



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/nº - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

dimas.ad@hotmail

fone: 9 3346-0206

LEI MUNICIPAL Nº110/2010

DE 03 de Março de 2010

EMENTA: Altera a Lei nº. 097/2009 de 29 de fevereiro de 2009 e seus anexos, que dispõe sobre o Plano de Classificação de Cargos e Salários do Magistério Público Municipal de São da Fronteira e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais, faço saber a todos que a Câmara Municipal do Município de São João da Fronteira, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO Do Plano de Carreira

Art. 1º - Esta Lei reorganiza o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de São João da Fronteira de acordo com a Lei nº. 11.494/07 (FUNDEB), Lei nº. 11.738/08 (Piso Salarial), Lei nº. 12.014/09, Lei Complementar nº. 101/2000 e Resolução nº. 02/2009.

Art. 2º - O disposto neste plano aplica-se aos profissionais do Magistério do Município de São João da Fronteira, submetidos ao regime estatutário ou não.

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

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

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

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

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

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

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



CAPÍTULO II
Do Quadro de Pessoal

Art. 5º - O quadro de pessoal da rede municipal de ensino é constituída dos seguintes Cargos:

- a) Professor Classe "A"; / MERULHO
- b) Professor Classe "B"; / GUARUADO
- c) Professor Classe "C"; / ESPECIALISTA
- d) Professor Classe "D" / MESTRADO
- e) Especialista em Educação (Classe Única). -

Art. 6º - Ficam criadas as funções de confiança de Diretor de Unidade Escolar, Supervisor Escolar e Orientador Educacional, Secretário, com gratificações, detalhamento e especificações previstas nos Anexos desta Lei.

Parágrafo único - Os cargos de confiança acima especificados serão ocupados de acordo com:

I - número de salas de aula; / Quantos?

II - grau de ensino ministrado;

III - número de turno

CAPÍTULO III
Do Concurso Público e da Nomeação

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

Parágrafo único - São admitidas outras formas de seleção pública para a contratação temporária, nos casos e condições previstas em Lei.

Art. 8º - O concurso público será organizado por área de atuação e de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino.

Art. 9º - Os encargos do magistério são acessíveis aos brasileiros ou equiparados e o ingresso será compatível com o salário inicial de carreira, atendidos os requisitos de qualificação, idade mínima de dezoito anos (18), aptidão física e mental e outros requisitos previstos em Lei.

Art. 10 - A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo efetivo ou de carreira;

II - em comissão, para cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal.

Parágrafo Único - A designação para a função de confiança de Diretor de Escola será feito pelo Prefeito Municipal, ouvindo a Comunidade Escolar.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

2008 1850,00
1950 85,0
118

CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11 - Ao entrar em exercício, o membro do magistério nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por um período de 02 (dois) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação, para o cargo, observados os seguintes fatores:

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

anexo?

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

CAPÍTULO V Da Progressão

Art. 12 - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de progressão funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I Da Progressão Funcional

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

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

Art. 14 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor e de especialista em educação são agrupados em classe, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério.

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

I - Professor Classe A = entende-se o docente com habilitação específica de 2º Grau;

2º Grau; Ensino médio



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA

Rua São Paulo, s/nº - Centro - São João da Fronteira - Piauí.

CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

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

III - Professor Classe C = entende-se o docente regularmente investido no cargo cujo provimento se exija habilitação específica de Grau Superior, obtida em curso de licenciatura plena com pós-graduação na área de docência;

IV - Professor Classe D = entende-se o docente regularmente investido no cargo cujo provimento se exija habilitação específica de Grau Superior, obtida em curso de licenciatura plena com mestrado na área de docência;

V - O cargo de Especialista em Educação é constituído de classe única, com o pré-requisito de curso de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, nos termos do art. 64 da Lei N.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

SEÇÃO II Da Progressão Salarial

Art. 15 - Progressão Salarial é a evolução do profissional do magistério de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço no magistério, da avaliação do desempenho e da participação em curso de atualização e aperfeiçoamento.

