

## **LEI Nº 125/2012.**

**Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Piau, e dá outras providências.**

A Câmara Municipal de Piau aprova e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

### **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS**

#### **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS**

**Art. 1º** Esta Lei define o Plano de Cargos e Vencimentos a que estão submetidos os servidores públicos municipais integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Piau, entendendo esses como aqueles contemplados no percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) da legislação do Fundeb, e assim elabora os seguintes princípios:

I – reconhecimento da educação básica pública e gratuita, com direito para todos, em observância à gestão democrática de conteúdo que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar uma educação de qualidade, garantido em regime de cooperação com outros entes federados;

II – acesso aos cargos efetivos através de concurso público de provas ou provas e títulos, visando a assegurar a qualidade da ação educativa;

III – remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimento inicial compatível à jornada de trabalho desenvolvida e, nunca inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional ou a sua proporcionalidade com as horas trabalhadas;

IV – reconhecimento da importância da execução das atribuições do cargo público e desenvolvimento de ações que visem à melhoria da qualidade da educação municipal;

V – jornada de trabalho compatível com as atribuições do cargo público, tendo sempre presente à parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada dos profissionais do magistério público municipal;

VI – programas permanentes de atualização, com reuniões pedagógicas sistemáticas e retorno periódico às instituições formadoras;

VII – condições ambientais adequadas nos locais de trabalho e disponibilidade de recursos didáticos;

VIII – vencimento inicial adequado à natureza dos respectivos cargos;

IX – participação efetiva dos profissionais de educação na tomada de decisões relativas à educação.

X – incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presenciais e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

XI – apoio técnico e financeiro, por parte do Município, que vise melhorar as condições de trabalhos dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de moléstias profissionais de qualquer tipo;

XII – promover a participação dos profissionais do magistério público municipal e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino municipal;

XIII – estabelecer critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre as unidades escolares do Município, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos e obedecendo aos critérios que se seguem:

**a) A Pedido do Servidor:**

1º - Servidor Concursado

2º - Servidor com maior Tempo de Serviço

3º - Servidor mais Idoso

**b) Por Interesse da Secretaria Municipal de Educação:**

1º - Servidor não estável

2º - Servidor com menor tempo de Serviço

3º - Servidor mais Jovem

## **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS**

**Art. 2º** O regime jurídico do servidor público investido em cargo efetivo constante do Quadro de Pessoal do Magistério, no que couber, é o aplicável aos demais servidores públicos do Município de Piau.

**Art. 3º** Para efeito desta lei entendem-se:

I – **Magistério Público Municipal** – o conjunto de profissionais do magistério que, ocupando cargos ou exercendo funções nas unidades escolares do Município, desempenham atividades docentes ou especializadas, com vistas a atingir os objetivos da educação municipal;

II – **Profissionais do Magistério da Educação** - docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência, direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

III - **Professor** - os detentores de cargo efetivo no Magistério Público Municipal que exercem atividades docentes, oportunizando a educação do aluno, contemplados pela Lei do Fundeb em vigor;

IV - **Profissionalização** – a valorização da qualificação decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento e especialização;

V - **Turno** - período correspondente a cada uma das divisões do horário diário de funcionamento da escola;

VI - **Turma** - o conjunto de alunos sob a regência de um ou mais professores, assistindo às mesmas aulas em um mesmo espaço físico delimitado;

VII - **Regência** - o conjunto de atividades exercidas pelo professor no desenvolvimento de conteúdos das matérias do currículo pleno da Educação Infantil e Ensino Fundamental, sob a forma de atividades, área de estudos ou disciplina;

VIII – **Cargo público** – é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público, criadas por lei, com denominação própria, número certo e remuneração a ser paga pelos cofres públicos;

IX - **Quadro** - o conjunto de cargos públicos que indicam a qualidade da força de trabalho necessária ao desempenho das atividades específicas do Magistério Municipal.

X – **Unidade Escolar** – é o edifício público onde é desenvolvido o ensino público municipal, abrigando os profissionais do magistério e os equipamentos destinados à educação.

