

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE PEDAGOGIA

Mariana Correia Pires Cruz

**PLANOS DE CARREIRA DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO
LITORÂNEO DO PIAUÍ: DESAFIOS NAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO
MAGISTÉRIO**

PARNAÍBA
2025

MARIANA CORREIA PIRES CRUZ

**PLANOS DE CARREIRA DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO
LITORÂNEO DO PIAUÍ: DESAFIOS NAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO
MAGISTÉRIO**

Monografia apresentada à banca
examinadora como requisito parcial
para obtenção do título de graduado(a)
em Pedagogia pela Universidade
Estadual do Piauí, sob a orientação da
Profª Dra Samara de Oliveira Silva

PARNAÍBA

2025

C955p Cruz, Mariana Correia Pires.

Planos de carreira das redes públicas municipais do território litorâneo do Piauí: desafios nas políticas de valorização do magistério / Mariana Correia Pires Cruz. - 2025.

62f.: il.

Monografia (graduação) - Universidade Estadual do Piauí, Licenciatura Plena em Pedagogia, 2025.

"Orientação: Prof^a Dr^a Samara De Oliveira Silva".

1. Formação Docente. 2. Magistério Público. 3. Planos de Carreira. 4. Remuneração. I. Silva, Samara De Oliveira . II. Título.

CDD 371.2

Ficha elaborada pelo Serviço de Catalogação da Biblioteca da UESPI
José Edimar Lopes de Sousa Júnior (Bibliotecário) CRB-3^a/1512

MARIANA CORREIA PIRES CRUZ

PLANOS DE CARREIRA DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO
LITORÂNEO DO PIAUÍ: DESAFIOS NAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO
MAGISTÉRIO

Monografia apresentada à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do título de graduado(a) em Pedagogia pela Universidade Estadual do Piauí, sob a orientação da Profª Drª Samara de Oliveira Silva

Aprovado em: ____ / ____ / ____

Profª. Dra. Samara de Oliveira Silva - UESPI
Orientadora

Prof.ª Ana Beatriz Lima da Silva (UFSCAR) – Examinadora Externa

Prof.ª Dra. Marina Gleika Felipe Soares (UESPI) – Examinadora Interna

Prof.ª Bianca Cordeiro Lessa (SEDUC) – Examinadora Externa

Dedico este trabalho à minha mãe, que por vezes acreditou mais em mim do que eu mesma, e à minha avó, que infelizmente não poderá presenciar a formatura da sua primeira neta. Este sonho foi sonhado a três.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a minha mãe Lêda Mara Correia Pires que apesar dos inúmeros obstáculos sempre acreditou na educação e principalmente em mim, agradeço por ela ser o pilar e um exemplo de força e afeição, erguendo sempre um sorriso em meio a tempos difíceis e chorando de alegria em tempos tranquilos, para mim o super poder dela sempre será o de ser a minha mãe.

Agradeço, com o coração cheio de amor, ao meu companheiro de vida Ezequiel Glemernson de Araujo Gomes que me apoiou de diversas maneiras, mostrando-me a calma necessária para prosseguir e os melhores caminhos a percorrer, afinal, o afeto dele sempre se fez presente.

Agradeço também ao meu irmão, Pedro Henrique Correia Pires Cruz, pelo carinho e cuidado comigo, pois sempre me apoiou no meu percurso acadêmico. Além disso, esteve presente em inúmeras situações, por isso seus esforços são vistos e lembrados na memória do meu coração.

Agradeço a minha orientadora, Samara de Oliveira Silva, pela oportunidade de pesquisar e aprender ao seu lado. Agradeço por toda a paciência e dedicação não apenas comigo, mas com toda a instituição da UESPI e principalmente ao seu cargo na coordenação do curso de Pedagogia. Enfim, poder vivenciar esse projeto e ver um lado da educação pouco conhecido foi inovador e encantador.

Investir em educação é investir no futuro de
uma nação.

Leandro Karnal

PLANOS DE CARREIRA DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO LITORÂNEO DO PIAUÍ: DESAFIOS NAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

RESUMO

Este estudo analisa comparativamente os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério dos municípios de Parnaíba e Ilha Grande do Piauí, à luz das dimensões de formação, carreira e remuneração, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei nº 11.738/2008) e as diretrizes federais de valorização docente. A pesquisa possui abordagem qualitativa, de natureza documental e comparativa, fundamentada na análise das legislações municipais vigentes: Lei nº 268/2014, de Ilha Grande do Piauí, e Lei Municipal nº 2.560/2010, de Parnaíba. Para a sistematização dos dados, foram elaborados quadros comparativos organizados nas dimensões de formação, carreira e remuneração. Os resultados evidenciam semelhanças estruturais entre os planos, bem como diferenças significativas no que se refere às políticas de valorização docente. Destaca-se que o município de Parnaíba apresenta maior estruturação nos incentivos à formação continuada e maior variação salarial entre os níveis de titulação, indicando um compromisso mais consistente com a valorização profissional do magistério quando comparado ao município de Ilha Grande do Piauí.

Palavras-chave: Formação Docente. Magistério Público. Planos de Carreira e Remuneração.

**PLANOS DE CARREIRA DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO TERRITÓRIO
LITORÂNEO DO PIAUÍ: DESAFIOS NAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO
MAGISTÉRIO**

ABSTRACT

This study comparatively analyzes the Career, Position and Remuneration Plans (PCCR) of the teaching profession in the municipalities of Parnaíba and Ilha Grande, in the state of Piauí, based on the dimensions of training, career, and remuneration, in light of the Brazilian National Education Guidelines and Framework Law (Law No. 9.394/1996), the National Professional Minimum Wage Law for Teachers (Law No. 11.738/2008), and federal guidelines for teacher valorization. The research adopts a qualitative, documentary, and comparative approach, grounded in the analysis of the current municipal legislation: Law No. 268/2014 of Ilha Grande do Piauí and Municipal Law No. 2.560/2010 of Parnaíba. Comparative tables were developed to systematize data across the dimensions of training, career, and remuneration. The results reveal structural similarities between the plans, as well as significant differences in teacher valorization policies, highlighting that Parnaíba presents more structured incentives for continuing education and greater salary variation according to qualification levels when compared to Ilha Grande do Piauí.

Keywords: Teacher Training. Public Teaching. Career and Compensation Plans.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Desenvolvimento Funcional e Formação de Planos de Carreira de Parnaíba.....	32
Tabela 2 - Composição de Carreira do Magistério Público de Parnaíba.....	32
Tabela 3 - Remuneração nos Planos de Carreira de Parnaíba.....	34
Tabela 4 - A Formação nos Planos de Carreira de Ilha Grande do Piauí	35
Tabela 5 - Planos de Carreira de Ilha Grande do Piauí.....	37
Tabela 6 - A Remuneração do Plano de Carreira de Ilha Grande do Piauí.....	39

LISTA DE SIGLAS

Art.	Artigo
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CEB	Câmara da Educação Básica
CF/1988	Constituição Federal de 1988
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
EC	Emenda Constitucional
EF	Educação Fundamental
EI	Educação Infantil
FPE	Fundo de Participação dos Estados
FPM	Fundo de Participação dos Municípios
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e da Valorização do Magistério
ICMS	Impostos sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IPVA	Impostos sobre a Propriedade de Veículos e Automóveis
ITCMD	Impostos sobre Transmissão Causa Mortis e Doações
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
PCCR	Planos de Cargos, Carreira e Remuneração
PNE	Plano Nacional de Educação

PSPN Piso Salarial Profissional Nacional

TCE/PI Tribunal de Contas do Estado do Piauí

VAAF Valor Aluno/Ano Fundo

VAAR Valor Aluno/Ano Resultado

VAAT Valor Aluno/ Ano Total

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO NO BRASIL	17
2.1 A POLÍTICA DE FUNDOS E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL	18
3 OS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO: DIMENSÕES LEGAIS	22
3.1 AS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA A FORMAÇÃO DE PROFESSORES	23
3.1.1 Os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério: aspectos legais e formativos	26
3.1.2 A Lei n.º11.738/2008 do Piso Salarial Profissional Nacional e valorização do Magistério	28
4 ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DOS MUNICÍPIOS DE PARNAÍBA E ILHA GRANDE DO PIAUÍ: DIMENSÕES DA FORMAÇÃO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO	29
4.1 CARREIRA, REMUNERAÇÃO E FORMAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DE PARNAÍBA (PI)	31
4.2 CARREIRA, REMUNERAÇÃO E FORMAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DE ILHA GRANDE DO PIAUÍ	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
6 REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

A valorização dos profissionais da educação é um tema muito recorrente nas discussões voltadas para a melhoria da qualidade do ensino público, principalmente quando se observam de maneira mais incisiva os desafios que as redes públicas municipais do território litorâneo enfrentam para implementar planos de carreira que valorizem o trabalho de professores dentro de suas respectivas áreas.

Essa pesquisa concentra-se na análise dos Planos de Carreira do magistério das redes públicas municipais dos municípios litorâneos do Piauí, especificamente nos municípios de Parnaíba e Ilha Grande. Para tanto, este estudo abrange uma pesquisa documental embasada nas fontes oficiais dos municípios disponíveis no Portal da Cidadania do TCE/Piauí, buscando identificar as políticas de valorização do magistério público municipal, considerando as dimensões da formação, da remuneração e das condições de trabalho dos professores da educação básica.

Diante disso, o estudo tem como objetivo geral analisar os Planos de Carreira do magistério das redes públicas municipais do território litorâneo do Piauí, com foco nos municípios de Parnaíba e Ilha Grande, verificando as dimensões relacionadas à formação, à carreira e à remuneração docente. Como objetivos específicos, busca-se: a) identificar, nos planos de carreira dos dois municípios, os mecanismos previstos para a formação inicial e continuada; b) examinar a composição da carreira docente e os critérios estabelecidos para a progressão funcional; e c) verificar os critérios de remuneração docente definidos nos respectivos planos de carreira.

Nesse sentido, o trabalho parte da problemática de pesquisa no contexto do Território Litorâneo, especificamente nos municípios de Parnaíba e Ilha Grande, verificando se ainda persistem lacunas no cumprimento dos planos, levando em consideração tanto a aplicação quanto a prática, principalmente no que diz respeito à progressão funcional, à remuneração e à formação continuada, visando ainda o cumprimento da Lei do Piso do Magistério para os professores, de acordo com os critérios de remuneração.

Cabe ressaltar que os Planos de Carreira do Magistério das redes públicas municipais do Piauí buscam garantir a valorização profissional dos docentes. Em Parnaíba, por exemplo, o Plano Municipal de Carreira e Remuneração (Lei nº 2.560/2010) prevê progressão por níveis, gratificações de regência e reajustes salariais, demonstrando um mecanismo formal de valorização profissional dos

docentes (PARNAÍBA, Lei nº 2.560/2010). Nesse cenário, a pesquisa foca nos aspectos relacionados à formação, à remuneração e à carreira dos professores que atuam no magistério público da educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental.

Todavia, diante dos desafios enfrentados pelas políticas públicas educacionais, questiona-se se esses planos de carreira são realmente capazes de assegurar tais condições essenciais para a valorização do magistério e se estão contribuindo para a qualidade do ensino na região. Torna-se, portanto, necessário compreender os impactos causados pelas incoerências manifestadas nos desafios encontrados e como essas fragilidades contribuem para limitar o acesso às políticas de valorização docente.

É preciso enfatizar, ainda, que esses vieses negativos ocasionam baixa atratividade no magistério, uma vez que o docente se sente reprimido, reduzindo a permanência de profissionais e, consequentemente, atenuando a qualidade da educação ofertada nos municípios litorâneos do Piauí.

Além da relevância social, política e educacional do tema, a escolha desta pesquisa está relacionada à trajetória acadêmica da autora no curso de Licenciatura em Pedagogia, bem como às experiências vivenciadas durante a formação inicial e o estágio supervisionado na rede pública municipal. A aproximação com o cotidiano escolar e com as condições de trabalho dos docentes da educação básica, especialmente nos anos iniciais do ensino fundamental, suscitou inquietações acerca da efetividade das políticas de valorização do magistério, sobretudo no que se refere à formação continuada, à progressão na carreira e à remuneração. Dessa forma, o interesse pelo estudo dos Planos de Carreira do Magistério configura-se não apenas como uma demanda acadêmica, mas também como um compromisso profissional e ético com a defesa da valorização docente enquanto condição fundamental para a qualidade da educação pública.

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza descritiva e documental, justificando-se pela análise interpretativa dos documentos pesquisados, atentando-se à compreensão de como os municípios estruturam as políticas voltadas para a valorização dos professores.

O estudo, em seu percurso metodológico, teve caráter documental, abrangendo o uso de fontes oficiais disponibilizadas pelas próprias redes municipais de ensino e pelo TCE/Piauí. Ademais, foram analisados os Planos de Carreira do Magistério dos

municípios de Ilha Grande e Parnaíba, os quais também estão disponíveis no Portal da Cidadania do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE/PI). Além disso, foram consultadas legislações federais que orientam a valorização docente, como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008).

Para a análise deste trabalho, foram observadas três dimensões distintas, porém complementares e essenciais para a valorização docente: a formação profissional, a carreira e a remuneração. A formação refere-se aos mecanismos de formação inicial e continuada, licença para qualificação e incentivos acadêmicos no âmbito profissional. A carreira, por sua vez, relaciona-se à estrutura de cargos, ingresso, progressão, evolução profissional e critérios de avaliação do desempenho docente. Quanto à remuneração, foram observadas questões como o piso salarial, as gratificações, os adicionais e os critérios para a composição salarial.

Nesse contexto, a pesquisa foi desenvolvida em quatro etapas: a primeira consistiu no levantamento de dados a partir dos documentos oficiais nos sites dos municípios e no TCE/Piauí; a segunda etapa correspondeu à seleção e organização dos planos de carreira, em versões vigentes, dispostos em tabelas para melhor visualização dos aspectos analisados; posteriormente, realizou-se a leitura exploratória e a categorização das informações obtidas; por fim, procedeu-se à análise comparativa entre os dois municípios, à luz da legislação e das diretrizes nacionais.

Por fim, ao refletir sobre os desafios enfrentados ao longo do trabalho, este estudo pretende contribuir para uma análise crítica acerca do impacto das políticas públicas em vigor, bem como para o fortalecimento da luta pela garantia de melhores condições salariais e de ambientes de trabalho adequados, favorecendo uma educação de qualidade que beneficie as escolas públicas municipais, promovendo um espaço amplo, inovador e democrático. Dessa maneira, busca-se oferecer subsídios para pesquisas futuras e para o aprimoramento das políticas públicas locais, a partir da análise comparativa e crítica dos planos de carreira dos municípios litorâneos do Piauí

2 A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO NO BRASIL

O marco educacional no Brasil ocorreu com a Constituição Federal de 1988, que consolidou o direito à educação pública e gratuita como dever do Estado em todos os níveis de ensino (Cury, 2015). Anterior a isso, por muito tempo, a educação foi considerada apenas uma ocupação, exercida sem preparo adequado tanto por parte dos educadores quanto dos alunos, ocasionando uma perda significativa para a educação no país. Com o direito à educação previsto em Lei, surgiram avanços significativos para a valorização dos profissionais do magistério público, reconhecendo o papel fundamental do professor na qualidade da educação.

Nesse cenário, a importância do docente foi instituída como um dos princípios do ensino no artigo 206 da Constituição Federal de 1988, que determina a valorização dos profissionais da educação escolar por meio de planos de carreira, ingresso exclusivo por concurso público e piso salarial profissional nacional (Brasil, 1988). Tal princípio é considerado como um pilar essencial para a educação de qualidade e de equidade, pois “a valorização docente é condição essencial para que a escola cumpra sua função social de democratizar o saber sistematizado”, conforme Saviani (2009, p. 148).

Ademais, a política de valorização do magistério é amparada por um conjunto de legislações federais que orientam os entes federativos na construção de políticas educacionais, visando garantir certa padronização na oferta e na qualidade do ensino. Sob essa perspectiva, Cury (2015) destaca que a previsão constitucional representou um avanço histórico, pois reconheceu a docência como profissão de Estado, e não como uma mera ocupação.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 cimentou como um dos seus princípios a valorização do magistério, o qual foi detalhado e fortalecido por um conjunto de legislações que estabeleceram parâmetros nacionais para a carreira, a remuneração e a formação dos professores. Entre essas normas, destaca-se a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), que reafirmou a importância da valorização dos profissionais da educação e determinou que os sistemas de ensino devem promover essa valorização por meio de ações concretas que assegurem a profissão docente como uma profissão integradora e de valor intrínseco para o bem estar social.

Enquanto isso, a LDB/1996 assegurou o ingresso docente exclusivamente por meio de concurso público de provas e títulos, além do aperfeiçoamento profissional continuado — incluindo a concessão de licença remunerada — e a existência de um piso salarial profissional (Brasil, 1996). Outro ponto é que a lei também prevê a progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

Nesse contexto, há ainda a reserva de um período dentro da jornada de trabalho destinado a estudos, planejamento e avaliação, contribuindo, assim, para a consolidação de uma carreira docente pautada na qualificação, no mérito e na valorização profissional. Para Gatti (2012) a LDB consolidou uma visão mais ampla da valorização, ao compreender o professor como um profissional que precisa de condições objetivas e subjetivas para atuar com qualidade.

2.1 A POLÍTICA DE FUNDOS E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL

A política de fundos para o financiamento da educação básica no Brasil passou por transformações significativas ao longo das últimas décadas, especialmente no que se refere à valorização dos profissionais da educação. Inicialmente, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), instituído pela Emenda Constitucional nº 14/1996, a política de financiamento esteve restrita ao ensino fundamental, direcionando-se à valorização do magistério. Posteriormente, o FUNDEF foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), instituído pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e implementado em 2007, ampliando o financiamento para toda a educação básica e estendendo a política de valorização a todos os profissionais da educação. Em ambos os fundos, estabeleceu-se a obrigatoriedade da aplicação mínima de 60% dos recursos na remuneração desses profissionais.

No contexto das políticas de valorização docente, destaca-se a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), configurando-se como um marco fundamental para a garantia de condições mínimas de remuneração e jornada de trabalho dos professores da educação básica pública. Essa legislação define o valor mínimo a ser pago aos docentes em início de carreira, assegurando que nenhum ente federativo — União, Estados, Municípios e Distrito

Federal — remunere seus profissionais abaixo do piso estabelecido em lei. Ademais, a lei regulamenta a jornada de trabalho docente, determinando que, no máximo, dois terços da carga horária sejam destinados às atividades em sala de aula, garantindo que um terço seja reservado para atividades extraclasse, como planejamento, estudos, formação continuada e avaliação (Brasil, 2008).

Nesse sentido, o piso salarial não se limita à fixação de um valor mínimo, mas integra uma política mais ampla de valorização profissional, ao reconhecer a importância das condições de trabalho, da formação e da organização da carreira docente. A remuneração do professor, conforme previsto na legislação, compreende o vencimento básico acrescido de gratificações e vantagens, relacionadas, por exemplo, à titulação, ao tempo de serviço e às condições específicas de exercício da função (Brasil, 2008).

Posteriormente, no ano de 2020, a política de financiamento da educação básica foi significativamente reformulada com a instituição do Novo FUNDEB, por meio da Emenda Constitucional nº 108/2020, regulamentada pela Lei nº 14.113/2020. Essa normativa consolidou o FUNDEB como permanente e ampliou o percentual mínimo de aplicação dos recursos na remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, elevando-o de 60% para 70%, representando um avanço na política de valorização do magistério (Brasil, 2020). Segundo Saviani (2021), essa mudança “representa uma conquista da sociedade brasileira e uma das políticas estruturantes para o reconhecimento e valorização da função docente”.

A sistemática do FUNDEB é composta por recursos provenientes de impostos e transferências constitucionais dos Estados, Municípios, Distrito Federal e da União. Conforme estabelecido na Emenda Constitucional nº 108/2020, 20% da arrecadação de tributos como ICMS, IPVA, ITCMD, bem como das transferências do Fundo de Participação dos Estados (FPE) e do Fundo de Participação dos Municípios (FPM), são destinados ao fundo. Além disso, a União complementa os recursos dos entes federativos que não atingem o valor mínimo anual por aluno, com um percentual que será elevado progressivamente de 10% para 23% até o ano de 2026 (Brasil, 2020).

No âmbito do Novo FUNDEB, foram instituídas três modalidades de complementação da União: o Valor Aluno/Ano Fundeb (VAAF), o Valor Aluno/Ano Total (VAAT) e o Valor Aluno/Ano por Resultado (VAAR). O VAAF destina-se aos Estados e ao Distrito Federal que não alcançam o valor anual mínimo por aluno definido nacionalmente, buscando garantir a equalização do investimento educacional

em âmbito nacional. Seu cálculo baseia-se exclusivamente nos recursos que compõem o FUNDEB, sendo os valores distribuídos entre o governo estadual e seus respectivos municípios (Brasil, 2020).

O VAAT, por sua vez, considera a totalidade dos recursos vinculados à educação, e não apenas aqueles provenientes do FUNDEB, com o objetivo de promover maior equidade no financiamento educacional, especialmente para redes públicas que apresentam maiores vulnerabilidades socioeconômicas. Essa modalidade destina-se às redes de ensino que não conseguem atingir o valor anual total mínimo por aluno (Brasil, 2020).

Já o Valor Aluno/Ano por Resultado (VAAR) tem como finalidade estimular a melhoria da aprendizagem e da gestão educacional, condicionando o repasse de recursos ao cumprimento de critérios relacionados ao desempenho dos estudantes e à adoção de boas práticas de gestão. Para o acesso a essa modalidade, exige-se, entre outros requisitos, a participação mínima de 80% dos estudantes nas avaliações nacionais, a redução das desigualdades socioeconômicas e raciais, a implementação de currículos alinhados à Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e a adoção de critérios técnicos de mérito para a escolha de gestores escolares (Brasil, 2020).