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

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

Art. 16 - O pessoal do magistério terá direito a progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - houver completado no mínimo 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo na mesma referência;

II - ter alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho do período; *2 Prorab*

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

§ 1º - Na avaliação da participação em treinamentos de atualização e aperfeiçoamento, a que se refere o inciso III, serão considerados cursos, seminários, encontros, congressos e similares na área da educação, promovidos por entidades devidamente reconhecidas. *minimo de 6H*

§ 2º - Os incisos II e III a que se refere o "caput" deste artigo serão disciplinados no sistema de avaliação de desempenho, inclusive a participação em treinamento, a ser aprovado por ato do Prefeito Municipal.

Sistema de avaliação de desempenho.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

✓ **Art. 17** – A contagem 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. 18** – Perderá o direito de progressão salarial o profissional do magistério que, no período de 03 (três) anos a ser computado, tiver:

✓ **I** - recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão;

✓ **II** - mais de 15 (quinze) faltas não justificadas.

✓ **Art. 19** – A progressão salarial, disciplinada nos artigos 15 e 16, não poderá ser concedida ao profissional do magistério que se encontre de licença ou afastamento sem direito a remuneração ou posto a disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino. *favorvelho*

✓ **Art. 20** – O profissional do magistério que, em pleno exercício de sua função, permanecer por 05 (cinco) anos no mesmo nível salarial em face da não operacionalização e manutenção do sistema de avaliação de desempenho, será promovido para o nível imediatamente superior. *Quem quer que eu quadrar*

SEÇÃO III

Da Avaliação e do Desempenho

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

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

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

II - periodicidade;

III - comportamento observável do profissional do magistério;

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

V - conhecimento do servidor do magistério;

VI - capacitação dos avaliadores.

CAPÍTULO VI
Do Exercício



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

X **Art. 23** - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o profissional do magistério terá o seu local de trabalho designado pela Secretaria Municipal de Educação ou equivalente, lotando-o, preferencialmente, em unidades escolares próxima a sua residência.

X **Art. 24** - Considera-se como de efetivo exercício, os dias em que o ocupante do cargo do magistério se afastar do serviço em virtude de:

I - férias;

II - casamento, até 08 (oito) dias;

III - luto por falecimento do conjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filho, enteado, menor sob guarda ou tutela e irmãos, até 08 (oito) dias;

IV - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, 01 (um) dia por ano;

V - alistamento como eleitor, 01 (um) dia;

VI - participação em programa de treinamento devidamente autorizado;

VII - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

VIII - convocação para o serviço militar;

IX - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

X - licença, exceto quando não remuneradas;

XI - afastamento compulsório para disputar cargo eletivo;

XII - liberação de um servidor, membro da diretoria do sindicato, para desempenho de mandato no sindicato da categoria.

CAPÍTULO VII
Da Substituição

Art. 25 - A substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional do magistério para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos.

Art. 26 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional do magistério que se afastar de suas funções, em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal, quando esse afastamento prejudicar as atividades escolares.

Art. 27 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, cabendo ao Diretor da Escola ou órgão competente indicar o substituto ao Secretário Municipal de Educação, para a designação.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

CAPÍTULO VIII Da Cedência

Art. 28 – A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o professor ou especialista em educação, com ou sem ônus para o órgão de origem, a disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal.

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

Art. 29 – A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo prorrogável, anualmente, se assim convier às partes interessadas.

CAPÍTULO IX Da Remoção

*Produzir
doc. do ato
de remoção*

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

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

Art. 32 – A remoção ou permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem as mesmas atividades.

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

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

CAPÍTULO X Do Afastamento

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

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

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

III - cumprir missão oficial dentro ou fora do país.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/nº - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

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

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

TÍTULO III

Dos Deveres

CAPÍTULO I

Da remuneração

SEÇÃO I

Do Vencimento

Art. 37 – Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em lei.

Art. 38 – Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao membro do magistério pelo exercício do cargo efetivo, correspondente à classe e nível do ocupante do cargo, na forma especificada no Anexo I, desta Lei.