**Art. 4º** O princípio constitucional da valorização do profissional do ensino tem como fundamento à alta relevância de suas funções, indispensáveis à educação enquanto:

I – direito de todos;

II – dever do Estado e da família;

III – compromisso com:

a) a justiça social;

b) a democracia;

c) o respeito aos direitos humanos, ao ambiente e aos valores culturais;

IV – compromisso com o educando como pessoa, para:

a) a qualificação para o trabalho;

b) o exercício da cidadania.

**Parágrafo Primeiro.** A valorização dos profissionais do magistério é garantida com a competência de seu desempenho e por condições de trabalho que assegurem, notadamente:

I – aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;

II – a revisão dos vencimentos dos cargos efetivos e das remunerações dos cargos em comissão, anualmente, de modo a preservar o poder aquisitivo dos profissionais do magistério, nos termos do inciso X do art. 37 da Constituição Federal;

**Parágrafo Segundo:** O reajuste anual do salário base do Magistério acompanhará somente um índice, podendo optar pelo do Piso Nacional do Magistério do Governo Federal ou pelo índice aplicado pela Administração Municipal valendo-se sempre daquele que tiver maior percentual.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do Prêmio de Produtividade**

**Parágrafo Primeiro:** Havendo disponibilidade financeira dentro dos recursos do FUNDEB ou de outro que porventura o substituir, o Executivo Municipal fica autorizado a conceder prêmio de produtividade aos professores, dentro dos critérios, a saber:

I – O Professor receber nota igual ou superior a 80% (oitenta por cento) em sua avaliação de desempenho e não estar penalizado por processo administrativo já transitado e julgado, bem como, outras penalidades ligadas à escola de lotação.

II – O Professor não possuir número superior a 03(três) faltas injustificadas no exercício a qual está sendo observado

**Parágrafo Segundo:** O valor do prêmio de produtividade será encontrado através da divisão do montante disponível, pelos profissionais que fizerem jus ao mesmo, considerando-se o disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro:** O valor a ser despendido a cada profissional levará em conta os seguintes percentuais:

I – 100% (cem por cento) para profissionais com um mínimo de 90% (noventa por cento) dos dias letivos efetivamente trabalhados;

II – 50% (cinquenta por cento) para profissionais entre 60% (sessenta por cento) e 90% (noventa por cento) dos dias letivos efetivamente trabalhados;

III – 10% (dez por cento) para profissionais abaixo dos 60% dos dias efetivamente trabalhados;

**Parágrafo Quarto:** Como dias efetivamente trabalhados entende-se aqueles em que o profissional esteve na regência de aulas, não computando os afastamentos de quaisquer naturezas, exceto afastamentos relacionados às licenças de saúde ou de formação continuada devidamente justificadas e autorizadas pela chefia imediata.

## **TÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO**

### **CAPÍTULO I DA COMPOSIÇÃO**

**Art. 5º** O Quadro de Pessoal do Magistério é composto de:

a) Quadro de Cargos Efetivo com os seguintes cargos de natureza efetiva: Professor Municipal I e Professor de Educação Física.

b) Quadro de Função de Confiança através de Ato do Executivo, com as seguintes funções públicas: Diretor Escolar e Supervisor Pedagógico.

**Parágrafo Primeiro:** Para a nomeação dos cargos de Diretor Escolar e Supervisor Pedagógico, observar-se-á prioritariamente os profissionais já constantes nos cargos de natureza efetiva do magistério municipal. Não havendo interesse de nenhum profissional efetivo, a nomeação poderá ocorrer fora dos quadros de servidores municipais, desde que o profissional tenha formação e experiência na área educacional.

**Parágrafo Segundo:** Para o cargo de Supervisor Pedagógico, além de aplicar o conteúdo no parágrafo primeiro, exige-se ainda formação em Pedagogia com especialização em Supervisão Escolar.

**Parágrafo Terceiro:** Os cargos de Diretor e Supervisor quando se tratarem de profissionais que não integram o quadro efetivo do magistério municipal, estes não farão jus ao avanço funcional constante no anexo VII desta lei.