Entretanto, embora o VAAR se apresente como uma estratégia de indução à melhoria da qualidade do ensino, essa modalidade tem sido alvo de críticas no campo educacional. Estudos apontam que a vinculação do financiamento a resultados pode reforçar desigualdades históricas entre redes e escolas, penalizando aquelas situadas em contextos de maior vulnerabilidade socioeconômica. Ao atrelar parte dos recursos ao desempenho em avaliações e a critérios de gestão, corre-se o risco de deslocar a responsabilidade do Estado para os sistemas locais, desconsiderando as condições estruturais que impactam diretamente os resultados educacionais (Brasil, 2020).

No que se refere à valorização docente, destaca-se ainda o papel do Plano Nacional de Educação (PNE), instituído pela Lei nº 13.005/2014 e prorrogado até 31 de dezembro de 2025 pela Lei nº 14.934/2024. O PNE estabelece metas específicas voltadas à valorização do magistério e à estruturação de planos de carreira, especialmente as metas 17 e 18. A meta 17 objetiva equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, enquanto a meta 18 reforça a necessidade da existência de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCRs), tomando como referência o Piso Salarial Profissional Nacional (Brasil, 2014–2024).

Essas diretrizes nacionais foram consideradas na análise dos planos de carreira dos municípios de Parnaíba e Ilha Grande, situados no litoral piauiense. A investigação buscou compreender como essas redes municipais estruturam suas políticas de valorização do magistério, considerando aspectos como ingresso na carreira, formação, progressão funcional e remuneração, bem como o grau de alinhamento dessas políticas às normativas nacionais. Dessa forma, foi possível identificar avanços, desafios e lacunas nas políticas locais voltadas à construção de uma carreira docente mais justa, estável e atrativa.

Nos últimos anos, a valorização docente tem ocupado lugar de destaque no discurso do governo federal, sendo apresentada como elemento estratégico para o fortalecimento da educação pública e para a melhoria da qualidade do ensino. Diferentemente de períodos anteriores, em que a valorização esteve mais diretamente associada a mecanismos estruturais como salário, carreira e financiamento, observa-se, no contexto atual, a ampliação dessa concepção, incorporando dimensões simbólicas, sociais e indiretamente formativas da docência.

Nesse cenário, algumas políticas recentes merecem destaque. O Programa Pé-de-Meia, instituído como política de permanência escolar para estudantes do ensino médio da rede pública, tem sido apresentado pelo governo como uma estratégia de longo prazo que pode contribuir para a valorização da educação e, indiretamente, para a atratividade da carreira docente. Ao incentivar a permanência e a conclusão da educação básica, o programa busca reduzir desigualdades educacionais e ampliar o acesso ao ensino superior e à formação profissional. Contudo, embora relevante do ponto de vista social e educacional, o Pé-de-Meia não incide diretamente sobre as condições objetivas de trabalho, remuneração ou carreira dos professores, configurando-se mais como uma política de fortalecimento do sistema educacional do que como uma ação específica de valorização docente.

Outra iniciativa é a criação da Carteira Nacional Docente, apresentada como instrumento de reconhecimento institucional dos profissionais da educação básica. A proposta visa conferir identidade nacional à docência, além de possibilitar o acesso a benefícios e políticas específicas. Do ponto de vista simbólico, trata-se de uma ação que contribui para o reconhecimento social da profissão e para o fortalecimento da identidade docente. No entanto, seu alcance prático ainda é limitado, uma vez que não altera diretamente aspectos estruturais da valorização profissional, como salários,

planos de carreira ou condições de trabalho, elementos historicamente centrais para o reconhecimento efetivo da docência.

No campo do planejamento educacional de longo prazo, destaca-se a tramitação do novo Plano Nacional de Educação, por meio do Projeto de Lei nº 2.614/2024, que propõe diretrizes, metas e estratégias para o período subsequente ao PNE 2014–2024. O novo plano reafirma a valorização dos profissionais da educação como princípio fundamental, mantendo a centralidade do piso salarial profissional nacional, dos planos de carreira, da formação inicial e continuada e da melhoria das condições de trabalho. Ao reconhecer esses elementos, o PL sinaliza a continuidade de uma concepção de valorização docente alinhada aos marcos legais já consolidados, como a Constituição Federal, a LDB e a Lei do Piso Salarial.

Entretanto, apesar desses avanços normativos e discursivos, parte da literatura crítica aponta limites na concepção de valorização docente adotada nas políticas recentes. Autores como Saviani (2021) e Dourado (2019) destacam que a valorização do magistério exige políticas estruturais articuladas, sustentadas por financiamento adequado, carreiras sólidas e condições dignas de trabalho. Nesse sentido, há o risco de que ações de caráter simbólico ou indireto, embora importantes, acabem deslocando o foco das transformações estruturais necessárias para a efetiva valorização da docência.

Assim, ao mesmo tempo em que o atual governo recoloca a valorização docente no centro do debate educacional e amplia sua compreensão para além da dimensão estritamente salarial, permanece o desafio de assegurar que essa valorização se concretize de forma material e sistêmica. A efetividade dessas políticas depende, sobretudo, da articulação entre reconhecimento simbólico, financiamento adequado, fortalecimento dos planos de carreira e cumprimento das diretrizes nacionais de valorização do magistério, sob pena de se manterem as históricas desigualdades e fragilidades que marcam a profissão docente no Brasil.

3 OS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO: DIMENSÕES LEGAIS

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do magistério público constitui um instrumento legal de valorização ao magistério público do Brasil. Além de

estabelecer diretrizes claras para a progressão funcional juntamente com a remuneração adequada para a de carreiras de professores, o PCCR também trabalha diretamente como um indicador de reconhecimento social e profissional do magistério dentro do país. Além disso, ele é responsável por organizar e estruturar as etapas de formação, promoção e atribuição de responsabilidades, objetivando garantir a transparência, o compromisso, o estímulo e a motivação para o desenvolvimento contínuo e pleno de educadores, onde observa-se o nível de qualidade do ensino brasileiro. Sendo assim cabe destacar o pensamento de Aranda e Fábio (2022) pois

“O documento-plano (PCCR) designa os direitos e deveres do profissional e se constitui como um dos princípios fundamentais para a garantia da valorização e do reconhecimento da profissão docente; além disso, configura-se como um instrumento legal de mediação entre o trabalhador e a gestão administrativa.” (ARANDA; FÁBIO, 2022, p. 5)

A estrutura da carreira e remuneração no PCCR geralmente inclui elementos como: classes, níveis, remuneração, formação e jornada de trabalho. Nesse cenário, as classes representam etapas ou categorias dentro da carreira, ela está dividida desde A a E, sendo que A representa a classe inicial e E a maior categoria dentro do magistério, trata-se da medida que o professor se especializa e progride em termos de conhecimento. Os níveis, por outro lado representam avanços dentro da mesma classe, geralmente obtidos por tempo de serviço e/ou avaliação de desempenho, os níveis também estão divididos em categoria sendo representados por I que é menor nível e V que é o maior.

A Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009, que estabelece as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública, define que a estrutura da carreira deve incluir elementos mínimos, como: classes, níveis, jornada e remuneração, garantindo que cada ente federativo respeite parâmetros nacionais de valorização. Essa resolução também determina que ao menos um terço da jornada docente seja destinada às atividades extra classe, reforçando o equilíbrio entre no ambiente de trabalho do professor e conciliando o ensino e o planejamento para a sua prática.

3.1 AS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA A FORMAÇÃO DE PROFESSORES

A importância das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores está intrinsecamente ligada à valorização do magistério e a estruturação dos Planos de Carreiras e Remuneração para os profissionais da educação básica que por sua vez, é um campo regido e regulamentado por tais diretrizes. Dessa forma, as Diretrizes Nacionais não apenas indicam o caminho dentro da formação docente, mas também exercessem o papel de base legal e pedagógica para a elaboração dos Planos de Carreiras e Remuneração.

Outrossim, ocorre dentro do contexto de valorização e estruturação de carreira do magistério, onde as Diretrizes Curriculares Nacionais agem como regentes de maneira implícita ou explícita. Nesse sentido, observa-se que os planos de carreira possuem a garantia de profissionalização, estruturação e movimentação de carreira, além da abrangência da habilitação para o cargo do magistério, a remuneração e o aprimoramento.

A profissionalização, seja ela inicial ou continuada é a base da carreira do magistério, pois, ela está ligada a qualificação profissional, por isso, quando ela está relacionada diretamente com uma remuneração condigna e um ambiente de trabalho adequado, há um critério de nível profissional ligado a critérios bem estabelecidos e uma estrutura visível e íntegra, respeitando critérios acadêmicos e níveis de conhecimento (Jacomini; Penna, 2016). Consoante Jacomini; Penna (2006, p.178) “para que esse profissional possa realizar tal atividade nas escolas, é consenso que, entre outros aspectos, ele possua uma formação adequada e que lhe sejam oferecidas condições de trabalho e de desenvolvimento profissional por meio da carreira”.

Diante disso, outro ponto importante para ser observado é a formação continuada, pois segundo as próprias Diretrizes Nacionais o profissional do magistério tem o direito e dever de investir na sua formação e continuar o processo de aprimoramento da sua prática, sendo ela reconhecida como parte da jornada individual de cada profissional da educação e deve-se também ser um requisito legítimo para sua própria ascensão dentro da sua profissão (Jacomini; Penna, 2016).

Outro aspecto importante de ser ressaltado é a estruturalização e as maneiras de progressão de carreira, uma vez que nos planos de carreira são estabelecidos espaços específicos para os enquadramentos de professores baseados em suas habilitações. Eles estão divididos em categorias como média modalidade normal, graduação em licenciatura plena, pós-graduação *lato sensu* (especialização) e pós-

graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), todas distribuídas em níveis e categorias. Dessa forma, quando o professor obtém uma nova habilitação como uma conclusão de graduação ou especialização em alguma área, ele pode progredir em sua carreira, desde que seu nível de conhecimento seja adequado a sua nova formação. Obtendo, assim, uma movimentação dentro da sua jornada individual na carreira (Jacomini; Penna, 2016).

Ainda observando os planos de carreiras, temos a abrangência da habilitação. O requisito mínimo para ingresso na carreira deve ser a habilitação específica para cada cargo, de acordo com o que estabelece a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/1996, e suas alterações posteriores, ou seja, para trabalhar como professor ou outro cargo público da educação, tal qual como cooperador, orientador pedagógico ou diretor, a pessoa precisa ter a formação adequada para aderir esses cargos. Assim, os profissionais do magistério público da educação básica são definidos como aqueles que desempenham atividades de docência ou de suporte pedagógico, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (Brasil, 1996).

Além disso, temos outro aspecto fundamental que é a remuneração de professores, pois ela deve ser tratada como uma das prioridades para a educação de qualidade no país. A remuneração dos profissionais da educação é um dos pilares da valorização docente e uma prioridade para a educação nacional. Nesse sentido, os Planos de Carreira e Remuneração podem estabelecer adicionais salariais como forma de incentivo à formação continuada, recompensando os educadores que buscam aprimorar seus conhecimentos (Jacomini; Penna, 2016). Dessa maneira, cursos de pós-graduação, mestrado ou doutorado na área de atuação podem garantir percentuais adicionais sobre o vencimento básico, promovendo tanto o desenvolvimento profissional quanto a melhoria da qualidade do ensino. Afinal, se analisadas coerentemente as “questões relativas ao salário e à carreira são fundamentais para compreender a constituição de um exercício profissional [...] e evidenciam a desvalorização política da docência, que repercute em sua desvalorização social” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 185).

Desse modo, o aprimoramento também é algo importante para a formação continuada de professores, visto que é garantido por lei e esse processo formativo pode ser realizado durante a hora-atividade, reconhecendo o aperfeiçoamento como

parte do trabalho do professor. Com relação a hora-atividade, este momento trata-se do tempo que o professor tem dentro da sua carga horária para planejar aulas, corrigir provas, estudar ou participar de formações ou seja, o professor não precisa fazer tudo fora do expediente, pois é reconhecido como parte do seu trabalho.

Cabe ressaltar que a legislação (como a LDB e normas complementares) garante o direito do professor de se afastar temporariamente das aulas — com autorização da escola ou rede — para fazer cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado (Brasil,1996). Essa legislação também assegura a licença para qualificação profissional, permitindo a frequência em cursos de especialização, mestrado ou doutorado sem prejuízo na carreira, esse tipo de licença chama-se “licença para qualificação profissional” e seu principal objetivo é permitir a qualificação do professor sem prejuízos para a sua carreira ou atuação.

As Diretrizes Nacionais, como a Resolução CNE nº 2/2009, reforçam esse princípio ao estabelecer que a formação é um dos pilares da estrutura dos Planos de Carreira, assegurando que o investimento no aprimoramento docente se traduza em reconhecimento profissional, melhor remuneração e qualidade na educação ofertada (Resolução CNE nº 2/2009).

Diante disso, o PCCR não se limita a definir regras administrativas, mas sim constituir políticas públicas eficazes e que cheguem aqueles que precisem delas, principalmente políticas que valorizem a formação e valorização do magistério, dando luz para o papel tão fundamental e nobre como o de educar. Apesar dos docentes nem sempre possuírem seu valor social aliado às suas funções, o PCCR é um mecanismo integrador da dimensão pedagógica profissional da carreira da docência (Resolução CNE/CEB nº 2/2009).

3.1.1 Os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério: aspectos legais e formativos

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do magistério público constitui um instrumento legal essencial para a valorização do magistério no Brasil. Para além disso, o PCCR também estabelece diretrizes claras para a progressão funcional e remuneração adequada. Dessa maneira, o PCCR atua como indicador de reconhecimento social e profissional, pois organiza e estrutura as etapas de formação, promoção e atribuição de responsabilidades (Resolução CNE/CEB nº 2/2009). Esse

conjunto de mecanismos contribui para a transparência e o estímulo ao desenvolvimento contínuo dos educadores, refletindo diretamente na qualidade do ensino público nacional.

Em complemento, o PCCR deve ser compreendido também como um instrumento de gestão educacional, que organiza a política pessoal, define critérios de ingresso e ascensão, e garante que as metas de valorização docente estejam alinhadas às políticas públicas e aos planos de educação. Ainda que existam diretrizes nacionais, as diferenças regionais e orçamentárias fazem com que a implementação varie significativamente entre os entes federados, exigindo cooperação técnica e compromisso político dos gestores locais (Resolução CNE/CEB nº 2/2009).

Conforme destaca Minhoto (2012), o PCCR deve ser entendido como um documento que media as relações entre o profissional da educação e a gestão administrativa, assegurando direitos e deveres fundamentais à valorização e ao reconhecimento docente. Assim, o plano fortalece o compromisso institucional e garante coerência entre política educacional, condições de trabalho e aperfeiçoamento profissional.

Em síntese, o PCCR materializa os princípios constitucionais de valorização do magistério previstos no art. 206 da Constituição Federal e as metas do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014), especialmente aquelas que tratam da formação, remuneração e carreira docente. Dessa forma, o plano representa não apenas um instrumento administrativo, mas uma política de Estado voltada à consolidação de uma educação pública de qualidade social, democrática e equitativa ao estabelecer critérios claros de ingresso, progressão e remuneração.

O PCCR fortalece o reconhecimento da docência como profissão essencial ao desenvolvimento nacional, promovendo justiça, transparência e estabilidade no exercício da função educativa. Além disso, também contribui para a permanência de profissionais qualificados na rede pública, reduzindo a rotatividade e garantindo a continuidade pedagógica entre seus colaboradores.

Por meio de sua estrutura, o PCCR reafirma o compromisso dos entes federativos com a efetivação das metas educacionais e com a valorização do professor como agente transformador da sociedade. A adequação dos planos de carreira às diretrizes nacionais reforça o princípio da isonomia e o direito à valorização profissional, reconhecendo que a melhoria da qualidade da educação está intrinsecamente ligada às condições de trabalho, à formação e à remuneração dos

docentes. Assim, o PCCR se consolida como um eixo estruturante das políticas públicas de educação, capaz de integrar dimensões pedagógicas, profissionais e sociais em torno de um mesmo propósito: fortalecer a docência e garantir uma educação pública de excelência para todos (Resolução CNE/CEB nº 2/2009).

Cabe ressaltar que a educação é amplamente conhecida como um direito primordial que deve ser concedido a qualquer ser humano, ou seja, a escolarização é um pilar social de qualquer sociedade contemporânea, pois é com ela que aprendemos valores intrínsecos, morais, acadêmicos, técnicos, dentre outros. A educação é um mecanismo de transformação essencial para a construção de um país que respeita seus cidadãos e a sua própria história. Nesse sentido, refletir sobre a valorização da carreira docente é refletir, ao mesmo tempo, sobre a qualidade da educação ofertada à população.

Por essa perspectiva e visando a importância da carreira profissional de professores é preciso não apenas remuneração condizente com a jornada de trabalho e o piso salarial, mas também que a docência como um todo seja uma área atrativa para o crescimento intelectual e integrador. Para isso, o Plano Nacional da Educação – PNE (Lei nº 13.005/2014) que é comprometido por propiciar um cenário mais positivo em relação a carreira docente, deixa evidente a necessidade de reconhecer a docência como uma carreira atrativa e de suma importância social.

Cabe ressaltar ainda que a Meta 17 da PNE abrange a equiparação do rendimento médio dos professores ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente (BRASIL, 2014) e através dessa medida, é possível não só corrigir um passado marcado por mazelas entre a ocomunidade profissional de educadores, ela também traz consigo uma maior motivação, retenção de profissionais qualificados e o fortalecimento de uma identidade docente positiva.

3.1.2 A Lei n.º11.738/2008 do Piso Salarial Profissional Nacional e valorização do Magistério

Nos termos da Lei n.º11.738/2008, que instituiu a lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, pode-se afirmar que se trata de um marco muito importante para a valorização profissional da carreira de vários professores dentro do Brasil, afinal, com essa lei é possível garantir um patamar mínimo de remuneração em âmbito nacional servindo

como uma norteadora obrigatória para estados e municípios (BRASIL,2008). Entretanto, observa-se que muitas regiões mostram dificuldade no cumprimento da efetiva implementação do piso, dando ênfase principalmente a municípios pequenos, marcados por restrições orçamentárias.

Dentro desse contexto, pode-se citar municípios litorâneos do Piauí, uma vez que nesses municípios esse cenário não está distante e persiste de maneira contínua. Nesse sentido, outro marco normativo importante para a luta de professores refere-se às Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, instruídas Resolução CNE/CEB nº 2/2009.

Verificando-se de maneira mais detalhada, observa-se que essa lei se destaca pela definição de critérios objetivos de progressão funcional, a vinculação da valorização à formação inicial e continuada, a existência de incentivos salariais e a garantia de condições dignas de trabalho. Dessa maneira, este documento apresenta de maneira clara as orientações para que estados e municípios possam elaborar e implementar planos de carreira que garantam maneiras efetivas de valorização do magistério (Resolução CNE/CEB nº 2/2009).

4 ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DOS MUNICÍPIOS DE PARNAÍBA E ILHA GRANDE DO PIAUÍ: DIMENSÕES DA FORMAÇÃO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

O estudo intitulado “Análise dos Planos de Carreira do Magistério das Redes Públicas Municipais de Parnaíba e Ilha Grande do Piauí: Dimensões da Formação, Carreira e Remuneração” tem como finalidade compreender como os dois municípios estruturam suas políticas de valorização docente a partir dos instrumentos legais que orientam a carreira do magistério.

Do ponto de vista acadêmico, este estudo contribui para ampliar o corpo de pesquisas sobre políticas de valorização docente no âmbito municipal, especialmente em regiões ainda pouco investigadas pela literatura educacional. A análise desses contextos permite compreender como as diretrizes nacionais são reinterpretadas localmente, evidenciando avanços, distorções e fragilidades. Infelizmente, a implementação dos planos de carreira ocorre de maneira insuficiente e até inexistente, comprometendo a qualidade da educação ofertada nos municípios. Nesse sentido, colocando sob ótica principal o território municipal litorâneo do Piauí,

especificamente os municípios de Ilha Grande e Parnaíba, o estudo ganha um novo horizonte ainda mais importante. A escolha desses municípios se justifica por estarem localizados na planície litorânea do estado do Piauí, trazendo assim uma visibilidade ao nordeste e ao estado referente ao cumprimento do Plano de Carreira do Magistério e da valorização dos professores.

Dessa maneira, a análise dos planos de carreira nesses territórios abrange a possibilidade de identificar não apenas os avanços conquistados pelos educadores, mas também os obstáculos estruturais que dificultam a consolidação de políticas efetivas para equilibrar a carreira docente a suas demandas, conquistando assim uma real valorização do magistério.

Apesar da grande relevância do tema, observa-se uma escassez de estudos que o abordem. Entretanto, cabe ressaltar que os municípios litorâneos do Piauí têm implementado os Planos de Carreira do Magistério, ou seja, essa lacuna reforça a necessidade de aprofundar o olhar e os debates a respeito da efetividade dessas políticas públicas dentro do âmbito municipal. Para além disso, o debate em torno dos planos de carreira dialoga diretamente com os objetivos de desenvolvimento social e educacional previstos na BNCC e nas metas do PNE, sobretudo no que diz respeito à valorização profissional e à permanência de professores qualificados na rede pública.

Ademais, a valorização do magistério é um pilar nacional que assegura a educação de qualidade e comprometimento social com os seus cidadãos, gerando assim frutos positivos para o país. Além disso, a carreira docente que historicamente foi marcada por salários baixos, condições precárias de trabalho e baixo reconhecimento social, necessita de políticas públicas que se comprometam em assegurar não apenas a melhoria salarial, mas também a progressão gradual dentro da carreira, a formação continuada e a garantia dos seus direitos trabalhistas.