Art. 39 – O piso salarial do professor qualificado, para uma jornada semanal de trabalho de 20 (vinte) horas, será o valor correspondente ao de professor classe a nível I do Anexo desta Lei.

SEÇÃO II

Das Gratificações Adicionais

Art. 40 – O professor ou especialista em educação fará jus a uma gratificação adicional de tempo de serviço à razão de 5% (cinco por cento), por cada 05 (cinco) anos de serviço efetivo no Município, incidindo o percentual sobre o vencimento.

Art. 41 – O profissional do magistério, em exercício em escola de difícil acesso, fará jus a uma gratificação mensal, correspondente a 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 20% (vinte por cento) sobre o vencimento, conforme critério a ser disciplinado pelo Prefeito Municipal.

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

I - localização na zona rural;

II - distância de mais de 06 (seis) quilômetros da zona urbana do Município;

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

Art. 42 – A gratificação de regência equivalente a 20% (vinte por cento) prevista na Lei nº. 214/05 será incorporado automaticamente ao vencimento do professor.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA

Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.

CEP: 64.243-000

CNPJ: 03.096.209/0001-99

- ✕ Art. 43 – O professor no exercício das funções de Diretor de Escola, Supervisor ou Orientador Educacional, disciplinadas no artigo 6º desta Lei, perceberá uma gratificação mensal, de acordo com a hierarquia das funções de confiança da Prefeitura Municipal.

CAPÍTULO II

D^o Incentivo Financeiro ao Desenvolvimento Profissional

Art. 44 – Será concedido um percentual sobre o vencimento do profissional do Magistério pela sua participação em programa de desenvolvimento profissional na área da educação, em nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 (duzentos e quarenta) a 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas: 4% (quatro por cento);
- b) Curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas: 4% (quatro por cento);
- c) Curso de mestrado: 15% (quinze por cento).

Parágrafo Único. Será permitida a contagem de, no máximo, quatro cursos.

CAPÍTULO III

Das Férias

- ✕ Art. 45 – Os ocupantes de cargo do Magistério, em regência de classe, gozarão de férias regulamentares de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos do recesso escolar e de acordo com o interesse da escola, os demais integrantes do Magistério farão jus férias anuais de 30 (trinta) dias.

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

CAPÍTULO IV

Das Licenças

Art. 46 – Aplicar-se-ão, ao profissional do Magistério, o regime de licenças estabelecidas em lei.

CAPÍTULO V

Dos Deveres

Art. 47 – São deveres do profissional do Magistério:

- I - Cumprir as ordens dos superiores hierárquicos;
- II - Manter espírito de cooperação e solidariedade entre os colegas;

*de finar
contagem
de cursos de graduação
area de cursos?*



- III** - Utilizar processo de ensino que não se afaste do conceito atual de Educação e Aprendizagem.
- IV** - Inculcar nos alunos, através do exemplo, o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria.
- V** - Empenhar-se pela educação integral do educando;
- VI** - Comparecer pontualmente às escolas ou à repartição em seu horário normal de trabalho e, quando convocado às reuniões, comemorações e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem.
- VII** - Sugerir providências que visem a melhoria do ensino e ao seu aperfeiçoamento;
- VIII** - Participar no processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação para o Estabelecimento de Ensino que atuar;
- IX** - Zelar pela economia de material do Município e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;
- X** - Guardar sigilo sobre assuntos do Estabelecimento de Ensino ou repartição que não devam ser divulgados;
- XI** - Tratar com urbanidade as pessoas (alunos, pais) atendendo-as sem preferência;
- XII** - Frequentar, quando designado, cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento profissional;
- XIII** - Apresentar-se decentemente trajado em serviço;
- XIV** - Proceder, na vida pública e privada, de forma a dignificar sempre a função pública;
- XV** - Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
- XVI** - Submeter-se a inspeção médica que for determinada pela autoridade competente;
- XVII** - Cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;
- XVIII** - Respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima;
- XIX** - Representar contra a ilegalidade ou abuso de poder;
- XX** - Avaliar o desempenho dos alunos, atribuindo-lhes notas ou conceitos, dentro dos prazos regulamentares;