**Art. 6º** As atribuições específicas dos ocupantes dos cargos e funções do Quadro de Pessoal do Magistério estão descritas nos Anexos II, III, IV e V desta Lei.

## **CAPÍTULO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

### **Seção I Dos cargos efetivos**

**Art. 7º** O provimento inicial dos cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal depende de aprovação e classificação em concurso público, observado o requisito de habilitação específica.

**Art. 8º** Os exames de seleção constarão de provas escritas ou de provas escritas e de títulos.

**Art. 9º** Autorizada à realização de exame externo de seleção pelo Prefeito, a Secretaria Municipal de Educação convocará os candidatos através de edital afixado em locais públicos, que conterà, entre outras disposições:

I – a (s) classe (s) a ser (em) provida (s);

II - a relação de documentos necessários à inscrição;

III - a natureza, as características e a ponderação das provas;

IV - a indicação sobre a publicação de programas e respectivas bibliografias, quando for o caso;

V - data e local da realização das provas e de publicação dos resultados.

**Art. 10.** O resultado do exame de seleção será homologado pelo Prefeito, mediante afixação em local público do Município da relação nominal dos candidatos aprovados, em ordem decrescente de classificação.

**Art. 11.** No julgamento de títulos serão considerados apenas e valorizados em ordem decrescente os seguintes:

I - experiência no magistério contada em dias;

II - graus e certificados de cursos promovidos e reconhecidos pelos sistemas de Educação;

III - aprovação em concurso público relacionado com o magistério;

IV - produção intelectual relacionada ao ensino.

**Art. 12.** A aprovação em processo de seleção gera direito à nomeação nas vagas disponibilizadas no Edital do concurso públicos, respeitada à ordem de classificação dos candidatos.

**Art. 13.** Nenhuma nomeação ou contratação terá efeito de vinculação permanente do ocupante do cargo do magistério à escola ou zona. Para se efetuar a movimentação deve-se seguir o estabelecido no artigo primeiro, Inciso XIV desta lei.

**Parágrafo único.** Poderá haver remanejamento automático de função dos servidores do setor, conciliando os interesses do servidor com as necessidades de ensino, observando a formação intelectual do mesmo e preservando as vantagens adquiridas na função anterior ao remanejamento, exceto as específicas ao cargo. A partir do remanejamento, este se enquadrará nos direitos e obrigações da função ora exercida.

### **CAPÍTULO III DOS DIREITOS**

#### **Seção Única Das férias e do recesso**

**Art. 14.** Aos ocupantes de cargo efetivo, integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, é assegurado o gozo de férias de 30 (trinta) dias, no mês de janeiro.

**Art. 15.** No mês de julho haverá recesso escolar, a ser programado no calendário escolar elaborado pela Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único.** Durante o período de recesso escolar os professores e demais especialistas em educação estarão à disposição da Secretaria Municipal de Educação para participação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento afins, promovidos por ela.

**Art. 16.** Durante o recesso escolar não se poderá exigir dos professores e demais especialistas em educação outro serviço senão os relacionados com a realização de exames e treinamentos ou aperfeiçoamento.

**Art. 17.** Os prazos previstos para férias e para o recesso escolar poderão ser alterados obedecendo à elaboração do calendário escolar.

## **CAPÍTULO IV DAS VANTAGENS**

### **Seção I Das licenças**

**Art. 18.** Conceder-se-á ao servidor integrante do Quadro de Pessoal do Magistério, as Licenças previstas no regime jurídico dos servidores do Município de Piau.

**Art.19.** O servidor estável poderá obter Licença Remunerada para Fins de Aperfeiçoamento Profissional.

**Art. 20.** Constitui fundamento para concessão da licença de que trata o artigo anterior:

I - freqüência a cursos de extensão e especialização, de interesse da área de atuação do servidor;

II - participação em seminários, congressos e conferências cujos temas se relacionem com as funções desempenhadas pelo servidor.

**Art. 21.** Para concessão da licença deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - compatibilidade de desenvolvimento conjunto das atividades normais do servidor e daquelas relacionadas no artigo anterior;

II - disponibilidade orçamentária e financeira para contratação de pessoa substituta;

III - interesse administrativo.

