
NÍVEL II	4% sobre Prof. Classe B, Nível I
NÍVEL III	8% sobre Prof. Classe B, Nível I
NÍVEL IV	12% sobre Prof. Classe B, Nível I
NÍVEL V	16% sobre Prof. Classe B Nível I
NÍVEL VI	20% sobre Professor Classe B, Nível I
NÍVEL VII	24% sobre Professor Classe B, B Nível I
NÓVEL VIII	28 sobre Professor Classe B, Nível I

Pedagogo	Percentual de reajuste Quadriênio
NÍVEL I	Valor da Remuneração
NÍVEL II	4% sobre P Nível I



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



NÍVEL III	8% sobre P Nível I
NÍVEL IV	12% sobre P Nível I
NÍVEL V	16% sobre P Nível I
NÍVEL VI	20% sobre P Nível I
NÍVEL VII	24% sobre P Nível I
NÍVEL VIII	28% sobre P Nível I



ANEXO III

TABELA PARA EFEITO DE CÁLCULO - Referência Piso Salarial

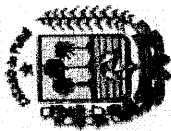
Titulação

CARGO	COEFICIENTE
Professor Classe A	1.00
Professor Classe B	1.12
Pedagogo	1.12

Professor Classe A	COEFICIENTE
Especial	1.00
Graduação	1.12
Especialização	1.24
Mestrado	1.36
Doutorado	1.48

Professor Classe B	COEFICIENTE
Graduação	1.12
Especialização	1.24
Mestrado	1.36
Doutorado	1.48

Pedagogo	COEFICIENTE
Graduação	1.12
Especialização	1.24
Mestrado	1.36
Doutorado	1.48



ESTADO DO PIAUÍ  
 PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
 SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
 ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



ANEXO IV

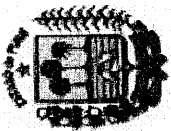
TABELA PARA EFEITO DE CÁLCULO - Referência Piso Salarial

**CARGO: PROFESSOR CLASSE "A" - Referência: Vencimento + Regência totalizando a Remuneração do Piso de R\$ 1.100,00**

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe A	AEM	20	1,00	495,00	110,00	605,00	629,20	653,40	677,60	701,80	726,00	750,20	774,40
		25	1,00	618,75	110,00	728,75	757,90	787,05	816,20	845,35	874,50	903,65	932,80
		40	1,00	990,00	110,00	1.100,00	1.144,00	1.188,00	1.232,00	1.276,00	1.320,00	1.364,00	1.408,00

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe A	AS	20	1,12	554,40	110,00	664,40	690,97	717,55	744,12	770,70	797,28	823,85	850,43
		25	1,12	693,00	110,00	803,00	835,12	867,24	899,36	931,48	963,60	995,72	1.027,84
		40	1,12	1.108,80	110,00	1.218,80	1.267,55	1.316,30	1.365,05	1.413,80	1.462,56	1.511,31	1.560,06

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe A	AE	20	1,24	613,80	110,00	723,80	752,75	781,70	810,65	839,60	868,56	897,51	926,46
		25	1,24	767,25	110,00	877,25	912,34	947,43	982,52	1.017,61	1.052,70	1.087,79	1.122,88
		40	1,24	1.227,60	110,00	1.337,60	1.391,10	1.444,60	1.498,11	1.551,61	1.605,12	1.658,62	1.712,12



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.

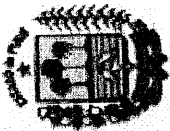


CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe A	AM	20	1,36	673,20	110,00	783,20	814,52	845,85	877,18	908,51	939,84	971,16	1.002,49
		25	1,36	841,50	110,00	951,50	989,56	1.027,62	1.065,68	1.103,74	1.141,80	1.179,86	1.217,92
		40	1,36	1.346,40	110,00	1.456,40	1.514,65	1.572,91	1.631,16	1.689,42	1.747,68	1.805,93	1.864,19

CARGO	COD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe A	AD	20	1,48	732,60	110,00	842,60	876,30	910,00	943,71	977,41	1.011,12	1.044,82	1.078,52
		25	1,48	915,75	110,00	1.025,75	1.066,78	1.107,81	1.148,84	1.189,87	1.230,90	1.271,93	1.312,96
		40	1,48	1.465,20	110,00	1.575,20	1.638,20	1.701,21	1.764,22	1.827,23	1.890,24	1.953,24	2.016,25