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA
Rua São Paulo, s/n° - Centro - São João da Fronteira - Piauí.
CEP: 64.243-000 CNPJ: 03.096.209/0001-99

- XXI - Promover aulas, trabalhos e atividades de recuperação com alunos que apresentam dificuldades de aprendizagem;
- XXII - Fornecer dados e apresentar relatórios de suas atividades;
- XXIII - Zelar pela ordem e guarda da documentação escolar, mantendo atualizados os registros.

TÍTULO IV Do Regime Disciplinar

CAPÍTULO I Do Regime das Normas Operacionais

Art. 48 – aplicar-se-ão ao profissional do Magistério, o regime disciplinar previsto em lei, além de normas operacionais estabelecidas em Regimento Interno da Escola.

Art. 49 – O Regimento Interno da Escola, contendo normas operacionais, será elaborado pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura em conjunto com o Conselho Escolar.

CAPÍTULO II Da Jornada de Trabalho

Art. 50 – Haverá na Carreira do docente e de especialista em educação através de concurso específico em duas jornadas de trabalho:

I – a de 20 (vinte) horas semanais, cumpridas em unidade escolar ou órgão;

II – a de 40 (quarenta) horas semanais, cumpridas em unidade escolar ou órgão.

III – o professor detentor de cargo de 20 (vinte) horas semanais, poderá optar por uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, sendo 20 horas como aulas extraordinárias, sempre que houver vaga e interesse público. A complementação será em caráter opcional, sendo que os vencimentos corresponderão aos especificados nos Anexos desta Lei.

§ 1º - A jornada de trabalho do professor em função docente inclui oitenta por cento (80 %) de horas em aula e 20% (vinte por cento) de horas de atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, à articulação com a comunidade, reuniões e aperfeiçoamento profissional.

§ 2º - As atividades acima especificadas deverão ser cumpridas integralmente em ambiente escolar ou designado pela instância superior, vedada o exercício de tais atividades em ambiente residencial.

Art. 51 – As aulas que ultrapassarem o regime normal de trabalho de 20 (vinte) horas serão consideradas excedentes e, como tais, pagas sob regime de salário-aula.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA FRONTEIRA

Rua São Paulo, s/nº - Centro - São João da Fronteira - Piauí.

CEP: 64.243-000

CNPJ: 03.096.209/0001-99

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

Art. 52 – A fixação e a alteração do regime de trabalho normal, por ato do Prefeito dependerão, em cada ano, da necessidade da Unidade Escolar e obedecerá aos critérios da Antigüidade e disponibilidade do corpo docente.

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

TÍTULO V

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 54 – Os atuais professores, com qualificação específica, regularmente investida no cargo serão enquadrados no cargo e classe do quadro permanente, observando as descrições e especificações dos cargos – Anexo II.

* **Parágrafo Único** – Para o posicionamento do profissional do Magistério no nível salarial, no ato da implantação do Plano, será apurado o tempo de serviço do servidor na função da Prefeitura Municipal de São João da Fronteira, estabelecendo um nível para cada 4 (quatro) anos de serviço.

Art. 55 – Os servidores enquadrados nos quadros suplementar ou especial não integram o sistema de carreira do Plano, previsto no Capítulo V, mas estão sujeitos às normas gerais no que couber.

✕ **Art. 56** – Para os professores e os especialistas em educação, o Prefeito Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, especialização e graduação na área de educação.

Art. 57 – Além da progressão salarial disciplinada nos artigos 15 e 16, o profissional do Magistério poderá ser contemplado com o incentivo de progressão salarial por qualificação do trabalho docente.

§ 1º - A progressão salarial a que se refere o caput deste artigo será concedida considerando os seguintes fatores:

I - dedicação exclusiva no sistema de ensino;

II - exames periódicos de aferição de conhecimento na área curricular em que o profissional do Magistério exerça a docência e de conhecimento pedagógico;

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