**Parágrafo Primeiro.** A verificação do preenchimento dos requisitos definidos neste artigo é de competência do Colegiado Escolar, constituído nos termos do o art. 36 da presente Lei.

**Parágrafo Segundo:** O Servidor que desejar obter licença de qualquer natureza, prevista em lei, deverá solicitá-la à Secretaria Municipal de Educação até 31 de outubro do exercício anterior ao do gozo pretendido visando não causar prejuízo ao funcionamento das unidades escolares.

**Art. 22.** A licença remunerada de que trata o artigo 19, será cassada caso o servidor deixe de desenvolver a atividade que justificou sua concessão.

**Parágrafo único.** Cabe ao servidor beneficiado a comprovação do efetivo desenvolvimento das atividades que justificaram a concessão da licença.

**Art. 23.** O servidor que tiver gozado a licença remunerada de que trata os artigos 19, ficará obrigado a prestar serviços ao Município por tempo igual ao dobro do período de afastamento.

**Parágrafo Primeiro:** O cumprimento do disposto neste artigo será objeto de Termo de Compromisso a ser assinado pelo servidor beneficiado antes do início do gozo da licença.

**Parágrafo Segundo:** Descumprida a obrigação estatutária no *caput* deste artigo, será o Município indenizado da quantia total despendida com o pagamento da remuneração do servidor durante o período de fruição da licença.

## **Seção II Dos adicionais**

**Art. 24.** Além dos vencimentos, poderão ser pagos ao servidor do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, os adicionais previstos nas Leis que instituíram o regime jurídico dos servidores públicos do Município de Piau, e ainda, o Adicional pela Formação Intelectual, Adicional de Regência e Gratificação Vintenária.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional pela formação intelectual será concedido aos integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, que possuam curso de Graduação, Pós Graduação com carga mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, Mestrado ou Doutorado, em áreas inerentes à educação,

**Parágrafo Segundo:** O adicional correspondente à graduação será de 5% (cinco por cento) sobre o salário base do professor e será aplicado de forma não cumulativa de títulos do mesmo nível.

**Parágrafo Terceiro:** Os adicionais da Pós Graduação será de 15% (quinze por cento) sobre o piso do professor, sendo que as demais titulações a que trata o parágrafo primeiro, será no valor correspondente a 10% (dez por cento), que serão pagos de forma não cumulativa de títulos de mesmo nível e calculados sobre o vencimento base do servidor.

**Parágrafo Quarto:** O adicional de regência será concedido aos integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal que estão no efetivo exercício de docência e será no valor correspondente a 12% (doze por cento) calculado sobre o piso salarial do servidor.

**Parágrafo Quinto:** Os professores que contarem mais de 20(vinte) anos na docência terão gratificação de 20% (vinte por cento) de adicional, calculados sobre o valor do piso.

**Parágrafo Sexto:** Somente terão direito aos adicionais de graduação e gratificação vintenária, os professores efetivos na data da promulgação da presente lei, ficando este extinto para contratos vigentes ou outros contratos, nomeações ou efetivações que ocorrerem após a data supramencionada, mesmo que sejam contratos de profissionais já ocupantes de um cargo efetivo.

**Parágrafo Sétimo:** O Professor que estiver na função de Diretor e/ou de Supervisor pedagógico terá a incidência de adicionais calculados sobre o salário base de seu cargo de origem, excetuando ainda adicionais que são exclusivos ao exercício da função de professor na regência.

**Parágrafo Oitavo:** Todos e quaisquer adicionais e/ou gratificações não serão cumulativas ou agregadas ao salário base, sendo ainda proporcionais aos dias efetivamente trabalhados.



### **Seção III**

#### **Da Avaliação de Desempenho e da Progressão Funcional**

**Art. 25** - A avaliação de desempenho é o processo que tem por finalidade aferir o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos do quadro de magistério do município de Piau.

**Art. 26** - Os servidores terão seu desempenho aferido anualmente no mês de Novembro pela chefia imediata, tendo como início da observação a data da ultima aferição, valendo para efeitos de Premio de Produtividade e avanço funcional.