**PROFESSOR CLASSE B**

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe B	BS	20	1,12	554,40	110,00	664,40	690,97	717,55	744,12	770,70	797,28	823,85	850,43
		25	1,12	693,00	110,00	803,00	835,12	867,24	899,36	931,48	963,60	995,72	1.027,84
		40	1,12	1.108,80	110,00	1.218,80	1.267,55	1.316,30	1.365,05	1.413,80	1.462,56	1.511,31	1.560,06



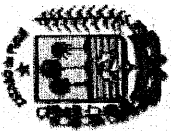
ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



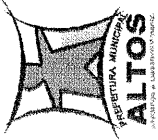
CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe B	BE	20	1,24	613,80	110,00	723,80	752,75	781,70	810,65	839,60	868,56	897,51	926,46
		25	1,24	767,25	110,00	877,25	912,34	947,43	982,52	1.017,61	1.052,70	1.087,79	1.122,88
		40	1,24	1.227,60	110,00	1.337,60	1.391,10	1.444,60	1.498,11	1.551,61	1.605,12	1.658,62	1.712,12

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe B	BM	20	1,36	673,20	110,00	783,20	814,52	845,85	877,18	908,51	939,84	971,16	1.002,49
		25	1,36	841,50	110,00	951,50	989,56	1.027,62	1.065,68	1.103,74	1.141,80	1.179,86	1.217,92
		40	1,36	1.346,40	110,00	1.456,40	1.514,65	1.572,91	1.631,16	1.689,42	1.747,68	1.805,93	1.864,19

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Professor Classe B	BD	20	1,48	732,60	110,00	842,60	876,30	910,00	943,71	977,41	1.011,12	1.044,82	1.078,52
		25	1,48	915,75	110,00	1.025,75	1.066,78	1.107,81	1.148,84	1.189,87	1.230,90	1.271,93	1.312,96
		40	1,48	1.465,20	110,00	1.575,20	1.638,20	1.701,21	1.764,22	1.827,23	1.890,24	1.953,24	2.016,25



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTOS  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA,  
ESPORTE E LAZER - SEMECEL.



**PEDAGOGO**

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Pedagogo	OS	20	1,12	554,40	110,00	664,40	690,97	717,55	744,12	770,70	797,28	823,85	850,43
		25	1,12	693,00	110,00	803,00	835,12	867,24	899,36	931,48	963,60	995,72	1.027,84
		40	1,12	1.108,80	110,00	1.218,80	1.267,55	1.316,30	1.365,05	1.413,80	1.462,56	1.511,31	1.560,06

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Pedagogo	PE	20	1,24	613,80	110,00	723,80	752,75	781,70	810,65	839,60	868,56	897,51	926,46
		25	1,24	767,25	110,00	877,25	912,34	947,43	982,52	1.017,61	1.052,70	1.087,79	1.122,88
		40	1,24	1.227,60	110,00	1.337,60	1.391,10	1.444,60	1.498,11	1.551,61	1.605,12	1.658,62	1.712,12

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Pedagogo	PM	20	1,36	673,20	110,00	783,20	814,52	845,85	877,18	908,51	939,84	971,16	1.002,49
		25	1,36	841,50	110,00	951,50	989,56	1.027,62	1.065,68	1.103,74	1.141,80	1.179,86	1.217,92
		40	1,36	1.346,40	110,00	1.456,40	1.514,65	1.572,91	1.631,16	1.689,42	1.747,68	1.805,93	1.864,19

CARGO	CÓD	Ch	Coefic.	Venc.	Regência	Nível de referência salarial 4%							
						I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Pedagogo	PD	20	1,48	732,60	110,00	842,60	876,30	910,00	943,71	977,41	1.011,12	1.044,82	1.078,52
		25	1,48	915,75	110,00	1.025,75	1.066,78	1.107,81	1.148,84	1.189,87	1.230,90	1.271,93	1.312,96
		40	1,48	1.465,20	110,00	1.575,20	1.638,20	1.701,21	1.764,22	1.827,23	1.890,24	1.953,24	2.016,25