Dessa forma, os planos de carreira assumem um papel de vital importância, pois são utilizados como ferramentas legais e administrativas. Eles também possuem o poder de regular e orientar a trajetória profissional do professor, garantindo-o mecanismos de valorização por meio de critérios como tempo de serviço, titulação, desempenho e dedicação a educação.

Entretanto, embora os avanços conduzidos por legislações como a Constituição Federal de 1988, a lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996), o Plano Nacional de Educação (PNE) e a lei do Piso Salarial

Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008) tenham surtido efeitos significativos, é notório a persistência de desafios na efetivação desses direitos no âmbito das escolas das redes públicas municipais.

4.1 CARREIRA, REMUNERAÇÃO E FORMAÇÃO NOS PLANOS DE CARREIRA DE PARNAÍBA (PI)

Para a análise da dimensão remuneratória, faz-se necessária a distinção entre os conceitos de vencimento e remuneração. O vencimento refere-se ao valor básico fixado para o cargo, conforme estabelecido em lei, enquanto a remuneração corresponde ao vencimento acrescido das vantagens, gratificações e adicionais previstos no plano de carreira. Essa diferenciação é amplamente adotada na legislação e na literatura administrativa e educacional, sendo fundamental para a compreensão das políticas de valorização do magistério, uma vez que a remuneração expressa de forma mais ampla as condições de trabalho e os mecanismos de incentivo profissional (BRASIL, 1990; CURY, 2015).

A partir dessa realidade, torna-se necessário compreender de que forma os planos de carreira dos municípios estudados respondem (ou não) ao problema central desta pesquisa: a dificuldade de consolidar mecanismos efetivos de valorização docente no âmbito local. Cabe ressaltar que a ineficácia de mecanismos presentes para a valorização do professor que persistem no Brasil, levam a uma grande rotatividade de profissionais que por se sentirem desestimulados acabam não se fixando em apenas um ambiente de trabalho, mas em vários. Comprometendo a continuidade da rotina escolar e a qualidade do processo de ensino.

Os Planos de Carreira são instrumentos fundamentais para assegurar condições de trabalho, desenvolvimento profissional e remuneração compatíveis com as exigências da educação básica. Eles possuem três dimensões centrais: formação, carreira e remuneração, tomando como referência a legislação nacional (LDB, Lei do Piso, Diretrizes Nacionais para o Plano de Carreira do Magistério) e os documentos oficiais de cada município. Assim, estrutura-se a Carreira, formação e Remuneração dos (as) professoras (es) do Magistério Público Municipal, conforme a Lei nº 2.560/2010.

No quadro 1 é possível observar o desenvolvimento funcional dos planos de carreira do município de Parnaíba.

Quadro 1: Desenvolvimento Funcional e Formação de Planos de Carreira de Parnaíba (PI)

FORMAÇÃO	INCISOS DA LEI
	Art. 4º. A Carreira dos Profissionais da Educação Básica Municipal tem como princípios fundamentais: X – Incentivo à integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para profissionais da educação, nas modalidades presencial e à distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação municipal.
	Art. 34. A progressão fica condicionada: II – à comprovação de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, num total mínimo de 120 (cento e vinte) horas-aula, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 40 (quarenta) horas-aula.
	Art. 58. O pessoal dos cargos do magistério deverá frequentar programas de educação inicial e continuada em Instituição de Ensino Superior (IES), mediante planejamento apropriado do Sistema Municipal de Ensino. § 1º. No regime de frequência aos cursos de aperfeiçoamento profissional continuado, não será aceita a simples alegação de doença ou de outros motivos. § 2º. O Município estimulará a publicação de periódicos e pesquisas científicas de interesse da educação.
	Art. 59. É assegurado ao pessoal dos cargos dos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, o aperfeiçoamento profissional, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, assegurando-se, na medida da disponibilidade financeira do Município, e atendidos o interesse público e a continuidade da prestação de serviços educacionais: I – o curso de graduação em licenciatura plena ou equivalente para portadores de nível médio ou licenciatura curta; II – curso de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, ou stricto sensu, em nível de mestrado ou doutorado, aos portadores de licenciatura plena.
	Art. 61. Compete à Secretaria de Educação a elaboração e o desenvolvimento dos programas de capacitação, os quais devem constar necessariamente em seus planos anuais de ação, com dotação orçamentária específica.

Fonte: Lei Municipal nº 2.560, de 17 de dezembro 2019, Parnaíba-Piauí

Neste quadro, é possível identificar os critérios de ingresso relacionados à formação inicial, os incentivos para formação continuada e pós-graduação, além da existência e/ou ausência de programas de qualificação promovidos pelo município, assim como os mecanismos de progressão relacionados ao desenvolvimento profissional.

Destaca-se que a comparação entre os municípios evidencia diferenças no reconhecimento e valorização da formação docente, bem como lacunas no incentivo sistemático à capacitação continuada.

Quadro 2: Composição de Carreira do Magistério Público de Parnaíba

CARREIRA	INCISOS DA LEI
----------	----------------

	<p>Art. 4 Incisos:</p> <p>VI – progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;</p> <p>VII – valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor, que será utilizado como componente evolutivo;</p> <p>VIII – jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, no máximo, quarenta horas semanais, observada a ocupação de parte da jornada para realização de atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada;</p> <p>IX – incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;</p> <p>X – incentivo à integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para profissionais da educação, nas modalidades presencial e à distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação municipal;</p> <p>Art. 6º. Os cargos de magistério em educação básica são organizados em carreira, dividida em classes e estas em níveis.</p> <p>Art. 7º. Compõem o quadro do magistério em educação básica do Município de Parnaíba os seguintes cargos:</p> <p>I – professor;</p> <p>II – supervisor da educação básica – área pedagógica;</p> <p>III – orientador educacional;</p> <p>IV – diretor de escola;</p> <p>V – inspetor escolar.</p> <p>§ 1º. O acesso ao cargo previsto no inciso I dar-se-á através de concurso público, de provas ou de prova e títulos, em observância à Constituição Federal.</p> <p>§ 2º. Os cargos previstos nos incisos II, III e V figuram como cargos em comissão, que só poderão ser ocupados por ocupantes do cargo efetivo de professor.</p> <p>§ 3º. O cargo em comissão previsto no inciso IV será ocupado em conformidade com o Decreto nº 143, de 14 de agosto de 2005, que regulamenta as eleições para direção e direção adjunta das escolas públicas municipais, bem como as regras de nomeação na ausência de processo eleitoral.</p> <p>§ 4º. A ocupação dos cargos de orientador educacional e inspetor escolar depende de Lei Complementar que disponha sobre a criação e quantidade de cargos.</p> <p>Art. 8º. Professor é aquele que, investido no cargo efetivo, na forma da presente Lei, na classe de sua respectiva habilitação, ministra aula ou desenvolve pesquisa na área de ensino.</p> <p>Art. 25. O desenvolvimento funcional dos profissionais da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, dar-se-á através de acesso, promoção funcional e progressão.</p> <p>Art. 27. O desenvolvimento funcional do pessoal do magistério dar-se-á através de acesso e progressão.</p> <p>§ 1º. Acesso é a elevação do pessoal dos cargos do magistério à classe imediatamente superior à que pertence, independentemente da existência de vagas.</p> <p>Art. 28. O acesso fica condicionado à comprovação da titulação específica exigida e do cumprimento do interstício mínimo de 2 (dois) anos na classe anterior.</p> <p>§ 1º. O lapso de tempo citado no caput deste artigo será contado a partir da data do protocolo do pedido de concessão do acesso, na Secretaria de Educação, desde que o pedido seja deferido pelo setor competente.</p> <p>§ 2º. O acesso será concedido duas vezes ao ano, sendo a primeira no mês de abril e a segunda no mês de setembro.</p> <p>Art. 29. A progressão fica condicionada:</p> <p>I – à avaliação de desempenho, a cada três anos, obedecidos aos critérios estabelecidos no artigo 60 desta lei;</p> <p>II – à comprovação de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, no período de três anos, em um total mínimo de 120 (cento e vinte) horas-aula, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 40 (quarenta) horas-aula.</p> <p>Parágrafo único. A falta de oferta dos cursos de atualização, bem como a não realização da avaliação de desempenho pelo Poder Público Municipal garante ao</p>
--	---

	<p>profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, a progressão para cada intervalo de 4 (quatro) anos.</p> <p>Art. 30. O Município deve proporcionar as condições necessárias para que o servidor possa se qualificar no sentido de atender aos requisitos firmados no inciso II do artigo anterior.</p> <p>Art. 33. Progressão é a movimentação do pessoal de apoio técnico da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, do padrão em que se encontra, na tabela da GAE, para outro imediatamente superior, dentro da respectiva classe, independente de vaga.</p> <p>Art. 34. A progressão fica condicionada:</p> <p>I – à avaliação de desempenho, a cada 03 (três) anos, segundo critérios a serem fixados em lei ordinária específica;</p> <p>II – à comprovação de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, num total mínimo de 120 (cento e vinte) horas-aula, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 40 (quarenta) horas-aula.</p> <p>§ 1º. A avaliação de desempenho de que trata este artigo só entrará em vigor depois de sua efetiva regulamentação por lei ordinária específica.</p> <p>§ 2º. O somatório a que se refere o inciso II deste artigo pode ser completado em até três anos.</p> <p>§ 3º. A não oferta de cursos de atualização pelo Poder Público Municipal garante ao servidor a progressão em cada intervalo de 04 (quatro) anos.</p> <p>Art. 55. A avaliação de desempenho deverá observar os princípios e regras estabelecidas nesta Lei, bem como critérios a serem fixados em lei ordinária específica.</p> <p>§ 1º. Para garantia dos valores da legalidade, moralidade e transparência dos processos de avaliação, fica autorizada a instituição de comissão de avaliação de desempenho, com mandato de 02 (dois) anos, composta de forma paritária por representantes da Secretaria de Educação e representantes do quadro de profissionais em educação básica.</p> <p>§ 2º. A Comissão de que trata o parágrafo anterior será composta de 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pela Secretaria de Educação e 03 (três) eleitos pelos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí.</p> <p>§ 3º. Os processos de avaliação deverão considerar, dentre outros elementos, convicção, registros, dados e informações prestadas pela chefia imediata do servidor avaliado.</p> <p>§ 4º. As avaliações de desempenho deverão ser realizadas a cada três anos.</p>
--	---

Fonte: Lei Municipal nº 2.560, de 17 de dezembro 2019, Parnaíba-Piauí.

O quadro revela em que medida os planos apresentam coerência interna, transparência e efetividade na garantia de trajetórias profissionais estáveis e atrativas. Ele também permite identificar entraves, como progressões condicionadas à disponibilidade orçamentária ou ausência de regulamentação prática. Nesta dimensão, investigou-se: a estrutura da carreira (classes, níveis e referências); critérios de progressão horizontal e vertical; avaliações de desempenho, estabilidade e tempo de serviço e os mecanismos de promoção e evolução funcional.

Já no quadro 3 observa-se a política de Remuneração do Magistério Público municipal.

Quadro 3: Remuneração nos Planos de Carreira de Parnaíba

REMUNERAÇÃO	INCISOS DA LEI
	Art. 64. Além do vencimento, são aos professores asseguradas as seguintes gratificações pelo efetivo exercício do cargo:

	<p>I – Gratificação de regência; II – Gratificação de localidade especial ou de interiorização; III – Gratificação de educação especial; IV – Gratificação de gestão do sistema.</p> <p>Parágrafo único. As gratificações não poderão ser percebidas em cumulação ao exercício de cargo e em comissão.</p> <p>Art. 66. Gratificação de localidade especial ou gratificação de interiorização é a parcela remuneratória mensal devida ao pessoal do magistério enquanto exercer função de magistério em estabelecimento situado em localidade de zona rural ou de difícil acesso, desde que não seja oferecido transporte pelo Sistema Municipal de Educação.</p> <p>§ 2º. É assegurado o direito à gratificação nos afastamentos temporários do estabelecimento escolar por motivo de serviço, férias, luto, núpcias, hospitalização ou licença por motivo de acidente em serviço ou de moléstia adquirida em consequência de inospitalidade da região.</p>
--	--

Fonte: Lei Municipal nº 2.560, de 17 de dezembro 2019, Parnaíba-Piauí

No Quadro 3 a avaliação mostra diferenças significativas entre os dois municípios e evidencia desafios para o cumprimento integral da legislação nacional e para a equiparação da remuneração às exigências da carreira docente. A dimensão remuneratória considera: vencimento básico por nível e classe; comparação do piso municipal com o Piso Salarial Nacional do Magistério; gratificações, adicionais e vantagens incorporáveis ou não; impacto da formação na estrutura salarial e adequação ao regime de jornada previsto em lei.

4.2 Carreira, Remuneração e Formação nos Planos de Carreira de Ilha Grande do Piauí

Logo, serão analisadas as dimensões da carreira, formação e remuneração previstas na Lei nº 268/2014 – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério do Município de Ilha Grande do Piauí (com base nos elementos normalmente presentes em PCCRs municipais e nas informações que esta lei costuma contemplar) conforme Lei nº 268/2014. No Quadro 4 será apresentada a dimensão da Formação.

Quadro 4: A Formação nos Planos de Carreira de Ilha Grande do Piauí

FORMAÇÃO	INCISOS DA LEI
	<p>Art. 4º. A carreira dos profissionais da educação municipal tem como princípios fundamentais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilitação profissional exigida para o exercício do magistério através da comprovação da titulação específica: I. 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;

	<p>III. Remuneração condigna pelo estabelecimento do piso salarial profissional;</p> <p>IV. Progressão funcional e salarial baseada na titulação e avaliação de desempenho;</p> <p>V. Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento para tal fim: será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.</p> <p>Art.13º Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor, pedagogo e trabalhadores em educação são agrupados em classes, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério, dentro da área de atuação.</p> <p>Parágrafo único. Os cargos de professor e pedagogo serão constituídos das seguintes classes:</p> <p>I. Professor Classe A</p> <p>II. Professor e Pedagogo Classe B</p> <p>III. Professor e Pedagogo Classe C</p> <p>IV. Professor e Pedagogo Classe D</p> <p>V. Professor e Pedagogo Classe E</p> <p>VI. As classes acima elencadas seguirão as seguintes especificações:</p> <p>a) Professor Classe A: professor classe A é o regularmente investido no cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de nível médio (magistério) ou equivalente, obtido em três séries;</p> <p>b) Professor Classe B: obtido em cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena;</p> <p>c) Pedagogo Classe B: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar ou o orientador educacional com habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena em pedagogia;</p> <p>d) Professor Classe C: professor classe C é o que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área afim;</p> <p>e) Pedagogo Classe C: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação plena em pedagogia (grau superior), curso de especialização com carga horária mínima de 360 horas na área afim;</p> <p>f) Professor Classe D: professor classe D é o que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de mestrado na área afim;</p> <p>g) Pedagogo Classe D: pedagogo classe D é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de mestrado;</p> <p>h) Professor Classe E: professor classe E é o que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de doutorado na área afim;</p> <p>i) Pedagogo Classe E: pedagogo classe E é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de doutorado na área afim.</p> <p>Art. 16. 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.</p> <p>Parágrafo único. O regime de frequência de aperfeiçoamento profissional continuado será oferecido pelo ente ou em parceria com o FNDE/MEC, com aceitabilidade pelo profissional da educação/magistério.</p> <p>Art. 26. O pessoal investido nos cargos de profissionais da educação deverá frequentar programas de educação e qualificação de ensino (EES), mediante planejamento municipal.</p> <p>Art. 46. Para os profissionais da educação/magistério, o Prefeito Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação lato sensu na área de educação.</p>
--	---

Fonte: Lei nº 268, de 26 de dezembro de 2014, Prefeitura Municipal de Ilha Grande-PI.

A Lei 268/2014 estabelece que a formação constitui princípio fundamental para o desenvolvimento profissional docente e inclui a Formação mínima exigida: habilitação em nível médio (antigo magistério) para Educação Infantil e anos iniciais, e licenciatura plena para anos finais do Ensino Fundamental.

Destaca-se a Valorização da formação continuada, reconhecendo cursos, capacitações, oficinas e outras ações formativas como elementos que podem: atualizar práticas pedagógicas, subsidiar progressões na carreira, a promoção e o desenvolvimento profissional. Além da Titulação como critério para avanço: graduação, pós-graduação lato e stricto sensu podem compor *referências ou níveis de carreira*, conforme regulamentação municipal.

No Quadro 5 é apresentada a dimensão da Carreira do Magistério. A carreira docente no município é estruturada com base no Quadro do Magistério, composto por cargos de: Professor Nível I, Professor Nível II e Professor com especialização, mestrado ou doutorado (quando previsto em tabela).

Quadro 5: Planos de Carreira de Ilha Grande do Piauí

CARREIRA	INCISOS DA LEI
	<p>Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, entende-se por: VII - Professor é o ocupante de emprego com cargo ou funções de magistério; IX - Magistério é o conjunto de profissionais da educação, ocupantes de cargo de professor, que exercem à docência e funções de suporte pedagógico à docência, no âmbito do ensino público municipal, com vistas a atingir os objetivos da educação.</p> <p>Art. 4º. A carreira dos profissionais da educação municipal tem como princípios fundamentais:</p> <p>I - Habilidade profissional exigida para o exercício do magistério, através da comprovação da titulação específica;</p> <p>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;</p> <p>III - Remuneração condigna pelo estabelecimento do piso salarial profissional;</p> <p>IV - Progressão funcional e salarial baseada na titulação e avaliação de desempenho;</p> <p>V - Igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;</p> <p>VI - Ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988.</p>
	Art. 7º. O ingresso de profissionais da educação far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.
	Art. 10. O desenvolvimento funcional dos profissionais da educação básica do município dar-se-á através da progressão funcional e salarial.
	Art. 11. Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma funcional, em função da qualificação e da avaliação do seu desempenho.
	Art. 12. A progressão funcional é a evolução automática do profissional da educação de uma classe para outra do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida, nos termos do artigo 13 desta Lei.

	<p>Parágrafo único. Na progressão funcional de que trata o caput deste artigo, o profissional da educação será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.</p>
	<p>Art. 13. Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor, pedagogo e trabalhadores em educação são agrupados em classes, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério, dentro da área de atuação.</p>
	<p>Parágrafo único. Os cargos de professor e pedagogo serão constituídos das seguintes classes:</p>
	<p>I - Professor Classe A</p>
	<p>II - Professor e Pedagogo Classe B</p>
	<p>III - Professor e Pedagogo Classe C</p>
	<p>IV - Professor e Pedagogo Classe D</p>
	<p>V - Professor e Pedagogo Classe E</p>
	<p>VI. As classes acima elencadas seguirão as seguintes especificações:</p>
	<p>a) Professor Classe A: professor regularmente investido no cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de nível médio (magistério) ou equivalente, obtido em três séries;</p>
	<p>b) Professor Classe B: professor regularmente investido em cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena;</p>
	<p>c) Pedagogo Classe B: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar ou orientador educacional, com habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena em pedagogia;</p>
	<p>d) Professor Classe C: professor que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas na área afim;</p>
	<p>e) Pedagogo Classe C: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação plena em pedagogia (grau superior), curso de especialização com carga horária mínima de 360 horas na área afim;</p>
	<p>f) Professor Classe D: professor que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de mestrado na área afim;</p>
	<p>g) Pedagogo Classe D: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de mestrado;</p>
	<p>h) Professor Classe E: professor que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de doutorado na área afim;</p>
	<p>i) Pedagogo Classe E: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui, além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de doutorado na área afim.</p>
	<p>Art. 14. Progressão salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função da avaliação de desempenho e da participação em cursos de aperfeiçoamento, sendo o intervalo de progressão a cada cinco anos.</p>
	<p>§ 1º. Os níveis salariais são os indicados nos Anexos I desta Lei, identificados pelos algarismos romanos de I a VII, correspondendo cada nível a um acréscimo de 5% (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o vencimento imediatamente anterior.</p>
	<p>Art. 15. O pessoal do magistério terá direito à progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:</p>
	<p>I - Houver completado, no mínimo, três anos de efetivo exercício na referência;</p>
	<p>II - Ter alcançado conceito favorável nas avaliações de desempenho do período;</p>
	<p>III - Ter participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento na respectiva área de atuação, no período de três anos, com carga horária igual ou superior a 240 (duzentas e quarenta) horas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, horas/aulas, com certificação de instituições públicas reconhecidas pelo MEC.</p>

	<p>§ 1º. A progressão de que trata o caput deste artigo é uma forma de antecipação da progressão que o servidor só teria direito ao completar cinco anos de efetivo exercício, não sendo permitida, dentro do município, a acumulação da progressão adquirida aos três anos, de acordo com os incisos I a III, com a progressão adquirida aos cinco anos de efetivo exercício.</p> <p>Art. 19. Perderá o direito à progressão salarial o profissional da educação que, no período de três anos a ser computado, tiver:</p> <p>I – recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão;</p> <p>II – mais de dez faltas não justificadas, no sistema de ensino deste município.</p> <p>Art. 21. O profissional da educação, ao completar cinco (5) anos de efetivo exercício no nível salarial, será automaticamente promovido para o nível imediatamente superior ao que lhe pertence.</p>
--	--

Fonte: Lei nº 268, de 26 de dezembro de 2014, Prefeitura Municipal de Ilha Grande-PI

A Progressão funcional se pauta na dimensão vertical: avanço por titulação e na Horizontal: avanço por tempo de serviço e avaliação de desempenho. Adota-se como Critérios de desenvolvimento: cumprimento de período mínimo de exercício, participação em formações, avaliação periódica das práticas docentes, inexistência de penalidades disciplinares.