**Parágrafo Primeiro:** A avaliação de Desempenho ocorrerá precedida de uma auto-avaliação respondida pelo próprio servidor e uma avaliação formulada por uma Comissão Avaliativa composta de 02(dois) representantes de pais de alunos; 02(dois) representantes dos professores Municipais indicados pela entidade de classe e 02(dois) representantes do Executivo Municipal que poderá ser o Supervisor Pedagógico e o Diretor Escolar. A avaliação deverá ser aplicada nos mesmos termos a todos os Professores.

**Parágrafo Segundo:** - Entre os membros da Comissão serão escolhidos um Presidente e um Secretário eleitos por ela e que terão a função de organizar e supervisionar todo o processo.

**Parágrafo Terceiro:** A avaliação de desempenho do servidor se dará mediante o preenchimento do anexo VI desta lei. Esta deverá ser assinada pelo servidor, pela Comissão Avaliativa e por fim referendada pelo Secretário Municipal de Educação e pelo Prefeito Municipal que deverão acompanhar o resultado apurado pela Comissão Avaliativa.

**Art. 27** - O servidor que não concordar com o resultado de sua avaliação de desempenho, terá o direito de recorrer administrativamente em até 20(vinte) dias úteis da data do resultado da Comissão Avaliativa que no prazo de 15(quinze) dias úteis julgará a procedência ou não do recurso.

**Parágrafo Único** - O resultado do recurso julgado pela Comissão Avaliativa será em caráter definitivo e irrevogável, não cabendo mais nenhum outro.

**Art. 28** - A avaliação de desempenho para fins de Prêmio de Produtividade e/ou avanço funcional, será realizada levando em consideração o constante no Título I, Capítulo III, parágrafo primeiro, incisos I e II, desta lei.

**Parágrafo Primeiro:** A Progressão ou Avanço Funcional se dará mediante a passagem de uma referência para a seguinte, dentro da mesma classe, por meio da avaliação de desempenho do servidor, que deverá obter média anual consecutiva igual ou acima de 80% (oitenta por cento) dos pontos da Ficha de Avaliação constante no anexo VI desta lei.

**Parágrafo Segundo:** O avanço funcional acontecerá a cada 05(cinco) anos de efetivo exercício, observando o disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro:** Para efeitos de Progressão, será considerado o índice de progressão constante no anexo VII desta Lei.

**Parágrafo Quarto:** A progressão do professor através da Avaliação de Desempenho se dará automaticamente, caso não haja a provocação da mesma por parte do Dirigente Escolar em um período de 60(sessenta) dias, depois de vencido o prazo de aplicação.

## **CAPÍTULO V DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

### **Seção I Das disposições gerais**

**Art. 29.** É vedado ao ocupante de cargo efetivo no magistério, o desvio de suas atribuições específicas para exercício de outras funções na Administração Pública Municipal ou fora dela, ressalvada a hipótese de nomeação para função de confiança.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo impossibilidade para a execução de suas atribuições específicas, comprovada por profissional competente, poderá o ocupante de cargo efetivo no magistério exercer funções correlatas dentro do setor educacional, sem prejuízo de seus vencimentos, exceto vantagens específicas da função.

**Parágrafo Segundo:** Poderá o ocupante de cargo efetivo de Professor I, se for de sua vontade e da administração e havendo vaga disponível, acumular dois cargos efetivos de professor ou 01 cargo efetivo e outro contratado desde que não haja incompatibilidade de horário aplicando-se ao segundo cargo as mesmas disposições do primeiro, iniciando para efeitos de vantagens, nova contagem de tempo, observando-se, ainda o disposto de que trata o artigo 24, parágrafo sexto,

**Art. 30.** As normas relativas à Readaptação, Reversão, Reintegração, Recondução, Disponibilidade, Aproveitamento e Vacância estão previstas na Lei que instituiu o Regime Jurídico Estatutário dos servidores públicos do Município de Piau.

### **Seção II Da transferência**

**Art. 31.** As transferências podem ser feitas:

I - a pedido do servidor, mediante requerimento protocolado na Secretaria Municipal de Educação até dia 31 (trinta e um) de outubro de cada ano e, sendo o caso, atendido para o ano seguinte;

II - de ofício, por conveniência do ensino, em qualquer época.

**Parágrafo único.** O servidor aprovado em concurso público somente poderá pedir transferência após 02 (dois) anos de exercício na escola, após a avaliação especial de desempenho para efeitos de estágio probatório.

**Art. 32.** A transferência e lotação nas escolas acontecerão, preferencialmente, antes do início do ano letivo.

**Art. 33.** A ocorrência de vagas para transferência será objeto de publicação, a efetivar-se no mês de dezembro, com vistas à formação de pedidos de transferência.

**Art. 34.** Os candidatos à transferência para determinada vaga serão classificados de acordo com a seguinte ordem:

I - o de mais tempo de efetivo exercício no Magistério Municipal, na escola, entidade ou órgão de onde requer a transferência;

II - o mais antigo no Magistério;

III - o mais idoso.

### **TÍTULO III DO REGIME DE TRABALHO CAPÍTULO ÚNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 35.** Para o desenvolvimento das atribuições específicas previstas no Anexo II, os ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal do Magistério, terão os seguintes regimes de trabalho:

I - Jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, para os cargos efetivos de: Professor Municipal I e Professor de Educação Física;

II – Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, para a função de confiança de: Diretor Escolar e Supervisor Pedagógico.

### **TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO I DO COLEGIADO**

**Art. 36.** A Secretaria Municipal de Educação, através de ato do Executivo, regulamentará a forma de constituição de Colegiado nas unidades escolares com mais de 50(cinquenta) alunos. Se houver mais de uma unidade escolar, manter-se-á paridade entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade.

### **CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 37.** É vedada, ao servidor do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, a prestação de serviços diversos daqueles correspondentes ao exercício do cargo que ocupa, exceto quando ocorrer o disposto no parágrafo primeiro do artigo 29 desta lei.

**Art. 38.** A realização de concurso público para o preenchimento de cargos na Administração Direta, só se dará, após o aproveitamento interno das disponibilidades existentes no setor, podendo haver remanejamento de um cargo para outro do mesmo setor, conforme art. 13 parágrafo Único.

**Art. 39.** O enquadramento definitivo será afixado na Secretaria Municipal de Educação, mediante Decreto do Prefeito Municipal.

**Parágrafo único.** O servidor que discordar do enquadramento terá 30 (trinta) dias para submeter suas razões ao Colegiado, que terá 15 (quinze) dias para emitir parecer da questão.

**Art. 40.** Os cargos efetivos de Professor de 1º ao 5º ano, Professor Eventual, Professor de Informática, Professor de Uso de Biblioteca, Professor de Pré-escola (Educação Infantil) e Professor da Educação de Jovens e Adultos, passam a vigorar com a nomenclatura de Professor Municipal I.

**Art. 41.** Os casos omissos na presente Lei, serão submetidos à Secretaria Municipal de Educação que, conjuntamente ao Prefeito Municipal, emitirá parecer e regulamentação da situação.

**Art. 42.** As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento vigente.

**Art. 43.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo-se a Janeiro de 2012.

**Art. 44.** Revoga – se as disposições em contrário, em especial a Lei 11/99 de 01 de Julho de 1999 em todos os seus termos.

Piau, 09 de abril de 2012.

Rogério Lopes de Castro  
Prefeito Municipal

**ANEXO I****QUADRO DE PESSOAL DE MAGISTÉRIO MUNICIPAL****QUADRO DE CARGOS EFETIVOS**

<b>Pessoal Efetivo do Magistério</b>			
<b>Qtd</b>	<b>Cargo</b>	<b>Vencimento (R\$)</b>	<b>CARGA HORÁRIA SEMANAL</b>
24	Professor Municipal I	910,00	16:40' de regência 08:20' Ativ. extraclasse
01	Professor de Educação Física	910,00	16:40' de regência 08:20' Ativ. extraclasse