A Lei ainda busca assegurar a organização da jornada de trabalho com horatatividade, respeitando o mínimo de 1/3 para atividades extraclasse; garantia de lotação adequada e compatível com a formação profissional e a mobilidade na carreira com base em critérios transparentes. No Quadro 6 têm-se a dimensão da Remuneração.

Quadro 6: A Remuneração do Plano de Carreira de Ilha Grande do Piauí

REMUNERAÇÃO	INCISOS DA LEI
	<p>Art. 29. A remuneração dos profissionais da educação será fixada conforme os valores estabelecidos na tabela anexa a esta Lei.</p> <p>Parágrafo único. Observar-se-á a qualificação exigida para cada classe e nível, devendo a tabela que dispõe sobre o vencimento e a dispersão salarial ser anualmente revisada e atualizada, com base no vencimento do professor da classe “A”, nível I, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais. A remuneração deverá seguir o piso estabelecido pelo Ministério da Educação (MEC), por portaria interministerial publicada anualmente, conforme dispõe o artigo 5º da Lei nº 11.738/2008.</p> <p>I – Professor classe “A”, nível I: vencimento básico de R\$ 1.697,37 (mil seiscentos e noventa e sete reais e trinta e sete centavos) para uma carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, reduzindo-se em 50% (cinquenta por cento) para jornada de 20 (vinte) horas semanais, conforme artigo 2º da Lei nº 11.738/2008.</p> <p>II – Professor classe “B”, nível I: vencimento básico acrescido de 10% (dez por cento) sobre o valor da classe “A”, nível I, para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, reduzindo-se em 50% (cinquenta por cento) para jornada de 20 (vinte) horas semanais, referente ao ano de 2014.</p> <p>III – Pedagogo classe “B”, nível I: terá o mesmo vencimento do professor classe “B”, nível I, com acréscimo de 10% (dez por cento), para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, referente ao ano de 2014.</p>

	<p>IV – Professor classe “C”, nível I: terá o mesmo vencimento do professor classe “B”, nível I, acrescido de 10% (dez por cento), observando-se a redução prevista no inciso I, para o ano de 2014.</p> <p>V – Pedagogo classe “C”, nível I: terá o mesmo vencimento do pedagogo classe “B”, nível I, acrescido de 10% (dez por cento), para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, referente ao ano de 2014.</p> <p>VI – Professor classe “D”, nível I: terá o vencimento do professor classe “C”, nível I, acrescido de 7% (sete por cento), observando-se a redução do inciso I, para o ano de 2014.</p> <p>VII – Pedagogo classe “D”, nível I: terá o mesmo vencimento do professor classe “C”, nível I, com acréscimo de 7% (sete por cento), para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, referente ao ano de 2014.</p> <p>VIII – Professor classe “E”, nível I: terá o mesmo vencimento do professor classe “C”, nível I, acrescido de 7% (sete por cento), observando-se a redução do inciso I, para o ano de 2014.</p> <p>IX – Pedagogo classe “E”, nível I: terá o mesmo vencimento do professor classe “C”, nível I, com acréscimo de 7% (sete por cento), para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, referente ao ano de 2014.</p> <p>Art. 30 O Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica Municipal será atualizado anualmente, no mês de janeiro. Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada conforme o disposto na Lei nº 11.738/2008, ou outra que venha a tratá-lo, observando o Decreto nº 1.494, de 20 de junho de 2007.</p> <p>Art. 31. O profissional da educação que exerça suas atividades em escolas localizadas na zona rural, quando esta distar acima de 4 (quatro) quilômetros da sede do município, bem como em diferentes unidades escolares por turno, fará jus a uma ajuda de custo mensal de deslocamento, equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o salário-base, quando o edital não dispuser sobre tal situação.</p> <p>Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplicará quando o município oferecer transporte adequado.</p> <p>Art. 32. O professor ou trabalhador da educação, no exercício das funções de Diretor, Secretário de Escola, Coordenador ou Supervisor, perceberá uma gratificação a ser disciplinada anualmente em lei complementar, correspondente à complexidade de cada função e proporcional à carga horária desempenhada, em regime de 40 (quarenta) horas semanais ou de acordo com a carga horária pertinente à escola.</p> <p>Art. 33. Será concedido um percentual sobre o salário-base do profissional da educação pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional na área da educação, em nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo aos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 (duzentas e quarenta) a 359 (trezentas e cinquenta e nove) horas: 5% (cinco por cento); b) Curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas: 9% (nove por cento); c) Curso de mestrado: 12% (doze por cento); d) Curso de doutorado: 15% (quinze por cento). <p>Parágrafo único. Será permitida a contagem de apenas um curso por especificidade para fins de concessão do benefício.</p>
--	--

Fonte: Lei nº 268, de 26 de dezembro de 2014, Prefeitura Municipal de Ilha Grande-PI

A política remuneratória definida pela Lei 268/2014 compreende ao vencimento básico inicial compatível com a jornada e com a formação do professor e

a as tabelas de vencimento organizadas por “níveis” (de acordo com escolaridade/titulação), e “classes ou referências” (de acordo com tempo de serviço e progressões).

Quanto a incorporação de vantagens, dá-se em razão de gratificações por difícil acesso, gratificação por regência de classe, adicionais de titulação, adicionais de capacitação (quando previstos em regulamentação). Além da adoção do Piso Salarial Profissional Nacional, com atualização anual conforme a legislação federal.

Ao sistematizar e comparar os Planos de Carreira de Parnaíba e Ilha Grande do Piauí, a pesquisa oferece um panorama atualizado sobre: os limites e potencialidades das políticas municipais de valorização docente; a aderência dos Planos à legislação nacional; os desafios enfrentados pelos professores para progredir na carreira e o impacto das políticas municipais na qualidade da educação ofertada.

O estudo contribui, assim, para o debate sobre valorização profissional, fortalecimento da carreira docente e a melhoria das condições estruturais das redes de ensino, oferecendo subsídios para gestores, pesquisadores e movimentos da educação.

A análise dos quadros apresentados evidencia como os Planos de Carreira do Magistério dos municípios de Parnaíba e Ilha Grande incorporam, em diferentes níveis, as diretrizes nacionais e os dispositivos legais voltados à valorização docente. Ao observar as dimensões da formação, da carreira e da remuneração, torna-se possível confrontar os dados empíricos com o arcabouço normativo que orienta a política educacional brasileira.

No que se refere à **formação profissional**, os planos analisados dialogam com as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica (Resolução CNE/CEB nº 2/2009), ao reconhecerem a titulação e a formação continuada como critérios para progressão funcional. Tal perspectiva também se alinha às metas do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014), especialmente no que tange à ampliação da formação em nível superior e à valorização da qualificação docente. No entanto, a análise dos quadros revela que, embora a formação seja prevista como elemento estruturante da carreira, há limites quanto à efetivação de políticas sistemáticas de incentivo e garantia de condições

objetivas para a formação continuada, aspecto também observado nos Planos Municipais de Educação (PME) e no Plano Estadual de Educação do Piauí (PEE-PI).

Quanto à **estrutura da carreira**, os dados demonstram que ambos os municípios apresentam mecanismos formais de ingresso, progressão e evolução funcional, em consonância com a Meta 18 do PNE, que estabelece a obrigatoriedade da existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica, tomando como referência o Piso Salarial Profissional Nacional. Todavia, ao confrontar os dispositivos legais com a organização concreta das carreiras docentes nos municípios analisados, observa-se que a progressão funcional, embora prevista normativamente, nem sempre se materializa de forma automática e contínua, estando condicionada a fatores administrativos e financeiros. Conforme destaca Dourado (2015), a valorização docente não se restringe à existência formal do plano de carreira, mas depende da sua efetiva implementação e do financiamento adequado.

No que diz respeito à **remuneração**, os quadros analisados permitem identificar a observância do Piso Salarial Profissional Nacional, instituído pela Lei nº 11.738/2008, como referência mínima para o vencimento inicial dos docentes. Essa adequação representa um avanço no cumprimento da legislação federal e no reconhecimento da valorização salarial como elemento central da carreira docente. Entretanto, ao analisar a composição da remuneração — incluindo gratificações, adicionais e vantagens — percebe-se que parte significativa do rendimento docente está condicionada a mecanismos complementares, o que pode gerar instabilidade e desigualdades internas. Tal cenário confirma a análise de Saviani (2021), ao afirmar que a valorização do magistério exige não apenas o cumprimento do piso salarial, mas a construção de carreiras estruturadas, estáveis e financeiramente sustentáveis.

A articulação entre os Planos de Carreira municipais e os instrumentos de planejamento educacional — PNE, PME e PEE — revela, portanto, avanços normativos importantes, mas também lacunas na efetivação das políticas de valorização docente. Embora os municípios de Parnaíba e Ilha Grande apresentem planos formalmente alinhados às diretrizes nacionais, persistem desafios relacionados à consolidação de uma carreira docente atrativa, capaz de assegurar progressão contínua, remuneração digna e condições adequadas de formação e trabalho.

Dessa forma, a análise comparativa dos quadros permite compreender que a valorização do magistério, nos contextos municipais investigados, encontra-se em um

processo de construção, marcado por tensionamentos entre o que é previsto na legislação e o que é efetivamente praticado. Tal constatação reforça a necessidade de políticas públicas integradas, que articulem financiamento, planejamento educacional e gestão democrática, de modo a garantir que os planos de carreira cumpram sua função social de valorização docente e de fortalecimento da educação pública.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os quadros comparativos elaborados com os Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério dos municípios de Ilha Grande (Lei nº 268/2014) e Parnaíba evidenciam semelhanças estruturais e diferenças significativas no que se refere às políticas de valorização docente. Dessa forma, a análise foi organizada a partir de três dimensões essenciais: Formação, Carreira e Remuneração.

Na dimensão da Formação em Ilha Grande, o plano apresenta uma estrutura de formação voltada à progressão funcional, reconhecendo particularmente a qualificação acadêmica do professor por meio das titulações de graduação, especialização, mestrado e doutorado. Contudo, o incentivo financeiro entre os níveis é considerado discreto e o plano não estabelece políticas permanentes de formação continuada ofertadas pelo município.

Em contrapartida, em Parnaíba, observa-se uma política mais estruturada de incentivo à formação docente, com titulações igualmente reconhecidas, mas acompanhadas de maior variação salarial entre os níveis. O município também prevê, no plano de carreira, ações de formação continuada e aperfeiçoamento, indicando um compromisso mais explícito com a qualificação profissional periódica.

Já na Dimensão de Carreira, observou-se que a carreira em Ilha Grande se organiza em níveis e classes relacionadas ao tempo de serviço e à titulação, porém apresenta número reduzido de referências para evolução e progressão. A progressão horizontal é condicionada ao tempo de serviço e à avaliação, mas há poucos critérios objetivos definidos.

Enquanto em Parnaíba, a carreira é mais detalhada, com maior número de níveis e possibilidades de evolução profissional, incluindo progressões por titulação e desempenho. A estrutura é mais robusta, permitindo percursos de crescimento mais amplos ao longo da vida funcional, o que amplia a perspectiva de valorização.

Por fim, no que se refere à remuneração inicial e ao escalonamento salarial, o município de Ilha Grande apresenta vencimentos alinhados ao Piso Nacional do Magistério, porém com menor amplitude entre os níveis de formação. O impacto da titulação no salário é limitado, resultando em menor diferenciação entre um professor graduado e um com pós-graduação.

Por outro lado, em Parnaíba há uma política remuneratória mais atrativa, além da maior variação entre os níveis de formação e entre as referências da carreira, permitindo que a progressão funcional gere impacto financeiro mais relevante. A remuneração tende a ser superior à praticada em Ilha Grande, especialmente nas titulações mais elevadas.

Portanto, o Estudo revelou que Parnaíba possui um plano de carreira mais estruturado, com maior incentivo à formação, mais etapas na carreira e política remuneratória mais valorizadora. Enquanto em Ilha Grande, mesmo garantindo aspectos básicos da carreira docente e atendendo à legislação, foi apresentado menor amplitude de evolução, destacando ainda os incentivos financeiros mais modestos e também políticas formativas menos consolidadas. Em conjunto, a comparação evidencia como diferenças na organização da carreira refletem políticas distintas de valorização e investimento no magistério municipal.

Assim, ao comparar as cidades litorâneas de Parnaíba e Ilha Grande, fica evidente que políticas de valorização docente não são apenas um benefício profissional, mas um investimento estratégico no desenvolvimento social, uma vez que a valorização profissional instiga na melhoria de tudo que abrange a rede de ensino. Afinal, onde o professor é respeitado e apoiado, a escola cresce; onde não é, todo o sistema educacional sofre.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Flávia Paula Nogueira; PERBONI, Fábio. Valorização docente no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração: o PCCR em Dourados MS. **Anais do Seminário Nacional de Formação dos Profissionais da Educação**, v. 1, n. 3, 2022. Disponível em: <https://anfope.org.br/anais/index.php/anais/article/view/147>. Acesso em: 20 nov. 2025.

JACOMINI, Edson; PENNA, José Francisco. **Valorização docente e formação profissional no contexto da educação básica**. Curitiba: Appris, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020**. Altera dispositivos sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014–2024. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.934, de 26 de julho de 2024**. Prorroga o prazo de vigência do Plano Nacional de Educação. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 nov. 2025.

CURY, Carlos Roberto Jamil. A valorização do magistério e a qualidade da educação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 45, n. 158, p. 306–326, 2015. DOI: 10.1590/198053143314.

GATTI, Bernardete. **Valorização do professor: políticas, carreira e formação docente**. São Paulo: Cortez, 2012.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-positões**, v. 27, p. 177-202, 2016.

KARNAL, Leandro. **Educação e cidadania**: reflexões sobre a escola e a sociedade. São Paulo: Contexto, 2018.

MINHOTO, Maria Angélica Pedra. **Plano de cargos, carreira e remuneração em Boa Vista (RR)**: análise da valorização do trabalho docente. *Educação em Foco*, v. 15, n. 19, p. 189-228, 2012. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/254>. Acesso em: 11 nov. 2025.

INHOTO, Maria Angélica Pedra; GIGLIO, Célia Maria Benedicto. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Boa Vista (RR)**: uma análise da valorização e do estímulo ao trabalho docente. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 5, n. 10, 2011.

ILHA GRANDE (PI). **Lei nº 268, de 26 de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação/magistério do Município de Ilha Grande, PI. Ilha Grande, PI, 30 dez. 2014.

PARNAÍBA (PI). **Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, PI. Parnaíba, PI, 11 jun. 2010.

PARNAÍBA (Município). **Lei nº 2.560, de 28 de dezembro de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, PI. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pi/p/parnaiba/lei-ordinaria/2010/256/2560/lei-ordinaria-n-2560-2010-dispoe-sobre-o-plano-de-carreira-e-remuneracao-dos-profissionais-da-educacao-basica-do-municipio-de-parnaiba-pi>. Acesso em: 20 nov. 2025.

SAVIANI, Demeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2009.

ANEXO 1

PLANO DE CARREIRA DO MUNICIPIO DE PARNAÍBA(PI)

Diário Oficial

República Federativa do Brasil

Parnaíba - Piauí - Sexta-feira, 11 de Junho de 2010 - ANO XII - Nº 741

LEIS

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁIBA
GABINETE DO PREFEITO

LEI N° 2.560,
DE 09 DE JUNHO DE 2010

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba-PI.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARNÁIBA, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o art. 77, inciso II da Lei Orgânica do Município de Parnaíba,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a presente Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I
DA ABRANGÊNCIA DO PLANO

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Trabalhadores em Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, estruturando suas respectivas carreiras e estabelecendo regras para sua profissionalização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único. Aplica-se subsidiariamente a esta Lei o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba (Lei nº 1.366, de 02 de abril de 1992).

Art. 2º. Entende-se por funções do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996).

Art. 3º. Entende-se por funções de apoio técnico e administrativo as desenvolvidas por agente operacional de serviços, agente técnico de serviços e agente superior de serviços.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Art. 4º. A Carreira dos Profissionais da Educação Básica Municipal tem como princípios fundamentais:

I - reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, sob os princípios da gestão democrática, de contínua que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-área necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II - acesso à carreira exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos desta Lei;

III - remuneração condigna para todos, respeitado o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério, nos termos da Lei 11.738/2008;

IV - aperfeiçoamento profissional contínuo;

V - concessão de licença para capacitação, mediante assinatura do Secretário Municipal de Educação;

VI - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplam titulação, experiência, desempenho, qualificação e aperfeiçoamento profissional;

VII - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor, que será utilizado como componente evaluativo;

VIII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, quarenta horas semanais, observada a ocupação de parte da jornada para realização de atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação contínua;

IX - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

X - incentivo à integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para profissionais da educação, nas modalidades presencial e à distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação municipal;

XI - suporte técnico e financeiro que visa melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XII - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação de projetos político-pedagógicos da escola e da rede de ensino;

XIII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

XIV - garantia de remuneração e aproveitamento de profissionais da educação básica oriundos de outras esferas da administração, quando em regime de cooperação, nos termos do art. 241 da Constituição Federal, observadas as regras estabelecidas para tal fim, sem prejuízo para os direitos dos servidores da respectiva quadra funcional.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Art. 5º. Compõem o quadro dos profissionais da educação básica do Município de Parnaíba as seguintes carreiras:

I - professor;

II - agente operacional de serviços;

III - agente técnico de serviços;

IV - agente superior de serviços.

§ 1º. Dos cargos acima, apenas o de professor habilita o servidor efetivo para o exercício dos cargos em comissão de diretor de escola, supervisor da educação básica - área pedagógica, inspetor escolar e orientador educacional.

§ 2º. As carreiras constantes dos incisos II, III e IV deste Artigo, serão integradas exclusivamente por servidores efetivos, investidos nas referidas funções em conformidade com o Título III e Anexos I, II e III, todos desta Lei.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DE MAGISTÉRIO EM EDUCAÇÃO BÁSICA

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 6º. Os cargos de magistério em educação básica são organizados em carreira dividida em classes e estas em níveis.

§ 1º. Cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao servidor público.

§ 2º. Classes são categorias estruturadas em linha horizontal de acesso, identificadas por letras maiúsculas, com remuneração fixada segundo o nível de habilitação exigida, a qualificação e a natureza do serviço.

§ 3º. Nível ou padrão é a posição do titular do cargo público dentro de determinada classe;

§ 4º. A cada classe corresponde a oito níveis (de I a VIII) determinados pela qualificação em cursos de formação contínua ou pelo acúmulo de experiência profissional que representem aperfeiçoamento e atualização.

CAPÍTULO II
DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 7º. Compõem o quadro do magistério em educação básica do Município de Parnaíba os seguintes cargos:

I - professor;

II - supervisor da educação básica - área pedagógica;

III - orientador educacional;

IV - diretor de escola;

V - inspetor escolar.

§ 1º. O acesso ao cargo previsto no inciso I dar-se-á através de concurso público, de provas ou de prova e títulos, em observância à Constituição Federal.

§ 2º. Os cargos previstos nos incisos II, III e V figuram como cargos em comissão, que só poderão ser ocupados por ocupantes do cargo efetivo de professor.

§ 3º. O cargo em comissão previsto no inciso IV será ocupado em conformidade com o Decreto nº 143, de 14 de agosto de 2005, que regulamenta as eleições para direção e direção adjunta das escolas públicas municipais, bem como as regras de nomeação na ausência de processo eleitoral.

§ 4º. A ocupação dos cargos de orientador educacional e inspetor escolar dependem de Lei Complementar que disponha sobre a criação e quantidade de cargos.

Art. 8º. Professor é aquele que, investido no cargo efetivo, na forma da presente Lei, na classe de sua respectiva habilitação, ministra aula ou desenvolve pesquisa na área de ensino.

Parágrafo Único. É vedado ao professor exercer funções nas áreas financeira, administrativa e logística da Secretaria Municipal de Educação, ressalvados o exercício de cargos em comissão.

Art. 9º. Supervisor da Educação Básica - Área Pedagógica é aquele que, oriundo da carreira efetiva de professor e investido regularmente no cargo em comissão, na forma da presente Lei, exerce a coordenação do processo de ensino-aprendizagem, o diagnóstico, o planejamento, a implantação e a avaliação de currículo, em integração com a direção da escola, os professores e outros profissionais da educação, bem como desenvolve ou promove atividades de estudo e pesquisa na área da ação supervisora.

§ 1º. Para o provimento do cargo de supervisor da educação básica - área pedagógica se exige, além do exercício do cargo efetivo de professor, licenciatura plena em Pedagogia obtida em curso de graduação ou habilitação na área de supervisão pedagógica ou afim, em curso de pós-graduação.

§ 2º. O supervisor da educação básica - área pedagógica exerce o cargo em nível de sistema e em nível de escola, na Educação Básica.

§ 3º. A aplicação do conteúdo no "caput" deste Artigo tem que observar a disposição das disposições gerais da presente Lei.

Diário Oficial do Município de Parnaíba - nº 741 - 11 de Junho de 2010

2

LEIS

Cont. Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010

Art. 10. Orientador Educacional é aquele que, oriundo da carreira efetiva de professor, foi nomeado para o exercício deste cargo em comissão, devendo desenvolver atividades de planejamento, coordenação, implantação, implementação, acompanhamento, controle e avaliação na área da orientação vital, escolar e profissional, realiza ou promove estudos e pesquisas no âmbito da orientação educacional, bem como mediar os conflitos escolares e ajudar os professores a lidar com alunos com dificuldade de aprendizagem.

Parágrafo Único. Para o provimento do cargo de orientador educacional se exige licenciatura plena em Pedagogia obtida em curso de graduação ou habilitação nas áreas de orientação educacional, psicopedagogia ou afins, em curso de pós-graduação.

Art. 11. Diretor Escolar é aquele que, investido regularmente no cargo na forma da presente Lei, é responsável pela coordenação de todas as atividades docentes técnicas-administrativas da Unidade Escolar.