**QUADRO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

<b>Função de Confiança</b>					
<b>Qtd</b>	<b>Função</b>	<b>VENCIMENTO (R\$)</b>	<b>Gratificação (R\$)</b>	<b>REFERENCIA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>
01	Diretor Escolar	910,00	637,00	70% sobre o Piso do Professor	40 horas Semanais
01	Supervisor Pedagógico	910,00	455,00	50% sobre o Piso do Professor	40 horas Semanais

**ANEXO II**  
**DESCRIÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES DO MAGISTÉRIO**

**Denominação:**

**Professor Municipal I**  
(Cargo Efetivo)

**Requisitos para Provimento**

- Ensino Superior Completo ou Pedagogia a nível de 3º grau.

**Atribuições**

- Planejar, elaborar e executar o plano de ensino conforme orientação e objetivo da escola, ministrando aulas em conformidade com o planejamento de ensino e atividades inerentes;
- Acompanhar o corpo discente em seu desenvolvimento, visando uma formação holística;
- Participar ativamente dos programas de capacitação promovidos pela Escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;
- Preparar os planejamentos diários, com atividades que sejam condizentes com o nível cognitivo do corpo discente;
- Acompanhar o ato de aprender do aluno, para estimular o conhecimento, através de atividades compatíveis ao mesmo;
- Promover ao aluno a relação intra e interpessoal, favorecendo a socialização e a interação com o meio, objetivando uma aprendizagem mais significativa;
- Realizar sistematicamente avaliações processuais, visando acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem do aluno;
- Participar das reuniões pedagógicas promovidas pela Escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;
- Colaborar com diretores, orientadores e outros profissionais da escola, fornecendo informações que possam auxiliá-los em seu trabalho com os alunos;
- Envolver-se em todos os eventos organizados pela Escola ou pela Secretaria Municipal de Educação.
- Executar atividades inerentes ao cargo.

## Anexo III

### Denominação:

**Professor de Educação Física**  
(Cargo Efetivo)

### Requisitos para Provimento

- Ensino superior na área específica de atuação com Licenciatura Plena.

### Atribuições

- Ministras aulas nas unidades escolares municipais para a disciplina de Educação Física, promovendo a prática de ginástica e outros exercícios físicos e jogos em geral;
- Planejar aulas e desenvolver coletivamente programas de atividades esportivas, organizando eventos diversos;
- Participar da avaliação do rendimento escolar;
- Participar de reuniões pedagógicas e demais reuniões programadas pelo colegiado ou pela direção da escola;
- Promover a participação dos pais e responsáveis pelos alunos no processo de avaliação do ensino/aprendizagem;
- Participar de cursos de atualização e/ou aperfeiçoamento programados pela Secretaria Municipal de Educação;
- Participar de atividades escolares que envolvam a comunidade;
- Cuidar, preparar e selecionar material esportivo;
- Participar e auxiliar na organização de eventos esportivos municipais;
- Promover atividades esportivas e recreativas a nível municipal, envolvendo toda a população;
- Executar atividades inerentes ao cargo.

## Anexo IV

### Denominação:

**Diretor de Escola**  
(Função de Confiança/Nomeado)

### Requisitos para Provimento

- Formação em Curso Superior inerente à Educação e ter experiência mínima de 3 anos como Professor Regente em qualquer área ou experiência em Direção Escolar. .

### Atribuições do Diretor Escolar:

- Administrar o trabalho desenvolvido pelos servidores sob sua chefia;
- Orientar os servidores em relação à sua rotina de trabalho, documentando os procedimentos a serem adotados;
- Representar a unidade escolar sob sua direção, administrando-a de modo a efetivar a participação comunitária no processo decisório e na sua gestão;
- Cumprir e determinar o cumprimento da legislação do ensino e das normas baixadas pela Secretaria Municipal de Educação;
- Regulamentar as atividades na área de sua competência;
- Reunir-se periodicamente com outros profissionais da escola para sanar problemas que eventualmente venham a acontecer dentro do processo educacional;
- Zelar pelo Patrimônio para que esteja em perfeitas condições de utilização e funcionamento, higiene e segurança;
- Manter-se atualizado sobre os principais assuntos dentro de sua área.
- Manter estreita relação com as demais escolas das redes municipal e estadual do município e região para execução de um trabalho de interação e cooperação mútua.
- Manter contato direto com o Órgão Estadual que regula as relações das unidades de ensino e promove o cumprimento da legislação educacional.