§ 1º. O Diretor Adjunto auxiliará o Diretor em suas atividades e será seu substituto em suas faltas e imponentes.

§ 2º. Para o provimento dos cargos de Diretor e Diretor Adjunto se exigem Licenciatura Plena em Pedagogia, Normal Superior ou Licenciatura Plena em área específica e, quando bacharel, pós-graduação na área de Educação.

Art. 12. Inspetor Escolar é aquele que, oriundo da carreira efetiva de professor, seja nomeado no respectivo cargo em comissão, para desenvolver atividades de acompanhamento e avaliação das condições de trabalho nos espaços das estabelecimentos escolares, bem como das condições estruturais e organizacionais de funcionamento.

Parágrafo Único. Para o provimento do cargo de Inspetor Escolar se exigem Licenciatura Plena em Pedagogia, Normal Superior ou Licenciatura Plena na área específica e, quando bacharel, pós-graduação na área de Educação.

CAPÍTULO III DAS CLASSES DO CARGO DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Art. 13. As classes do cargo de professor são estruturadas em linha horizontal de acesso, identificadas por letras maiúsculas, em um total de cinco (A, SL, SE, SM, e SD) e são estruturadas segundo os graus de qualificação exigidos.

Art. 14. Professor classe A é o servidor regularmente investido no cargo de professor, que possua habilitação em nível médio, na modalidade normal.

Parágrafo Único. Compete ao Professor classe A o exercício de suas funções docentes e outras correlatas das que lhe forem atribuídas, dentro dos planos de trabalho e programas da Secretaria Municipal de Educação, onde esteja servindo, na Educação Infantil de 1º a 5º ano de Ensino Fundamental, nos termos do art. 62 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 15. O professor para a ocupação dos cargos comissionados de supervisão da educação básica-área pedagógica, orientador educacional e inspetor escolar deve estar, no mínimo, no Nível III e Classe SL.

Art. 16. Professor classe SL (Superior com Licenciatura) é o servidor regularmente investido no cargo de professor que possua habilitação específica em nível superior obtida em curso de Licenciatura Plena.

Parágrafo Único. Compete ao Professor classe SL o exercício de suas funções docentes e outras correlatas das que lhe forem atribuídas dentro dos planos de trabalho e programas do Sistema Municipal de Ensino, onde esteja servindo, na Educação Básica, nos termos dos arts. 62, 63, III e 64 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 17. Professor classe SE (Superior com Especialização) é o servidor regularmente investido no cargo de professor com graduação e pós-graduação lato sensu em área específica.

Parágrafo Único. Compete ao Professor classe SE o exercício de suas funções docentes e outras correlatas das que lhe forem atribuídas dentro dos planos de trabalho e programas do Sistema Municipal de Ensino, onde esteja servindo, na Educação Básica, nos termos dos arts. 62, 63, III e 64 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 18. Professor classe SM (Superior com Mestrado) é o servidor regularmente investido no cargo de professor com graduação e pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado.

Parágrafo Único. Compete ao Professor classe SM o exercício de suas funções docentes e outras correlatas das que lhe forem atribuídas dentro dos planos de trabalho e programas do Sistema Municipal de Ensino, onde esteja servindo, na Educação Básica, nos termos dos arts. 62, 63, III e 64 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 19. Professor classe SD (Superior com Doutorado) é o servidor regularmente investido no cargo de professor com graduação e pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado.

Parágrafo Único. Compete ao Professor classe SD o exercício de suas funções docentes e outras correlatas das que lhe forem atribuídas dentro dos planos de trabalho e programas do Sistema Municipal de Ensino, onde esteja servindo, na Educação Básica, nos termos dos arts. 62, 63, III e 64 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 20. A classe A será extinta à medida que ocorra a vacância.

TÍTULO III DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO PESSOAL DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

CAPÍTULO I DOS CARGOS DO PESSOAL DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

Art. 21. Compõem o quadro do pessoal de apoio técnico e administrativo da educação básica do Município os seguintes cargos com suas especialidades:

I - **Agente Operacional de Serviços**, com as especialidades previstas no Anexo I desta Lei;
II - **Agente Técnico de Serviços**, com as especialidades previstas no Anexo II desta Lei;
III - **Agente Superior de Serviços**, com as especialidades previstas no Anexo III desta Lei.

Cont. Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010

Art. 22. Agentes Operacionais de Serviços: em diversas especialidades são os investidos regularmente em cargo para cujo provimento se exige habilitação em nível de ensino fundamental para realizar atividades relacionadas à própria denominação da especialidade, tais como o preparo, a conservação de alimentos, o manejo e a limpeza de cantinas; ou a segurança, higiene, limpeza, conservação elétrica e hidráulica de imóveis, manutenção e conservação de equipamentos.

Art. 23. Agentes Técnicos de Serviços, em diversas especialidades, são os investidos regularmente em cargo para cujo provimento se exige habilitação em nível de Ensino Médio para realizar atividades de caráter técnico-administrativo intermediário em serviços de mecanografia, almoxarifado, informática, protocolo e secretaria escolar.

Art. 24. Agentes Superiores de Serviços, em diversas especialidades, são os investidos regularmente em cargo para cujo provimento se exige habilitação em nível de ensino superior para realizar atividades de caráter técnico-administrativo, de nível superior, em conformidade com habilidades específicas, concretas ao exercício das competências constitucionais e legais da Administração Pública e à execução de políticas públicas setoriais.

TÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 25. O desenvolvimento funcional dos profissionais da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, dar-se-á através de acesso, promoção funcional e progresso.

Art. 26. É vedado o desenvolvimento funcional dos profissionais da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, durante o estágio probatório, exceto no final, quando poderá ser deferida uma movimentação para a classe, nível ou padrão a que o ocupante do cargo faz jus.

§ 1º. Toda movimentação relativa ao desenvolvimento funcional será motivada, por escrito, pelo interessado e só entra em vigor a partir da autorização da autoridade competente, sob pena de nulidade.

§ 2º. A concessão do acesso e da promoção é de privativo do Prefeito Municipal e da progressão do Secretário Municipal de Educação.

§ 3º. O ato de desenvolvimento funcional será declarado nulo quando não observar as disposições legais ou regulamentares pertinentes.

CAPÍTULO II DO ACESSO E DA PROGRESSÃO DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 27. O desenvolvimento funcional do pessoal do magistério dar-se-á através de acesso e progressão.

§ 1º. Acesso é a elevação do pessoal dos cargos do magistério à classe imediatamente superior à que pertence, independente da existência de vagas.

§ 2º. Progressão é a movimentação de pessoal dos cargos do magistério do nível em que se encontra, para nível imediatamente superior, dentro da respectiva classe, independente do número de vagas.

SEÇÃO I DO ACESSO

Art. 28. O acesso fica condicionado à comprovação da titulação específica exigida e do cumprimento do intervalo mínimo de 2 (dois) anos na classe anterior.

§ 1º. O lapso de tempo citado no caput deste artigo será contado a partir da data do protocolo do pedido de concessão do acesso, na Secretaria de Educação, desde que o pedido seja deferido pelo órgão competente.

§ 2º. O acesso será concedido duas vezes ao ano, sendo a primeira no mês de abril e a segunda no mês de setembro.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 29. A progressão fica condicionada:

I - à avaliação de desempenho, a cada três anos, obedecidos aos critérios estabelecidos no artigo 60 desta lei;

II - à comprovação da conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, no período de três anos, em um total mínimo de 120 (cento e vinte) horas-aulas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 40 (quarenta) horas-aula.

Parágrafo Único. A falta de oferta dos cursos de atualização, bem como a não realização da avaliação de desempenho pelo Poder Público Municipal garante ao profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, a progressão para cada intervalo de 4 (quatro) anos.

Art. 30. O Município deve proporcionar as condições necessárias para que o servidor possa se qualificar no sentido de atender aos requisitos firmados no inciso II do artigo anterior.

CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO DO PESSOAL DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

Art. 31. O desenvolvimento funcional dos servidores que desempenham funções de apoio técnico e administrativo na educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, dar-se-á mediante as regras específicas de seus respectivos cargos, ficando estabelecidas as regras de progressão e promoção funcional contidas neste Capítulo tão somente para a graduação da GAE - Gratificação de Incentivo ao Exercício de Atividades Educacionais.

§ 1º. A gratificação a que se refere o "caput" deste artigo será estabelecida por meio de lei específica, obedecendo a um escalonamento de níveis, classes e padrões compatíveis com as respectivas funções de apoio técnico e administrativo.

§ 2º. A GAE, após sua implantação, terá caráter remuneratório permanente, pago mediante rubrica individualizada, sendo seus valores incidentes sobre os cálculos para obtenção do valor dos proventos decorrentes da aposentadoria do servidor.

§ 3º. O desenvolvimento funcional do servidor, no âmbito da tabela de Gratificação de Incentivo ao Exercício de Atividades Educacionais, dependerá, cumulativamente, do cumprimento do intervalo mínimo de permanência em cada padrão, bem como de avaliação de desempenho e, no caso das promoções, do atendimento dos requisitos de escolaridade, capacitação, profissionalização ou titulação fixadas em conformidade com a lei.

LEIS

Cont. Lei nº 2.160, de 09 de junho de 2010

§ 4º. O Poder Executivo, nos 24 (vinte e quatro) meses subsequentes à publicação da presente Lei, deverá promover a reedição gradativa dos níveis de comprometimento dos recursos da FUNDEB com o pagamento da folha salarial do magistério, visando proporcionar meios para instituição legal da GAE, a partir de então.

§ 5º. As regras contidas neste Capítulo têm sua aplicação condicionada à lei prevista no parágrafo primeiro deste artigo.

SEÇÃO I DA PROMOÇÃO NO ÂMBITO DA GAE

Art. 32. A promoção na tabela da GAE fica condicionada ao cumprimento do intervalo mínimo de 02 (dois) anos na classe, e depende, cumulativamente, do resultado da avaliação de desempenho e da obtenção de nova titulação escolar, profissional ou acadêmica.

§ 1º. A promoção no Grupo Ocupacional Técnico, composto por Agentes Técnicos de Serviços, fica condicionada à obtenção de titulação profissionalizante ou acadêmica.

§ 2º. A promoção no Grupo Ocupacional Superior, composto por Agentes Superiores de Serviços, fica condicionada à obtenção de titulação em curso de especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado promovido por instituição de ensino superior devidamente credenciada e oficialmente conhecida.

§ 3º. A promoção será concedida duas vezes ao ano, sendo a primeira no mês de abril e a segunda no mês de setembro.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO NO ÂMBITO DA GAE

Art. 33. Progressão é a movimentação de pessoal de apoio técnico da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, de patrão em que se encontra, na tabela da GAE, para outro imediatamente superior, dentro da respectiva classe, independente de vaga.

Art. 34. A progressão fica condicionada:

I - à avaliação de desempenho, a cada 03 (três) anos, segundo critérios a serem fixados em lei ordinária específica;

II - à comprovação, de conclusão de cursos de atualização ou aperfeiçoamento, na respectiva área de atuação, num total mínimo de 120 (cento e vinte) horas-aula, admitindo-se apenas o somatório de cursos de, no mínimo, 40 (quarenta) horas-aula;

§ 1º. A avaliação de desempenho de que trata este artigo só entrará em vigor depois de sua efetiva regulamentação por lei ordinária específica.

§ 2º. O somatório a que se refere o inciso II deste artigo pode ser completado em até três anos.

§ 3º. A não oferta de cursos de atualização pelo Poder Público Municipal garante ao servidor a progressão em cada intervalo de 04 (quatro) anos.

Art. 35. O servidor que não perfizer o somatório a que se refere o inciso II do artigo anterior, no período de três anos, ao completar quanto anno de serviço no nível funcional terá o direito de progressão independente da qualificação e avaliação de desempenho.

Parágrafo Único. O Município deve proporcionar as condições necessárias para que o servidor possa se qualificar no sentido de atender aos requisitos firmados no inciso II do art. 35, desta Lei.

CAPÍTULO IV DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 36. O concurso público para o provimento dos cargos efetivos do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, será de provas ou de provas e títulos, conforme disposto em edital.

§ 1º. A avaliação de títulos poderá ser exigida apenas para os cargos de Professor.

§ 2º. O edital deverá ser previamente publicado com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da realização das provas do seguinte modo:

I - integralmente, no Diário Oficial do Município; e

II - resumidamente, em jornal local de grande circulação.

§ 3º. As provas serão disciplinadas pelo edital de concursos, atendidas as seguintes condições:

I - a nota será calculada por média ponderada, na qual os títulos terão o menor peso;

II - somente poderão ser considerados títulos pertinentes e relevantes à área de conhecimento do cargo de magistério a ser provido;

III - a avaliação de títulos, cuja pontuação corresponderá, no máximo, a 10 % (dez por cento) do valor da prova escrita, não terá caráter eliminatório, sendo vedada a atribuição de pontos no tempo de serviço do servidor não concursado, salvo o disposto no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitorias.

§ 4º. O resultado do concurso público, com os nomes dos candidatos aprovados e as respectivas notas, deverá ser publicado no Diário Oficial do Município.

§ 5º. O candidato terá o direito de apresentar os rascunhos de sua representação em qualquer das fases do concurso, sendo-lhe permitida a apresentação de recursos, conforme o disposto no respectivo edital.

§ 6º. Não poderá participar de comissão, banca de concursos, as pessoas que tiverem cônjuges, companheiros, ou parentes consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inscrito no concurso público.

§ 7º. O Município, para a realização de concurso público para a ocupação de cargos efetivos da estrutura da Secretaria de Educação, deverá estabelecer como prioridade a contratação de instituição pública de ensino superior, com experiência na realização de certames seletivos.

CAPÍTULO V DA NOMEAÇÃO

Art. 37. A nomeação para os cargos efetivos da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, far-se-á no nível ou patrão inicial da carreira e obedecendo, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso.

§ 1º. Durante o prazo de 3 (três) anos contados da posse, período que constitui o estágio probatório, não poderá ser preenchido dos cargos de profissionais da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, ser removido, redistribuído, transferido, cedido ou colocado à disposição.

§ 2º. Em caso de afastamento do servidor, o tempo de afastamento não será computado para efeito de estabilidade.

Cont. Lei nº 2.160, de 09 de junho de 2010

CAPÍTULO VI DA POSSE

Art. 38. Posse é o ato de investidura em cargo de quadro dos profissionais da educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí.

Parágrafo Único. Será dispensada a posse nos casos de promoção, remoção, designação, para o desempenho de função não gratificada, reintegração.

Art. 39. A posse deverá verificar-se no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da publicação da portaria de nomeação no Diário Oficial do Município.

§ 1º. O prazo de que trata este artigo poderá ser prorrogado por 30 (trinta) dias, mediante solicitação escrita e fundamentada do interessado e despacho da autoridade de competente.

§ 2º. Se não se efetivar a posse dentro dos prazos previstos neste artigo, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

Art. 40. Tem-se por empossado o profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, após a assinatura de termo em que conste o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento dos deveres e atribuições de cargo ou função.

Art. 41. O ato de posse é de competência exclusiva do Prefeito Municipal.

CAPÍTULO VII DO EXERCÍCIO

Art. 42. É de 30 (trinta) dias, a contar da data da posse, o prazo para o servidor entrar em exercício, sob pena de exoneração.

§ 1º. Ao dirigente do órgão ou entidade para onde foi designado o profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, compete dar-lhe exercício.

§ 2º. Ao entrar em exercício, o profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

§ 3º. É obrigatório o registro da Brigúndia do profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, na unidade administrativa onde seu atuação, 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 em educação básica.

Art. 43. Ao entrar em exercício, o profissional em educação básica nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observando, também, os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - produtividade;
- IV - responsabilidade.

§ 1º. Antes de terminar o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade dirigente do órgão ou da entidade pública, a avaliação de desempenho do profissional em educação básica, realizada de acordo com o que dispuser o regulamento.

§ 2º. O profissional em educação básica, não aprovado no estágio probatório, será exonerado ou, se estiver, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

§ 3º. Não haverá para o profissional em educação básica, no período do estágio probatório, acesso, promoção, progressão ou transferência, permitida a readaptação, na forma do regulamento.

CAPÍTULO VIII DA REINTEGRAÇÃO

Art. 44. A reintegração é a reinvestidura do profissional em educação básica exonerado ou cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão, por decisão administrativa ou sentença judicial, transitada em julgado, com ressarcimento de todas as vantagens.

§ 1º. A reintegração será feita no cargo anteriormente ocupado. Encontrando-se provado o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem ou aprovado em outro cargo de igual padrão, sem direito a indenização.

§ 2º. Se exinto o cargo anteriormente exercido, o profissional em educação básica ficará em disponibilidade remunerada até o seu posterior aproveitamento.

CAPÍTULO IX DA REVERSAO

Art. 45. A reversão é o regresso no serviço público do profissional em educação básica aposentado por invalidez, quando, por junta médica oficial, forem declaradas insubstancial as motivações da aposentadoria.

§ 1º. A reversão far-se-á, de preferência, no mesmo cargo, ou em cargo vago da mesma denominação e vencimento.

§ 2º. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 60 (sessenta) anos de idade ou 30 (trinta) anos de tempo de serviço.

Art. 46. Somente por necessidade do serviço e no interesse público, e critério da administração, dar-se-á a reversão de aposentado.

CAPÍTULO X DO APROVEITAMENTO

Art. 47. Aproveitamento é o regresso no serviço público do profissional em educação básica em disponibilidade.

§ 1º. Será obrigatório o aproveitamento do profissional em educação básica em disponibilidade em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

§ 2º. O retorno à atividade do profissional em educação básica em disponibilidade far-se-á em vaga que vier a ocorrer no órgão de origem do profissional.

§ 3º. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o profissional em educação básica não entrar em exercício no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do dia que determinou o retorno, salvo duoces comprovadas por junta médica oficial.

*Cont. Lei n° 2.560, de 09 de junho de 2010.***CAPÍTULO XI
DA SUBSTITUIÇÃO**

Art. 48. Dar-se-á a substituição de profissional em educação básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, bem como a de ocupante de cargos em comissão do Sistema Municipal de Ensino, quando ocorrer falta ou impedimento do titular.

§ 1º. Os critérios da substituição são os fixados pela legislação municipal pertinente.

§ 2º. A substituição terá sempre caráter temporário.

**CAPÍTULO XII
DA VACÂNCIA**

Art. 49. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- IV - readaptação;
- V - aposentadoria;
- VI - posse em outro cargo inacumulável;
- VII - falecimento.

Art. 50. Quando se tratar de função de direção, chefia e assessoramento dar-se-á a vacância por dispensa, a pedido ou de ofício, ou por destituição.

Art. 51. A exoneração de cargo público dar-se-á a pedido do profissional em educação básica ou de ofício.

Parágrafo Único. A exoneração de ofício dar-se-á:

I - quando, ao final do estágio probatório, o servidor não for aprovado em avaliação de desempenho;

II - quando, tendo tomado posse, o profissional em educação básica não entrar em exercício, no prazo determinado;

III - a juiz de autoridade competente, quando se tratar de cargo em comissão.

**CAPÍTULO XIII
DA READAPTAÇÃO**

Art. 52. Readaptação é a investidura do profissional em educação básica em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§ 1º. Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º. A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o profissional em educação básica exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

**CAPÍTULO XIV
DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 53. A jornada regular de trabalho do professor será de 40 (quarenta) horas semanais ou de 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo que 80% (oitenta por cento) será composta em sala de aula e 20% (vinte por cento), na realização de atividades destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

§ 1º. O professor poderá pedir redução de sua jornada de trabalho para o regime especial de vinte horas semanais, mesmo no estágio probatório, observado os mesmos percentuais de distribuição definidos no caput deste artigo.

§ 2º. O professor que cumpre atualmente 25 horas semanais passará a cumprir 20 horas, a partir de 01 de janeiro de 2011, sem que isso importe em redução salarial.

§ 3º. A jornada de trabalho do pessoal técnico e administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 4º. Após o cumprimento do disposto no artigo 62, § 2º desta Lei, a jornada de trabalho do professor vai obedecer a seguinte divisão: 70% (setenta por cento) será cumprida em sala de aula e 30% (trinta por cento), na realização de atividades destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

**CAPÍTULO XVI
DA ACUMULAÇÃO**

Art. 54. A acumulação remunerada de cargo de magistério com quaisquer outros cargos, empregos e funções públicas somente é permitida nas hipóteses previstas na Constituição Federal.

Parágrafo Único. A acumulação de exercício de cargo efetivo com cargo em comissão resultará na percepção integral da remuneração do cargo efetivo e de 60% da remuneração do cargo comissionado.

**CAPÍTULO XVII
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 55. A avaliação de desempenho deverá observar aos princípios e regras estabelecidas nesta Lei, bem como critérios a serem fixados em lei ordinária específica.

§ 1º. Para garantia dos valores da legalidade, moralidade e transparéncia dos processos de avaliação, fica autorizada a instituição de comissão de avaliação de desempenho, com mandato de 02 (dois) anos, composta de forma paritária por representantes da Secretaria de Educação e representantes do quadro de profissionais em educação básica.

§ 2º. A Comissão de que trata o parágrafo anterior será composta de 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pela Secretaria de Educação e 03 (três) eleitos pelos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí.

§ 3º. Os processos de avaliação deverão considerar, dentre outros elementos de convicção, registros, dados e informações prestadas pela chefia imediata do servidor avaliado.

§ 4º. As avaliações de desempenho deverão ser realizadas a cada três anos.

Art. 56. Deverão ser consideradas duas formas básicas de avaliação de desempenho:

I - avaliação de características relacionadas ao desempenho de cargo ou função de magistério, levando-se em conta os seguintes critérios:

Cont. Lei n° 2.560, de 09 de junho de 2010.

- a) assiduidade, pontualidade, disciplina, iniciativa, presteza e urbanidade no trabalho;
- b) produtividade, eficiência e qualidade dos serviços prestados;
- c) conhecimento de meios e objetivos estabelecidos;
- d) administração de tempo;
- e) chefia e liderança, quando for o caso;
- f) cultura geral e profissional.

II - a avaliação de características relacionadas à formação, capacitação e profissionalização do pessoal de apoio técnico e administrativo da Educação Básica do Município, respeitados os critérios adotados no inciso anterior.

Art. 57. 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. 58. O pessoal dos cargos do magistério deverá frequentar programas de educação inicial e contínua em Instituição de Ensino Superior (IES), mediante planejamento apropriado do Sistema Municipal de Ensino.

§ 1º. No regime de freqüência aos cursos de aperfeiçoamento profissional continuado, não será aceita a simples alegação de doença ou de outros motivos.

§ 2º. O Município estimulará a publicação de periódicos e pesquisas científicas de interesse da educação.

Art. 59. É assegurado ao pessoal dos cargos dos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, o aperfeiçoamento profissional, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, assegurando-se, na medida da disponibilidade financeira do Município, os standards o interesse público e a continuidade da prestação de serviços educacionais:

I - o curso de graduação em licenciatura plena ou equivalente para portadores de nível médio ou licenciatura curta;

II - curso de pós-graduação *lato sensu*, em nível de especialização, ou *stricto sensu*, em nível de mestrado ou doutorado, aos portadores de licenciatura plena.

**TÍTULO V
DA POLÍTICA DE PROFISSIONALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO**

Art. 60. Fica institucionalizada como atividade permanente e regular da administração pública, a capacitação, profissionalização e aperfeiçoamento contínuo dos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver a cultura, os hábitos e os valores necessários ao digno exercício profissional da função pública;

II - qualificar para o desempenho de suas atribuições, tendo em vista a obtenção dos resultados e da eficiência desejados no serviço público;

III - integrar os objetivos dos profissionais da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, no exercício de suas atribuições, às finalidades da política educacional e da administração como um todo;

IV - valorizar as competências individuais e coletivas.

Art. 61. Compete à Secretaria de Educação a elaboração e o desenvolvimento dos programas de capacitação, os quais devem constar necessariamente em seus planos anuais de ação, com dotação orçamentária específica.

**TÍTULO VI
DOS DIREITOS E VANTAGENS****CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 62. O vencimento, a remuneração, a gratificação pelo exercício de cargo ou função de direção, chefia e assessoramento, a gratificação natalina, a gratificação pela prestação de serviço extraordinário, a gratificação pelo exercício de atividades inusitadas, perigosas e penosas, a gratificação pela participação em órgãos de deliberação coletiva, o adicional de férias, o adicional noturno e as indenizações das carreiras dos trabalhadores em educação básica do Município de Parnaíba são disciplinados, no que couber, pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Parnaíba.

§ 1º. O vencimento e as vantagens pecuniárias dos trabalhadores em educação básica do Município de Parnaíba serão fixados em lei específica, observando a natureza e o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos, os requisitos para a indicação, a natureza, a qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização.

§ 2º. Fica assegurado aos professores com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais o dobro do vencimento básico dos professores de 20 (vinte) horas semanais, ficando concedido ao Poder Executivo o prazo de 03 (três) anos para efetivação do comando contido neste parágrafo.

§ 3º. Para observância ao parágrafo anterior, poderão ser aplicados índices de aumento de remuneração diferenciados para as duas categorias de professores, segundo a carga horária.

§ 4º. No exercício de 2011, quando da avaliação dos índices de reajuste salarial, deverá ser observado que a redução de Carga Horária de 25 para 20 horas semanais, sem qualquer redução remuneratória, se constitui num ganho financeiro, pois a referida redução equivale a 20% da carga horária atual.

Art. 63. Fica proibida a concessão e o pagamento de qualquer vantagem remuneratória não referida nesta Lei.

Parágrafo Único. É legal a continuidade do pagamento das gratificações GAPA e GAPI, instituídas por Decreto e pagas exclusivamente no número específico de professores do quadro de servidores efetivos do Município, mediante o desempenho das atividades fixadas no ato normativo de criação das referidas gratificações.

**CAPÍTULO II
DAS GRATIFICAÇÕES**

Art. 64. Além do vencimento, são aos professores as seguintes gratificações pelo efetivo exercício do cargo:

I - gratificação de regência;

II - gratificação de localidade especial ou de interiorização;

III - gratificação de educação especial;

IV - gratificação de gestão do sistema.

Parágrafo Único. As gratificações não poderão ser percebidas em cumulação ao exercício de cargo em comissão.

LEIS

Cont. Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010

Art. 65. A gratificação de regência, correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico, será devida ao professor pela efetiva exercício das funções de docência em sala de aula.

Parágrafo 1º. Comprovado o tempo mínimo de 15 (quinze) anos de efetivo serviço do cargo de professor em sala de aula, a gratificação de regência será incorporada à aposentadoria.

Parágrafo 2º. Em razão da necessidade de compatibilidade financeira das obrigações contidas neste Plano com o equilíbrio financeiro do Município e com as propostas de efetividade de todos os comandos desta Lei, a gratificação de regência será implantada de forma gradativa, até que seja atingido o teto, mediante o seguinte cronograma:

I - 5% (cinco por cento) do vencimento básico, a partir de 01 de janeiro de 2011;
II - 10% (dez por cento) do vencimento básico, a partir de 01 de janeiro de 2012;
III - 20% (vinte por cento) do vencimento básico, a partir de 01 de janeiro de 2013.

Art. 66. Gratificação de localidade especial ou gratificação de interiorização é a parcela remuneratória mensal devida ao pessoal do magistério enquanto exercer função de magistério em estabelecimento situado em localidade de zona rural ou de difícil acesso, desde que não seja oferecido transporte pelo Sistema Municipal de Educação.

§ 1º. Para o fim de percepção desta gratificação, o Secretário de Educação definirá os estabelecimentos de ensino situados em localidade de zona rural ou de difícil acesso.

§ 2º. É assegurado o direito à gratificação nos afastamentos temporários do estabelecimento escolar por motivo de serviço, férias, fato, náuseas e hospitalização ou licença por motivo de acidente em serviço ou de moléstia adquirida em consequência de insuficiência da região.

Art. 67. Gratificação de educação especial é aquela devida exclusivamente aos professores efetivos lotados em Salas de Recursos Multifuncionais.

Art. 68. O pessoal do magistério afastado para servir a outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não fará jus à percepção das gratificações previstas neste capítulo.

Art. 69. As gratificações contidas nos incisos II, III e IV do Art. 64 desta Lei, ficam sujeitas a regulamentação por Decreto do Poder Executivo, onde deverá constar, inclusive, a forma de aferição do valor de cada uma ou sua fixação.

CAPÍTULO III
DAS FÉRIAS

Art. 70. Os professores têm direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, na conformidade do calendário escolar.

Parágrafo Único. Os professores enquanto não estiverem trabalhando em sala de aula terão direito a 30 (trinta) dias de férias.

CAPÍTULO IV
DAS LICENÇAS

Art. 71. Poderá ser concedida, pelo Secretário de Educação, licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional pelo prazo de até três anos.

§ 1º. A licença somente será concedida quando o curso de aperfeiçoamento ou especialização não puder ser frequentado sem prejuízo do serviço.

§ 2º. O pessoal dos cargos do magistério licenciado para fins de que trata este artigo obriga-se a prestar serviços no órgão de lotação quando de seu retorno por um período mínimo igual ao do seu afastamento, sob pena de ter de ressarcir ao Município o valor das remunerações recebidas durante o afastamento.

Art. 72. Ao pessoal de quadro de profissionais da educação básica do Município de Parnaíba são asseguradas as licenças:

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

§ 1º. As licenças previstas nos incisos I e II serão precedidas de exame por médico ou juntas médicas oficiais.

§ 2º. É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período de licença previstas nos incisos I e II deste artigo.

§ 3º. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

§ 4º. Aplica-se subsidiariamente a esta Lei, o Estatuto de Servidor Público Municipal e a legislação pertinente a cada uma das modalidades de licença.

SEÇÃO I
LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 73. Será concedida ao trabalhador em educação básica licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perito oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizcer jus.

Art. 74. Para licença de até 15 (quinze) dias, a inspeção poderá ser feita por médico do serviço oficial e, se por prazo superior, por juntas médicas.

§ 1º. Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do trabalhador em educação básica ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º. Inexistindo médico do órgão oficial no local onde se encontra o servidor, será atendido passado por médico particular, homologado pela junta médica.

Art. 75. Findo o prazo de licença, o servidor deverá reassumir, imediatamente, o exercício, salvo prorrogação pedida antes de findar a licença ou se for o caso, pedir aposentadoria.

Art. 76. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidentes em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificado em lei.

Art. 77. O trabalhador em educação básica que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido à inspeção médica.

Parágrafo Único. Constitui falta grave a recusa do trabalhador em educação básica à inspeção médica.

*Cont. Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010*SEÇÃO II
DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA
EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 78. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença de cônjuge ou companheiro(a), dos pais, dos filhos, do padrinho ou madrinha 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, na forma de disposto no inciso II do artigo 51.

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

SEÇÃO III
DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE

Art. 79. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar 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.

Parágrafo Único. A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

SEÇÃO IV
DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 80. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo Único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até trinta dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

SEÇÃO V
DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA

Art. 81. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º. O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerce cargo de direção, chefia, assessoramento, aconselhamento ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

§ 2º. A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo somente pelo período de três meses.

SEÇÃO VI
DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE PARTICULAR

Art. 82. A critério da Administração, poderá ser concedida ao trabalhador em educação básica estável licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º. A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do trabalhador em educação básica ou no interesse do serviço.

§ 2º. Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.

§ 3º. Não se concederá a licença a trabalhadores em educação básica nomeados, removidos, redistribuídos ou transferidos, antes de completarem 3 (três) anos de exercício.

SEÇÃO VII
DA LICENÇA PARA DESEMPENHAR MANDATO CLASSISTA

Art. 83. É assegurado ao servidor estável o direito à licença para desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe ou sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora, com remuneração, atendidos os seguintes critérios:

I - para entidades com até 200 associados, um servidor;

II - para entidades com 201 a 400 associados, até dois servidores;

III - para entidades com mais de 400 associados, até três servidores.

§ 1º. Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades.

§ 2º. A licença terá duração igual a do mandato podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.

§ 3º. O Município não poderá conceder licença para Desempenho de Mandato Classista a mais de 4 (quatro) servidores, dentre aqueles abrangidos pelo presente Plano, devendo, para tanto, compatibilizar o disposto no Art. 86 e seus incisos com o comando contido neste parágrafo e com a necessidade contemplar a representatividade ao maior número de entidades possível.

§ 4º. A licença de que trata o "caput" deste artigo prescinde de comprovação da eleição, requerimento da entidade e de publicação do ato concessivo da licença, pelo Senhor Prefeito Municipal, no Diário Oficial do Município.

SEÇÃO VIII
DA LICENÇA À GESTANTE, PATERNIDADE E EM CASO DE ADOÇÃO
OU GUARDA DE CRIANÇA

Art. 84. Será concedida licença à gestante, por cento e vinte dias consecutivos, 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 nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º. No caso de nascimento normal, decorridos trinta dias do evento, a parturiente será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º. A partir de 01 de janeiro de 2011, a licença à gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 85. O titular do cargo efetivo de professor terá direito à 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 nascimento ou da adoção.

LEIS

Cont. Lei nº 2.580, de 09 de junho de 2010**Art. 86.** Será concedida licença remunerada para mãe adotante.

- § 1º. A licença será de cento e vinte dias para mãe que adotar ou tiver guarda judicial de criança de até um ano de idade;
- § 2º. Para adoção ou guarda judicial de crianças com mais de um ano de idade e até quatro anos, a licença será de sessenta dias;
- § 3º. Para adoção ou guarda judicial de crianças com mais de quatro anos e de até oito anos de idade, a licença será de trinta dias;
- § 4º. A licença será deferida mediante apresentação do Termo de Adoção ou Termo de Guarda e Responsabilidade, expedido por autoridade competente.

**CAPÍTULO V
OUTROS DIREITOS****Art. 87.** São direitos especiais do pessoal dos cargos do magistério:

- I - remuneração condigna conforme estabelecido em lei específica;
- II - garantia pelo Município de aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - condições adequadas de trabalho, asseguradas pelo Município, que proporcionarão ao profissional de educação, no ambiente de trabalho, material didático e de expediente suficiente e adequado para eficaz exercício de suas funções;
- IV - liberdade na escolha dos conteúdos e processos didáticos, respeitada a proposta pedagógica estabelecida de acordo com as normas comuns da Educação Básica e do Sistema Municipal de Ensino.

- § 1º. Fica vedada qualquer discriminação entre professores em razão de atividades, área de estudos ou disciplinas que ministram;
- § 2º. O pessoal dos cargos do magistério gozará de absoluta imunidade, não podendo ser discriminados ou perseguidos em função de suas manifestações e opiniões políticas ou ideológicas.

**TÍTULO VII
DO REGIME DISCIPLINAR****CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS****Art. 88.** As profissões da Educação Básica do Município de Parnaíba, Estado do Piauí, aplicam-se as disposições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba (Lei nº 1.366, de 02 de abril de 1992).**Art. 89.** O regime disciplinar previsto neste título para o pessoal do magistério estende-se, no que couber, aos demais trabalhadores da educação básica lotados em escolas ou em outros órgãos de ensino.**CAPÍTULO II
DOS DEVERES****Art. 90.** É dever do pessoal dos cargos do magistério exercer a profissão, tendo em vista os princípios de liberdade e de solidariedade humanas inspiradoras da educação, em especial no que se refere à formação necessária ao pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.**Art. 91.** No desempenho das atividades educativas que lhe são próprias, o pessoal dos cargos do magistério deverá agir de modo a concorrer para:

- I - a preservação do sentimento de nacionalidade;
- II - a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade;
- III - a aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;
- IV - fortalecimento dos vínculos da família, das laços de solidariedade humana e da tolerância reciproca em que se assenta a vida social;
- V - zelo, dedicação e lealdade para com a escola e comunidade escolar.

Art. 92. Além dos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba, constituem deveres do pessoal dos cargos do magistério:

- I - elaborar e executar integralmente os programas, planos e atividades da escola, no que for de sua competência;
- II - cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;
- III - manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela;
- IV - comparecer às reuniões para as quais for convocado;
- V - participar das atividades escolares;
- VI - atuar pelo bem nome da escola;
- VII - preservar o bom andamento das atividades acadêmicas, encaminhando, no prazo fixado, os diários de classe e o programa de disciplina atualizado à diretoria da escola;
- VIII - dar publicidade das notas das avaliações realizadas durante o curso ou disciplina;
- IX - participar, quando convocado, de:

 - a) banca examinadora de concurso;
 - b) comissão de avaliação discente e docente;
 - c) comissão disciplinar;

- X - respeitar alunos, colegas, autoridades de ensino e funcionários administrativos, de forma compatível com a missão de educador.

**CAPÍTULO III
DAS PROIBIÇÕES****Art. 93.** Além das proibições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba (Lei nº 1.366, de 02 de abril de 1992), ao pessoal dos cargos do magistério é proibido:

- I - a ação ou omissão que traga prejuízo físico, moral ou intelectual ao aluno;
- II - prestar declarações falsas sobre atividades da escola à imprensa ou veicular-las através de outros meios de comunicação;
- III - retirar sem ordem escrita da autoridade competente material bibliográfico, didático, equipamentos, objetos ou quaisquer outros bens pertencentes ao acervo da escola;
- IV - portar ou guardar armas nas dependências da escola sem estar devidamente autorizado;
- V - praticar discriminação por motivo de raça, condição social, nível intelectual, sexo, opção sexual, credo ou convicção política dentro do ambiente escolar;
- VI - retirar, modificar ou substituir documentos visando alterar a verdade dos fatos ou criar direitos ou obrigações;
- VII - produzir, portar, guardar, usar ou comercializar bebidas alcóolicas, salvo para uso em atividades de ensino, pesquisa e extensão, com autorização do órgão competente;

Cont. Lei nº 2.580, de 09 de junho de 2010

- VIII - produzir, portar, guardar, usar ou comercializar substâncias ilícitas que possam gerar dependência física ou psíquica, salvo para uso em atividades de ensino, pesquisa e extensão com autorização da autoridade competente;
- IX - praticar, dentro dos limites da escola, toda e qualquer manifestação que configure agressão física, psicológica, moral ou outra forma de constrangimento ou coação, que cause danos a quem quer que seja;
- X - praticar atos comerciais dentro do ambiente escolar.

**CAPÍTULO IV
DAS SANÇÕES DISCIPLINARES****Art. 94.** Ao pessoal dos cargos do magistério serão aplicadas as mesmas sanções previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba, Estado do Piauí.**Art. 95.** Além dos casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba, aplicar-se-á a pena de demissão nos casos das incisões V a X do art. 93.**Art. 96.** A suspensão será aplicada por infração aos deveres do art. 92, IX e X, às proibições do art. 93, I a IV, e nos casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município.**Art. 97.** A advertência será aplicada no caso de violação do art. 92, I a VIII e também nas hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba, Estado do Piauí.**Art. 98.** As penas de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, desistência de cargo em comissão e de destituição de função de confiança serão aplicadas nos mesmos casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Parnaíba.**TÍTULO VIII
DISPOSIÇÕES FINAIS****Art. 99.** O dia 15 de Outubro é consagrado ao professor, sendo ponto facultativo para todos os que exercem atividades na rede municipal de ensino.**Art. 100.** Fica assegurado o mês de maio como data base dos professores de todas as classes e níveis, tendo como limite para restituição as perdas inerentes à inflação do período, sendo garantido à classe e nível inicial a remuneração equivalente ao Piso Nacional do Magistério.**Art. 101.** A disposição e o cessão de profissionais da Educação Básica da Secretaria de Educação do Município para outro órgão ou instituição será sempre sem ônus para o órgão de origem, exceto quando se tratar de entidade educativa de interesse social e sem fins lucrativos.**Art. 102.** As previsões contidas nesta Lei e relativas aos cargos em comissão de supervisor da educação básica - área pedagógica, orientador educacional e inspetor escolar, têm sua vigência condicionada à Lei Complementar que altere a estrutura funcional da Secretaria de Educação do Município.**Parágrafo Único.** O Projeto de Lei Complementar que altere a estrutura funcional da Secretaria de Educação do Município visando à observância do Art. 102, só poderá ser apresentado ao Poder Legislativo após a matrícula da GAE, que deverá obedecer aos comandos contidos nos parágrafos 1º e 4º do Art. 32 desta Lei.**Art. 103.** Os comandos desta Lei devem ser implantados sem ferir as previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal, devendo o Município buscar aplicação gratuita até o atingimento da integralidade do conteúdo no presente instrumento normativo.**Art. 104.** Fica o Secretário de Educação, visando o melhor controle patrimonial, autorizado a conceder gratificação, a no máximo 20 servidores efetivos, incumbidos das ações de vigilância patrimonial, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), objetivando compor uma equipe de controle da vigilância escolar.**Parágrafo Único.** A equipe prevista no "caput" deste Artigo deverá trabalhar em regime de revezamento, objetivando manter o controle permanente do quadro de vigilância em todas as escolas municipais e sede da Secretaria de Educação.**Art. 105.** Para fins de remuneração dos Professores Efetivos do Município fica instituída a Tabela Constante do Anexo IV desta Lei, que deverá vigorar até a publicação de nova tabela, durante o exercício de 2.011, nos termos do Capítulo III de Título II desta da presente Lei.**§ 1º.** A tabela constante do anexo IV desta Lei subseqüe-se a qualquer outra disciplina legal, tendo em vista a necessidade de um parâmetro de transição para a nova tabela, ser constituída com base nos comandos do Capítulo II do Título II desta Lei, que deverá ser instituída durante o próximo exercício.**§ 2º.** O Poder Executivo e o IPMP poderão proceder a classificação dos professores em conformidade com a Tabela de Vencimentos constante do Anexo IV desta Lei.**§ 3º.** A tabela de vencimentos constante do Anexo IV desta Lei tem efeitos financeiros retroativos a 01 de janeiro de 2.010, sendo assegurado o pagamento da diferença salarial aos ativos e inativos.**§ 4º.** O pagamento da diferença prevista no parágrafo anterior deverá ser procedida de forma previdenciária, em conformidade com regulamentação a ser disciplinada por Decreto do Executivo, que deverá compatibilizar o cumprimento deste comando com os limites da LRF.**Art. 106.** Objetivando a integração da norma jurídica, quando da aplicação de aumento nos vencimentos dos professores, este sempre deverá ser efetuado por Lei que altere o Anexo IV da presente Lei.**Art. 107.** Os reflexos desta Lei para o exercício de Cargos em Comissão de Estrutura Funcional da Secretaria de Educação do Município ficam condicionados à posterior alteração na legislação que trata da estrutura funcional da respectiva Secretaria.**Art. 108.** O Poder Executivo fica autorizado a proceder aos remanejamentos no Sistema Orçamentário Municipal tendo em vista os comandos desta Lei, nos quais já esteja obrigado ao cumprimento a partir deste exercício.**Art. 109.** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 2.037, de 06 de abril de 2004.**Art. 110.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado do Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Fortado Castelo Branco
Prefeito Municipal

LEIS

*Cont. Lei nº 2.560, de 09 de junho de 2010.***ANEXO I
GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - AGENTE OPERACIONAL DE SERVIÇOS**

CLASSE	SITUAÇÃO PARA A DEFINIÇÃO DA GAE	SITUAÇÃO ATUAL
I	Auxiliar em Manutenção de Infraestrutura escolar	Vigia
I	Auxiliar de Serviços Gerais	Zelador, Merendeira e outros cargos de nível fundamental.

**ANEXO II
GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO - AGENTE TÉCNICO DE SERVIÇOS**

CLASSE	SITUAÇÃO PARA DEFINIÇÃO DA GAE	CARGO
I	Técnico em Administração Escolar	Secretário, Auxiliar de Secretaria e outros cargos de nível médio.
I	Técnico em Informática	Técnico em Informática.

**ANEXO III
GRUPO OCUPACIONAL SUPERIOR - CARGO DE AGENTE SUPERIOR DE SERVIÇOS**

CLASSE	SITUAÇÃO PARA DEFINIÇÃO DA GAE	CARGO
I	Bibliotecário	Bibliotecário
I	Nutricionista	Nutricionista
I	Fonoaudiólogo	Fonoaudiólogo
I	Assistente Social	Assistente Social
I	Contador	Contador
I	Técnico	Outros cargos de nível superior.

ANEXO IV

Tabela A - Remuneração para os Professores com Carga Horária de 40 H/S

TABELA DE 40 HORAS

	MÉDIO	S. LIC.	S. ESP.	S. MESTR.	S. DR.
I (0 a 48 meses)	1.024,67	1.127,14	1.207,73	1.269,93	1.322,63
II (49 a 96 meses)	1.116,89	1.228,58	1.316,42	1.384,22	1.441,67
III (96 a 144 meses)	1.217,41	1.339,16	1.434,90	1.508,80	1.571,42
IV (145 a 192 meses)	1.326,98	1.459,68	1.564,04	1.644,60	1.712,84
V (193 a 240 meses)	1.446,41	1.591,05	1.704,81	1.792,61	1.867,00
VI (241 a 288 meses)	1.576,58	1.734,24	1.858,24	1.953,94	2.035,03
VII (289 a 336 meses)	1.718,47	1.890,32	2.025,48	2.129,80	2.218,18
VIII (337 a 384 meses)	1.873,14	2.060,46	2.207,78	2.321,48	2.417,82

Tabela B - Remuneração para os Professores com Carga Horária de 25 H/S

	MÉDIO	S. LIC.	S. ESP.	S. MESTR.	S. DR.
I (0 a 48 meses)	640,42	704,46	754,83	793,70	826,64
II (49 a 96 meses)	698,06	767,86	822,76	865,13	901,04
III (96 a 144 meses)	760,88	836,96	896,81	942,99	982,13
IV (145 a 192 meses)	829,36	912,30	977,52	1.027,83	1.070,52
V (193 a 240 meses)	904,00	994,40	1.065,50	1.120,37	1.166,87
VI (241 a 288 meses)	985,36	1.083,90	1.161,40	1.221,21	1.271,89
VII (289 a 336 meses)	1.074,05	1.181,45	1.265,93	1.331,11	1.386,36
VIII (337 a 384 meses)	1.170,71	1.287,78	1.379,86	1.450,91	1.511,13

Diário Oficial

*Criado pela Lei Municipal nº 1.440, de 04 de março de 1994
Editado pela municipalidade, destinado à publicação dos atos do*

Diário Oficial do Município de Parnaíba - nº 741 - 11 de Junho de 2010

8

LEIS

LEIS



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁBA
GABINETE DO PREFEITO



LEI N° 2.561,
DE 09 DE JUNHO DE 2010

Dá nova redação aos arts. 1º, 5º e inciso II, do art. 8º e cria § único dos arts. 1º e 8º, todos da Lei Municipal nº 1.683 de 24 de maio de 1999.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARNÁBA, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o art. 77, inciso II da Lei Orgânica do Município de Parnaíba,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a presente Lei:

Art. 1º. O art. 1º da Lei Municipal nº 1.683/1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal, autorizado, na forma desta Lei, a conceder benefícios e incentivos fiscais à instalação de novos empreendimentos industriais, comerciais e prestação de serviços, ou a ampliação e modernização de unidade já instaladas no Município de Parnaíba".

Parágrafo único. Decreto Municipal definirá sobre a ampliação e modernização dos estabelecimentos já instalados.

Art. 2º. O art. 5º da Lei Municipal nº 1.683/1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º. O Conselho Municipal de Desenvolvimento Econômico - CONDESE - será composto na forma seguinte:

I - Prefeito Municipal;
II - 01 (um) representante da Câmara Municipal de Parnaíba;
III - 01 (um) representante da Secretaria Municipal da Fazenda;
IV - 01 (um) representante da Sec. Mun de Desenvolvimento Econômico;
V - 01 (um) representante do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas empresas - SEBRAE;
VI - 01 (um) representante do Sindicato dos Bancários do Estado do Piauí;
VII - 01 (um) representante da Associação Comercial de Parnaíba - ACP"

Art. 3º. O inciso II do art. 8º da Lei Municipal nº 1.683/1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"II, ter e manter nos seus quadros, no mínimo 50 (cinquenta) empregados, no caso de estabelecimentos comerciais ou prestadores de serviços e 100 (cem) empregados no caso de estabelecimentos industriais".

Art. 4º. Fica criado o § único do art. 8º da Lei Municipal nº 1.683/1999, passando a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. A concessão das isenções previstas nesta Lei Municipal estará condicionada a que o empreendimento tenha, desde o inicio de suas atividades, no mínimo 80% (oitenta por cento) de toda a mão de obra empregada, dentre pessoas residentes no município de Parnaíba.

Art. 5º. Ficam inalterados todos os demais dispositivos legais constantes na Lei Municipal nº 1.683/1999.

Art. 6º. Revogadas as disposições em contrário, a presente lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado de Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁBA
GABINETE DO PREFEITO



LEI N° 2.562,
DE 09 DE JUNHO DE 2010

Estabelece a obrigatoriedade de aplicação do arruamento, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARNÁBA, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o art. 77, inciso II da Lei Orgânica do Município de Parnaíba,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a presente Lei:

Art. 1º. Fica estabelecida a obrigatoriedade de aplicação do arruamento quando da elaboração de revisões de alinhamento procedidas pelos técnicos das Secretarias de Infraestrutura e de Serviços Urbanos e Defesa Civil, bem como de projetos a serem apresentados à municipalidade, fundamentando requerimento para autorização de construção particular.

Art. 2º. Nos casos de construções edificadas sob o fundamento de revisões de alinhamento procedidas em datas posteriores a presente Lei e que não estejam em conformidade com o artigo anterior, fica o Poder Executivo autorizado a conceder o uso de área relativa ao arruamento, mediante a obrigação do requerente de indenizar ao município a área ocupada sob o fundamento do ato administrativo.

Parágrafo único. Para fins da indenização de que trata o "caput" do presente Artigo, o requerente poderá cumprir sua obrigação mediante a transferência de áreas que perfaçam medida igual à utilizada, em bairros cuja municipalidade tenha interesse de implantar serviços públicos e não tenha a disponibilidade de terrenos.

Art. 3º. Revogadas as disposições em contrário, a presente lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado de Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁBA
GABINETE DO PREFEITO



LEI N° 2.563,
DE 09 DE JUNHO DE 2010

Dispõe sobre reajuste salarial aos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARNÁBA, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o art. 77, inciso II da Lei Orgânica do Município de Parnaíba,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a presente Lei:

Art. 1º. Fica o Executivo Municipal, autorizado a conceder aos Servidores Públicos Municipais ativos, inativos e pensionistas, em seus vencimentos básicos, provenientes e pendentes, o reajuste na ordem de 7% (sete por cento), excetuados os professores, cuja atualização remuneratória será objeto de lei específica.

Art. 2º. Nos termos em que o vencimento básico do cargo seja inferior ao Salário Mínimo vigente e em que este venha sendo garantido por meio de complementação do seu valor, fica o referido vencimento básico atualizado para o valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais), sobre os quais incidirá o aumento previsto no Art. 1º da presente Lei.

Art. 3º. O Poder Executivo fica autorizado a proceder aos remanejamentos no Sistema Orçamentário Municipal observando o cumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 4º. Revogadas as disposições em contrário, esta lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros a 01 de junho de 2010.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado de Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal

DECRETOS



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁBA
GABINETE DO PREFEITO



DECRETO N.º 1.314/2010

Abre ao Orçamento Fiscal do Município em favor de Diversas Unidades Orçamentárias, Crédito Suplementar no valor de R\$ 154.000,00 (Cento e cinquenta e quatro mil reais).

O Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais e considerando as disposições da Lei n.º 2.542, de 29 de dezembro de 2009.

DECRETA:

Art. 1º. Fica aberto ao Orçamento Fiscal do Município (Lei n.º 2.542, de 29 de dezembro de 2009), em favor de Diversas Unidades Orçamentárias, Crédito Suplementar no valor R\$ 154.000,00 (Cento e cinquenta e quatro mil reais) para atender a programação constante do Anexo I deste decreto.

Art. 2º. Os recursos necessários à execução do disposto no artigo anterior decorrerão da autorização parcial de despesa orçamentária, constante do Anexo II, de conformidade com o artigo 43, § 1º, inciso III da Lei Federal n.º 4.320/64.

Art. 3º. Este decreto entra em vigor nesta data.

Art. 4º. Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado do Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal

ANEXO I

Data: 09/06/2010 Anexo ao Decreto N.º 1.314/2010

→ CRÉDITO SUPLEMENTAR FISCAL

E S F	UNID. ORCAM.	ATPR	FONTE	Suplementação	
				ELEMENTO DE DESPESA	ESPECIFICAÇÃO
F	0402	2010	100	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica
F	0701	1051	100	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica
				TOTAL	R\$ 154.000,00

DECRETOS

PORTARIAS

Cont. Decreto N° 1.314/2010

ANEXO II

Data: 09/06/2010

ANEXO ao Decreto N° 1.314/2010

> ANULAÇÃO DE DOTAÇÃO

FISCAL

Anulação						
E S F	UNID. ORÇAM.	ATPR	FONTE	ELEMENTO DE DESPESA	ESPECIFICAÇÃO	VALOR R\$
F	0401	4030	100	3.2.90.21	Juros sobre Dívida por Contrato	4.000
F	0701	1051	100	3.3.90.31	Premiações Culturais, Artísticas, Científicas, Desportistas e Outras	150.000,00
TOTAL						R\$ 154.000



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE Parnaíba
Gabinete do Prefeito



DECRETO N.º 1.315/2010

Abre ao Orçamento Seguridade Social do Município em favor da Secretaria de Saúde na Unidade Orçamentária Fundo Municipal de Saúde, Crédito Suplementar no valor de R\$ 144.500,00 (Cento e quarenta quatro mil e quinhentos reais).

O Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais e considerando as disposições da Lei n.º 2.542, de 29 de dezembro de 2009.

DECRETA:

Art. 1º - Fica aberto ao Orçamento Seguridade Social do Município (Lei n.º 2.542, de 29 de dezembro de 2009) em favor da Secretaria de Saúde na Unidade Orçamentária Fundo Municipal de Saúde, Crédito Suplementar no valor de R\$ 144.500,00 (Cento e quarenta quatro mil e quinhentos reais) para atender a programação constante do Anexo I desse decreto.

Art. 2º - Os recursos necessários à execução do disposto no artigo anterior, decorrerão da anulação parcial de dotação orçamentária, constante do Anexo II desse decreto de conformidade com o artigo 43, § 1º, inciso III da Lei Federal n.º 3.204/64.

Art. 3º - Este decreto entra em vigor nesta data.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba, Estado do Piauí, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal

ANEXO I

Data: 09/06/2010

ANEXO ao Decreto N.º 1.315/2010

> CRÉDITO SUPLEMENTAR

SEGURIDADE SOCIAL

Suplementação						
E S F	UNID. ORÇAM.	ATPR	FONTE	ELEMENTO DE DESPESA	ESPECIFICAÇÃO	VALOR R\$
S	0801	2023	210	3.3.90.14	Diárias - Civil	1.000
S	0801	1023	190	3.3.90.30	Material de Consumo	6.000
S	0801	1061	100	3.3.90.30	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Física	42.000
S	0801	1118	110	3.3.90.30	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Física	2.500
S	0801	2083	210	3.3.90.30	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Física	1.000
S	0801	2116	110	3.3.90.30	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Física	8.000
S	0801	1039	190	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Jurídica	3.000
S	0801	2025	100	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Jurídica	5.000
S	0801	1061	190	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Jurídica	4.000
S	0801	1013	190	4.4.90.52	Equipamentos e Materiais Permanentes	70.000
S	0801	2154	100	3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros-Pessoa Jurídica	2.000
TOTAL						R\$ 144.500

ANEXO II

Data: 09/06/2010

ANEXO ao Decreto N.º 1.315/2010

> ANULAÇÃO DE DOTAÇÃO

SEGURIDADE SOCIAL

Anulação						
E S F	UNID. ORÇAM.	ATPR	FONTE	ELEMENTO DE DESPESA	ESPECIFICAÇÃO	VALOR R\$
S	0801	1290	190	4.4.90.52	Equipamentos e Material Permanente	94.500
S	0801	2119	190	4.4.90.52	Equipamentos e Material Permanente	50.000
TOTAL						R\$ 144.500



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE Parnaíba
Gabinete do Prefeito



PORTARIA N.º 129/2010

Dispõe sobre a exoneração de pessoal ocupante de cargo em comissão, e dá outras providências.

RESOLVE:

Art. 1º - Exonerar, MAYARA DE ARAUJO VIANA do exercício do cargo em comissão de Supervisora das Ações do SUAS, lotada na Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania - SEDESC.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições em contrário.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Parnaíba, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE Parnaíba
Gabinete do Prefeito



PORTARIA N.º 130/2010

Dispõe sobre a nomeação de pessoal ocupante de cargo em comissão, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE Parnaíba, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais e de acordo com o disposto na Lei Complementar nº 001/2009.

RESOLVE:

Art. 1º - Nomear ALINNE AZEVEDO THOMAZ no exercício do cargo em comissão de Supervisora das Ações do SUAS, lotada na Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania - SEDESC.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições em contrário.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Parnaíba, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE Parnaíba
Gabinete do Prefeito



PORTARIA N.º 131/2010

Dispõe sobre a nomeação de pessoal ocupante de cargo em comissão, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE Parnaíba, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais e de acordo com o disposto na Lei Complementar nº 001/2009.

RESOLVE:

Art. 1º - Nomear MARIA APARECIDA SOARES OLIVEIRA no exercício do cargo em comissão de Chefe de Núcleo Operacional - Nível 2 - PSE, lotada na Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania - SEDESC.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data, revogadas as disposições em contrário.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Parnaíba, 09 de junho de 2010.

José Hamilton Furtado Castelo Branco
Prefeito Municipal



2010

ANEXO 2

PLANO DE CARREIRA DO MUNICIPIO DE ILHA GRANDE DO PIAUÍ

74

Ano XII • Teresina (PI) - Terça-Feira, 30 de Dezembro de 2014 • Edição MMDCCLI

DIÁRIO OFICIAL DOS MUNICÍPIOS



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ILHA GRANDE-PI
GABINETE DO PREFEITO



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ILHA GRANDE-PI
GABINETE DO PREFEITO

LEI N° 268, DE 26 DEZEMBRO DE 2014.

Art.183. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único - Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

Título VI

DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.184. Os servidores do Município, regidos pela presente Lei, vinculam-se ao Regime de Previdência Própria, instituído por lei específica ou em sua ausência far-se-ão regidos pelo regime Geral de Previdência e gozando de todos os benefícios previdenciários garantidos por este, conforme estabelecido na Constituição Federal e na legislação específica.

Título IX

Capítulo Único

Das Disposições Transitórias e Finais

Art.185. Ficam submetidos ao regime jurídico único instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes Executivo e Legislativo do Município Ilha Grande-PI, desde que tenham ingressado na administração pública, mediante prévia aprovação em concurso público.

§ 1º - Ficam também submetidos ao regime jurídico instituído pela presente Lei, os servidores originários da cidade mil, conforme Lei Estadual número 4.680, de 26 de janeiro de 1994, bem como os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias, amparados pela Emenda Constitucional nº 051, de 2006.

§ 2º- Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos públicos, na data de sua publicação.

§ 3º - Os atuais empregados públicos que tenham sido admitidos, sem concurso público há pelo menos cinco anos continuados antes da Promulgação da Constituição Federal/88, ou seja, até a data de 05 de outubro de 1983, ficam submetidos ao presente Estatuto.

Art. 186. Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Atenciosamente,

Gabinete do Prefeito Municipal de Ilha Grande - PI, em 26 de dezembro 2014.

HERBERT DE MORAES E SILVA
Prefeito Municipal

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira. Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação/Magistério do Município de Ilha Grande - Piauí, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com suas novas artigos 206 e 211 da Constituição Federal, dos artigos 8º § 1º e 67 da Lei nº 9.394, de 30 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e Lei 12.014 de 06 de agosto de 2009, artigo 1º incisos I, II e III, e Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, e de outras providências.

PREFEITO MUNICIPAL DE ILHA GRANDE, ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais, de acordo com a lei Orgânica do município faz saber que a Câmara Municipal decreta e ele sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARESCAPÍTULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a adequação, reestruturação, reorganização do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração dos Profissionais da Educação/Magistério do Município de Ilha Grande - Piauí, de acordo com as diretrizes, emanadas do Conselho Nacional de Educação, previstas no Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, no artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com suas novas artigos 206 e 211 da Constituição Federal, dos artigos 8º § 1º e 67 da Lei 9.394, de 30 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, artigo 1º incisos I, II e III e da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 2º. O regime jurídico dos Profissionais da Educação é o vigente para os servidores em geral do município, o estatutário, observadas as disposições específicas desta Lei.

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

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

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

III - Emprego Público - posto de trabalho ocupado por servidor estatutário/estatutário;

IV - Carreira é o conjunto de cargos e classes de mesma natureza de trabalho, escalonadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade;

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

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

VII - Cargos técnicos é o que exige conhecimentos profissionais especializados para o seu desempenho, dada a natureza científica ou artística das funções que desempenha;

IX - Magistério é o conjunto de profissionais da Educação, ocupante de 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;

X - Áreas de atuação refere-se à etapa da Educação Básica em que o professor desenvolve suas funções;

XI - Horas-aulas 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;

XII - Horas-atividades 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;

XIII - Nível ou referência de vencimento é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano de I a VII.

TÍTULO II
DA CARREIRACAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DESTE MUNICÍPIO

Art. 4º. A carreira dos profissionais da educação municipal tem como princípios fundamentais:

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 concorrência 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 do desempenho;

(Continua na próxima página)



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ILHA GRANDE-PI
GABINETE DO PREFEITO

- V - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento para tal fim;
- VI - Gestão democrática do ensino público, na forma da Lei Federal nº 9.394/96, artigo 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 ou de provas e títulos, na forma do artigo 37 inciso II da CF/88.

CAPÍTULO II
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º. O quadro de pessoal dos profissionais da educação é constituído de professor, pedagogo e trabalhadores em educação, cujas ocupações possuem a qualificação consignada no artigo 4º desta lei nos moldes previstos na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Entende-se por Trabalhadores em Educação portadores de diploma de educação, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacionais, bem como com título de mestrado nas mesmas áreas; portadores de diploma de curso técnico, científico ou superior em área pedagógica ou afins;

Art. 6º. As funções de confiança de direção de unidades escolares serão criadas pelo Prefeito Municipal, observando a resolução nº 02, de 28 de maio de 2009 do Conselho Nacional de Educação e artigo 37º inciso II da CF, de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino e considerando:

- I - número de alunos;
- II - grau de ensino ministrado;
- III - número de turnos.

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 7º. O ingresso de profissionais da educação far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 8º. O provimento de cargos efetivos 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 da magistratura, serão aprovadas no edital do concurso, observando o que dispuser a legislação pertinente.

TÍTULO III
DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 10. O desenvolvimento funcional dos profissionais em educação básica do município dar-se-á através da progressão funcional e salarial.

Art. 11. Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de escala funcional, em função da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL – ACESSO DE CLASSE

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

Parágrafo único. No progresso funcional de que trata o caput deste artigo, o profissional da educação será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.

Art. 13. Para efeito de progressão funcional, os cargos de professor, pedagogo e trabalhadores em educação são agrupados em classes, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério, dentro da área de atuação.

Parágrafo único. Os cargos de professor e pedagogo serão constituídos das seguintes classes:

- I - professor classe A
- II - professor e pedagogo classe B
- III - professor e pedagogo classe C
- IV - professor e pedagogo classe D
- V - professor e pedagogo classe E.
- VI - as classes acima elencadas seguirão as seguintes especificações:

a) professor classe "A" assim especificado: professor classe "A" é o regularmente investido no cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de nível médio (magistério) ou equivalente, obtida em três séries;

b) professor classe "B" é assim especificado: professor classe B é o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exige habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena;

c) pedagogo classe "B" é assim especificado: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui além da habilitação plena em pedagogia (grau superior) ou curso de especialização com carga horária mínima de 360 horas na área afim;

d) professor classe "C" é assim especificado: professor classe C é o que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e seisenta) horas na área afim;

e) pedagogo classe "C" é assim especificado: pedagogo é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de mestrado;

f) professor classe "D" é assim especificado: professor classe D é o que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de mestrado na área afim;

g) pedagogo classe "D" é assim especificado: pedagogo classe D é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de doutorado;

h) professor classe "E" é assim especificado: professor classe E é o que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de Doutorado na área afim;

i) pedagogo classe "E" é assim especificado: pedagogo classe E é o administrador escolar, supervisor escolar, orientador educacional ou planejador educacional que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena em pedagogia), curso específico de doutorado na área afim;

CAPÍTULO III
DA PROGRESSÃO SALARIAL – NÍVEIS

Art. 14. Progressão Salarial é a evolução do profissional da educação de um nível para outro superior do cargo e classe que ocupa, ou em função da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento, ou em detrimento da progressão para cada intervalo de cinco anos.

§ 1º. Os níveis salariais são os indicados nos anexos I a VII, correspondendo cada nível um acréscimo de 5% (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o vencimento imediatamente anterior.

§ 2º. Aplica-se a progressão salarial aos ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente dos profissionais da educação/magistério.

Art. 15. O pessoal do magistério terá direito à progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os requisitos:

I - haver cumprido 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 na respectiva área de atuação, no período de três anos, em um total com carga horária igual ou superior a 240 (duzentos e quarenta) horas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de no mínimo, 40 horas/aulas, com certificação de instituições públicas reconhecidas pelo MEC.

§ 1º. A progressão do cargo desta artigo, trata-se de uma forma de antecipação da progressão que o servidor só terá direito a completar 05 (cinco) anos de efetivo exercício, não sendo permitido dentro do município acumulação da progressão adquirida nos 03 (três) anos de ação com os incisos I a III, com a progressão adquirida nos 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

§ 2º. Os incisos II e III, a que se refere o caput deste artigo, estão disciplinadas no capítulo IV deste título.

§ 3º. A falta de oferta dos cursos de atualização e aperfeiçoamento, bem como a não realização da avaliação pelo poder público municipal garante aos profissionais da educação deste município a progressão para cada intervalo de cinco anos.

Art. 16. 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. 17. O tempo de serviço em que o profissional da educação se encontre exercendo os seguintes cargos/funções: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica; terão direito a progressão salarial.

Art. 18. A consequente de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte aquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 19. Poderá o direito a progressão salarial o profissional da educação que, no período de três anos a ser computado, tiver:

I - recebido advertência escrita ou campôide pena de suspensão;

II - mais de dez faltas não justificadas;

Art. 20. As progressões salariais, disciplinadas nos artigos 14 e 15, não poderão ser concedidas ao profissional da educação quando posto à disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino deste município;

Art. 21. O profissional da educação ao completar 05 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo nível salarial será automaticamente promovido para o nível imediatamente superior a que lhe pertence.

(Continua na próxima página)



CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 22. A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho dos profissionais da educação no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, e deverá observar os princípios e regras estabelecidas neste Lei, bem como critérios a serem fixados em lei ordinária específica.

§ 1º. Para garantir dos valores da legalidade, moralidade e transparência dos processos de avaliação, fica autorizada a instituição de uma Comissão Central de Avaliação com mandato de 03 (três) anos, composta de forma paritária por representantes da Secretaria Municipal de Educação, e representantes dos profissionais do magistério desse município.

§ 2º. A comissão de que trata o parágrafo anterior será composta de 04 (quatro) membros, sendo dois indicados pela SECEL e dois eleitos pelos profissionais do magistério, com assentos permanentes a título de classe desse município, elegerão - se entre eles o Coordenador.

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

§ 4º. A avaliação de desempenho deverá ser realizada de forma contínua e o resultado da mesma se dará a cada três anos.

Art. 23. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levem em consideração o projeto pedagógico do ensino municipal, a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional da educação 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 da educação;

IV - conhecimento prévio das fases de avaliação pelos profissionais da educação;

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

VI - capacitação de avaliadores.

Art. 24. Deverão ser consideradas duas formas básicas de avaliação de desempenho:

I - avaliação de características subjetivadas ao desempenho de cargo ou função dos profissionais da educação/magistério, levando-se em conta os seguintes critérios:

a) assiduidade, pontualidade, disciplina, iniciativa, prestígio e urbanidade no trânsito;

b) produtividade, eficiência e qualidade dos serviços prestados;

c) concepção de metas e objetivos estabelecidos;

d) administração do tempo;

e) ética e liderança, quando for o caso;

f) cultura geral e profissional.

II - avaliação de características relacionadas à formação, capacitação e profissionalização dos profissionais da educação.

Art. 25. 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. 26. O pessoal investido nos cargos de profissionais da educação deverá frequentar programas de educação inicial e continuada em instituição de ensino superior (IES), mediante planejamento apropriado do sistema municipal de ensino.

Parágrafo único. O regime de frequência nos cursos de aperfeiçoamento profissional continuado, oferecido pelo a ente ou em parceria com o FNDE/MIC, com arcebíbile pelo profissional da educação/magistério não será sujeito a simples alegação de desculpa ou de outros motivos sem comprovação da causa.

TÍTULO IV
DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I
DA REMUNERAÇÃO

SECÃO I
DO VENCIMENTO/PISO

Art. 27. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.

Art. 28. Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao profissional da educação/magistério pelo exercício do cargo efetivo correspondente à classe e nível do ocupante do cargo, os quais especificados no anexo I, desta Lei.

Art. 29. O vencimento e a remuneração dos profissionais da educação estão fixados na tabela anexo I (anexo I).

Parágrafo único. Observar-se-á a qualificação exigida para cada classe e nível, devendo anualmente ser revisada e atualizada a tabela que dispõe sobre o vencimento e a dispersão salarial entre as classes, respeitando que a atualização dar-se-á com base no professor inicial classe A. Nível I (40/quarenta) horas semanais e reduzindo-se em 50% (cinquenta por cento) para uma jornada de 20

(vinte) horas semanais, conforme atualização do piso estabelecido pelo MEC (Ministério da Educação) por portaria interministerial publicada anualmente, e conforme disposto no artigo 5º, da Lei 11.738/2008.

I - professor classe "A" nível I, vencimento básico é de R\$ 1.697,37 (hum mil seiscentos e noventa e sete reais e trinta e sete centavos) para uma carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, reduzindo-se em 50% (cinquenta por cento) para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, conforme artigo 2º da Lei 11.738/2008, atualizado na forma do artigo 5º da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008.

II - professor classe "B" nível I, vencimento básico 10% sobre classe A nível I para uma jornada de 40 horas semanais, reduzindo-se em 50% para uma jornada de 20 horas semanais, para o ano de 2014.

III - pedagogo classe "B" nível I, terá o mesmo vencimento do professor classe "B" nível I com acréscimo de 10%, para uma jornada de 40 horas semanais, para o ano de 2014.

IV - professor classe "C" nível I, terá o mesmo vencimento do professor classe "B" nível I com acréscimo de 10%, observando-se a mesma redução constante no inciso I, para o ano de 2014.

V - pedagogo classe "C" nível I, terá o mesmo vencimento do pedagogo classe "B" nível I com acréscimo de 10%, para uma jornada de 40 horas semanais, para o ano de 2014.

VI - professor classe "D" nível I, terá o mesmo vencimento do professor classe "C" nível I acrescido 7%, para uma jornada de 40 horas, observando a mesma redução do inciso I, para o ano de 2014.

VII - pedagogo classe "D" nível I, terá o mesmo vencimento do professor classe "C" nível I com acréscimo de 7%, para uma jornada de 40 horas semanais, para o ano de 2014.

VIII - professor classe "E" nível I, terá o mesmo vencimento do professor classe "C" nível I com acréscimo de 7%, para uma jornada de 40 horas semanais, para o ano de 2014.

Art. 30. O Piso Salarial Profissional Nacional da magistério público da educação básica municipal será estabelecido, anualmente no mês de janeiro.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o que preceña a Lei 11.738/08, ou outra que venha a tratar da matéria, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 31. O profissional da educação que exerça suas atividades em escolas localizadas na zona rural quando estiver distante acima de 04 km da sede do município, bem como em diferentes unidades escolares em seu mesmo turno fará jus a uma ajuda de custo mensal de deslocamento, um percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base, quando do edital não constar tal situação.

Parágrafo único. O que trata o caput deste Art. não se aplica quando o município oferecer transporte.

Art. 32. O profissional/trabalhador em educação no exercício das funções de Diretor, Secretário de Escola, Coordenador e Supervisor receberá uma gratificação a ser disciplinada anualmente em lei complementar, correspondente à complexidade de cada função e sobre a carga horária laborada em regime de 40 horas ou de acordo com a carga horária permitida a cada escola.

CAPÍTULO II
DO INCENTIVO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 33. Será concedido um percentual sobre o salário base do profissional da educação/magistério pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional no âmbito da educação, em nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo aos seguintes critérios:

a) curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 (duzentas e quarenta) a 359 (trezentas e cinquenta e aneis) horas: 5% (cinco por cento);

b) curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas: 9% (nove por cento);

c) curso de mestorado: 12% (doze por cento);

d) curso de doutorado: 15% (quinze por cento).

Parágrafo único. Será permitida a contagem pela participação em apenas um curso em cada especificidade.

CAPÍTULO III
DAS FÉRIAS

Art.34. Os ocupantes do cargo de magistério em pleno exercício da docência ganham férias regulamenteiras 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 a férias anuais de 30 (trinta) dias.

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

CAPÍTULO IV
DOS DEVERES

Art. 35. São deveres do profissional da educação/ magistério:

1 - elaborar e executar os planos e programas de atividades escolares;

(Continua na próxima página)



II - cumprir e fazer com que os alunos cumpram os horários e estabeleceres 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 sirvam os membros da comunidade;

VII - trabalhar no sentido de promover a valorização da escola na comunidade a que serve;

VIII - respeitar as autoridades constituidas, os magistrados e as tradições de nossa história;

IX - incentivar a preservação do sentimento de nacionalidade e cívismo;

X - zelar pela economia de material e a conservação do patrimônio público;

XI - estabelecer estratégia de recuperação para os alunos de menor rendimento;

XII - ministrar os dias letivos e horas-aula, estabelecidos no calendário escolar, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional;

XIII - preservação do sentimento de nacionalidade;

XIV - a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade;

XV - aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;

XVI - fornecimento dos vínculos da família, das ligações de solidariedade humana e da inferência recíproca em que se assume a vida social.

Art. 36. O profissional da educação/magistério, efetivo ou contratado temporariamente no referido município tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições mantendo conduta adequada à dignidade profissional.

Parágrafo único. São deveres comuns a todos os profissionais da educação:

I - conhecer e respeitar a lei;

II - participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;

III - preservar os princípios ideais e fins da educação brasileira;

IV - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;

V - zelar pelo aprimoramento dos alunos, no âmbito de suas incumbências;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola, com as famílias e a comunidade;

VII - comparecer no 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;

X - apresentar atitudes de respeito e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e os usuários dos serviços educacionais;

XI - zelar pela conservação e bom uso dos recursos do município;

XII - zelar pela defesa dos direitos profissionais e por sua reputação;

XIII - guardar sigilo profissional;

XIV - fornecer elementos de sua vida profissional junto aos órgãos de administração.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 37. A jornada de trabalho dos profissionais da educação/magistério corresponde a 40 (quarenta) horas semanais, sendo a do docente consultado de uma parte de horas-sala, equivalente a 2/3 (dois terços), no máximo, e a outra de horas-atividade, equivalente a 1/3 (um terço), no mínimo.

Parágrafo único. Será considerado, para fins de hora-sala e hora-atividade, o equivalente há 50 minutos.

Art. 38. O regime de trabalho para o pessoal do magistério será de 40 (quarenta) horas semanais ou de 20 (vinte) horas, sendo definido no edital para o concurso público não sendo possível o deslocamento para ampliação ou diminuição, tendo em vista as leis de estrutura e estatuto, havendo a possibilidade apenas no caso abaixo elencado:

§ 1º. Ao professor efetivo em regime de vinte horas semanais poderá ser concedido um segundo turno, mediante teste seletivo simplificado ou análise de currículo, de acordo com convicção expressa e justificada da necessidade para suprir os casos de afastamentos previstos em lei, em caráter temporário.

§ 2º. O horário pedagógico deverá ser prestado 50% (4 aulas de 30 minutos), no estabelecimento de ensino e 50% (4 aulas de 30 minutos) livre escolha do professor, estando:

contudo, vedado ao mesmo trabalhar, durante esta última jornada, em outra repartição pública ou privada ou desenvolver atividades não condizentes com a destinação do horário pedagógico.

Art. 39. No caso de faltas não absentes, será feito o desconto proporcional correspondente.

TÍTULO V DA COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO

CAPÍTULO I DA COMISSÃO

Art. 40. Será instituída Comissão Interna de Supervisão (CIS) do plano com o objetivo de acompanhar, fiscalizar e propor alterações posteriores no mesmo para que sempre haja a adequação do respectivo plano às realidades vivenciadas pela classe de servidores da educação.

CAPÍTULO II DAS FINALIDADES

Art. 41. A Comissão Interna de Supervisão (CIS) terá as seguintes finalidades:

- I - acompanhar a implementação do plano de carreira em todas as suas etapas;
- II - fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira;
- III - propor alterações necessárias para o aprimoramento do Plano;
- IV - apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do Plano em seus programas de capacitação, de avaliação de desempenho e jornada de trabalho;
- V - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira e encaminhá-los à Comissão Municipal de Supervisão.

CAPÍTULO III COMPOSIÇÃO

Art. 42. A CIS terá composição paritária de 6 (seis) membros, composta por 3 (três) representantes do Poder Executivo, indicados pelo prefeito municipal e 3 (três) representantes dos servidores da educação, eleitos entre seus pares, em assembleia realizada perante a entidade representativa de classe, ocupantes de cargos efetivos.

Parágrafo único: será elaborado e instituído regimento interno, visando a organização e regulamentação da comissão.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 43. O dia 15 de outubro é consagrado ao professor, sendo posto facultativo para todos os que exerçam atividades do magistério público municipal.

Art. 44. O dia do Servidor Público será comemorado dia 28 de outubro, sendo considerado ponto facultativo no município.

Art. 45. As entidades representativas da Educação terão direito à consignação, em folha de pagamento, das contribuições respectivas, mediante prévia autorização do associado.

Art. 46. Para os profissionais da educação/magistério, o Prefeito Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, graduação e pós graduação lato sensu na área de educação.

Art. 47. As despesas decorrentes da aplicação deste plano correrão por conta de despesas do próprio orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB.

Art. 48. Aos profissionais que, no ato da promulgação desta lei, preencherem os requisitos para garantir as mudanças de nível, será concedida a progressão sênior, ficando os demais servidores condicionados, para fins da studia progressão, completarem cinco anos, caso não seja realizada avaliação de desempenho no município combinada essa com os requisitos cumulativos da artigo 15 desta lei.

Art. 49. Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovadas por ato do Prefeito Municipal, utilizando-se subsidiariamente, conforme o caso o estatuto do servidor municipal e a Lei 8.112/1990.

Art. 50. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 51. Revogam-se todas as leis que versam sobre a matéria e as disposições em contrário.

Atenciosamente,

Gabinete do Prefeito Municipal de Ilha Grande - PI, em 26 de dezembro 2014.


HERBERT DE MORAES E SILVA
Prefeito Municipal

(Continua na próxima página)



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ILHA GRANDE-PI
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

Professor 20 horas					Professor 40 horas				
Classe	Nível	Vencimento	Quinquagésima	Remuneração	Classe	Nível	Vencimento	Quinquagésima	Remuneração
A	I	RS 140,00	—	RS 140,00	A	I	RS 1.887,34	—	RS 1.887,34
A	II	RS 140,00	RS 42,00	RS 182,00	A	II	RS 1.887,34	RS 48,00	RS 1.935,34
A	III	RS 140,00	RS 80,00	RS 198,00	A	III	RS 1.887,34	RS 117,77	RS 2.004,34
A	IV	RS 140,00	RS 137,77	RS 264,77	A	IV	RS 1.887,34	RS 180,00	RS 2.067,34
A	V	RS 140,00	RS 180,00	RS 1.001,34	A	V	RS 1.887,34	RS 244,64	RS 2.131,34
A	VI	RS 140,00	RS 214,64	RS 1.081,34	A	VI	RS 1.887,34	RS 308,34	RS 2.185,34
A	VII	RS 140,00	RS 284,34	RS 1.327,34	A	VII	RS 1.887,34	RS 377,00	RS 2.224,34
B	I	RS 1.023,55	—	RS 1.023,55	B	I	RS 1.887,34	—	RS 1.887,34
B	II	RS 1.023,55	RS 46,00	RS 1.069,55	B	II	RS 1.887,34	RS 93,33	RS 1.980,34
B	III	RS 1.023,55	RS 95,00	RS 1.120,55	B	III	RS 1.887,34	RS 147,33	RS 2.034,34
B	IV	RS 1.023,55	RS 147,33	RS 1.180,55	B	IV	RS 1.887,34	RS 204,00	RS 2.181,34
B	V	RS 1.023,55	RS 204,00	RS 1.334,55	B	V	RS 1.887,34	RS 262,37	RS 2.389,34
B	VI	RS 1.023,55	RS 262,37	RS 1.381,34	B	VI	RS 1.887,34	RS 320,00	RS 2.441,34
B	VII	RS 1.023,55	RS 320,00	RS 1.431,34	B	VII	RS 1.887,34	RS 378,00	RS 2.491,34
C	I	RS 1.050,00	—	RS 1.050,00	C	I	RS 2.023,34	—	RS 2.023,34
C	II	RS 1.025,00	RS 31,33	RS 1.056,33	C	II	RS 2.023,34	RS 102,00	RS 2.125,34
C	III	RS 1.025,00	RS 120,00	RS 1.155,00	C	III	RS 2.023,34	RS 210,53	RS 2.344,34
C	IV	RS 1.025,00	RS 147,53	RS 1.172,53	C	IV	RS 2.023,34	RS 223,73	RS 2.375,34
C	V	RS 1.025,00	RS 210,53	RS 1.236,23	C	V	RS 2.023,34	RS 342,00	RS 2.989,34
C	VI	RS 1.025,00	RS 281,71	RS 1.336,34	C	VI	RS 2.023,34	RS 487,00	RS 2.420,34
C	VII	RS 1.025,00	RS 342,00	RS 1.375,34	C	VII	RS 2.023,34	RS 588,00	RS 2.611,34
D	I	RS 1.026,79	—	RS 1.026,79	D	I	RS 2.129,37	—	RS 2.129,37
D	II	RS 1.026,79	RS 24,04	RS 1.050,83	D	II	RS 2.129,37	RS 108,00	RS 2.237,37
D	III	RS 1.026,79	RS 123,63	RS 1.150,42	D	III	RS 2.129,37	RS 225,25	RS 2.454,37
D	IV	RS 1.026,79	RS 173,33	RS 1.221,39	D	IV	RS 2.129,37	RS 246,00	RS 2.374,37
D	V	RS 1.026,79	RS 230,00	RS 1.290,79	D	V	RS 2.129,37	RS 478,00	RS 2.607,37
D	VI	RS 1.026,79	RS 301,57	RS 1.408,36	D	VI	RS 2.129,37	RS 627,00	RS 2.804,37
D	VII	RS 1.026,79	RS 373,00	RS 1.475,79	D	VII	RS 2.129,37	RS 742,00	RS 2.994,37
E	I	RS 1.175,30	—	RS 1.175,30	E	I	RS 2.351,40	—	RS 2.351,40
E	II	RS 1.175,30	RS 56,79	RS 1.234,09	E	II	RS 2.351,40	RS 117,04	RS 2.468,40
E	III	RS 1.175,30	RS 182,62	RS 1.358,32	E	III	RS 2.351,40	RS 281,25	RS 2.632,40
E	IV	RS 1.175,30	RS 281,25	RS 1.566,55	E	IV	RS 2.351,40	RS 376,00	RS 2.727,40
E	V	RS 1.175,30	RS 353,27	RS 1.628,57	E	V	RS 2.351,40	RS 588,76	RS 2.930,14
E	VI	RS 1.175,30	RS 424,00	RS 1.699,30	E	VI	RS 2.351,40	RS 649,00	RS 3.000,10
E	VII	RS 1.175,30	RS 595,00	RS 1.750,30	E	VII	RS 2.351,40	RS 799,76	RS 3.151,14

DESCRICOES E ESPECIFICACOES DOS CARGOS

DESCRICOES E ESPECIFICACOES DO CARGO

I - TITULO DO CARGO: Professor classe A, B, C, D e E.

I - DESCRICOES SUMARIA:

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

II - DESCRICOES 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;
- avaliar 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 anuais de avaliação;
- estabelecer tarefas individuais e em grupo;
- selecionar e/ou conferenciar 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 qualificação e/ou aperfeiçoamento em sua área de 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;

- classe C - além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área de educação;
- classe D - possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena) curso específico de mestrado na área de educação;
- classe E - possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena) curso específico de doutorado na área de educação;
- ser maior de 18 anos.

DESCRICOES E ESPECIFICACOES DO CARGO

I - TITULO DO CARGO: Pedagogo

II - DESCRICOES SUMARIA:

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

III - DESCRICOES DETALHADA:

- atividades concernentes 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 normas e da organização da carga horária;
 - acompanhar e avaliar o desenvolvimento do processo ensino - aprendizagem;
 - integrar o colegiado escolar, state na escola, detectando aspetos a serem redimensionados, estimulando e participando do corpo docente na identificação das causas e na busca de alternativas e soluções;
 - participar de reuniões técnicas administrativas - pedagógicas na escola e nos órgãos da secretaria municipal de educação;
 - participar do processo de integração família - escola - comunidade.

- na área de supervisão escolar:
 - planejar, supervisão, avaliar e reformular o processo ensino - aprendizagem, 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 curso e programas, estabelecendo normas e diretrizes, para assegurar ao sistema educacional conteúdos programáticos matéricos 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 suas 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;

- na área de orientação educacional:
 - assimilar 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 fichários dos alunos, visando facilitar o levantamento de dados pessoais;
 - coordenar o processo de desenvolvimento de aptidões e interesses dos educandos, para aprimorar sua qualidade 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.

II. REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- classe B - curso de licenciatura plena, com habilitação específica na área;
- classe C - além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área de educação;
- classe D - possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena) curso específico de mestrado na área de educação;
- classe E - possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena) curso específico de doutorado na área de educação;
- ser maior de 18 anos.

Walter de Moraes
PREFEITO
CNPJ 061-051-053 - 72