## Anexo V

### Denominação:

**Supervisor Pedagógico**  
(Função de Confiança/Nomeado)

### Requisitos para Provimento

- Curso Superior em Pedagogia com habilitação na Supervisão Escolar.

### Atribuições

- Incentivar, acompanhar e controlar o planejamento e implantação do projeto político-pedagógico da escola, tendo em vistas as diretrizes definidas no plano de desenvolvimento da Escola;
- Atender o corpo docente garantindo a unidade do planejamento pedagógico e a eficiência de sua execução;
- Colaborar para que os professores sejam unificados em torno dos objetivos gerais da escola;
- Assessorar os professores na escola e utilização dos procedimentos e recursos didáticos adequados ao atendimento dos objetivos curriculares;
- Coordenar o programa de capacitação do pessoal da Escola;
- Promover cursos, treinamento, seminários ou qualquer outro evento que vise à capacitação e o aperfeiçoamento do corpo docente;
- Orientar os professores na solução de problemas de métodos e técnicas didáticas,
- Redefinir o desenvolvimento curricular conforme as demandas, os métodos e materiais de ensino;
- Acompanhar o processo de avaliação junto ao corpo docente, redefinindo as estratégias metodológicas, quando necessário;
- Participar das reuniões com os pais;
- Trabalhar de forma integrada com o órgão administrativo municipal da educação;
- Acompanhar as avaliações diagnósticas e seus resultados;
- Executar outras atividades afins solicitadas pela direção o pela SME. .

Anexo VI

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR:

CARGO:

ADMISSÃO:

MATRICULA: \_\_\_\_\_

Assinatura do Servidor: \_\_\_\_\_

FATORES AVALIADOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>OPERACIONAIS</b>											
Assimilação das tarefas											
Rendimento											
Criatividade											
Iniciativa											
<b>ORGANIZACIONAIS</b>											
Cumprimento das normas											
Assiduidade											
Pontualidade											
Responsabilidade											
Ética											
<b>COMPORTAMENTAIS</b>											
Interesse pela Instituição											
Atendimento ao Público											
Relacionamento Geral											
Relacionamento c/ a Chefia Imediata											
<b>SUBTOTAL POR COLUNA</b>											
<b>TOTAL GERAL</b>											

MÁXIMO DE PONTOS= 130 = 100%

PONTOS ATINGIDOS:

**OBSERVAÇÕES ADICIONAIS:** As notas foram baseadas no rendimento do Profissional, observando-se também o desenvolvimento de seus alunos nas avaliações diagnósticas.

Piau, de de

Secretário M. de Educação:: \_\_\_\_\_

Diretor \_\_\_\_\_

Supervisor Pedagógico: \_\_\_\_\_

Presidente da Comissão Avaliativa: \_\_\_\_\_

Assinatura do Servidor: \_\_\_\_\_

## Anexo VII

### QUADRO DE PROGRESSÃO AVANÇO FUNCIONAL

PERÍODO	Início da Carreira (BASE)	5 anos	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos
CATEGORIA	Prof. Mun. I	Prof. Mun. I A	Prof. Mun. I B	Prof.Mun. I C	Prof. Mun. I D	Prof. Mun. I E	Prof.Mun. I F
REFERENCIAS(R\$)	910,00	955,50	1003,27	1053,43	1106,11	1161,41	1219,48
Prof. Ed. Física	Prof. M. Ed, Física	Prof. Mun. E.F. I A	Prof. Mun. E.F. I B	Prof. Mun.E.F. I C	Prof. Mun. E.F. I D	Prof. Mun. E.F. I E	Prof. Mun.E.F. I F
REFERENCIAS(R\$)	910,00	955,50	1003,27	1053,43	1106,11	1161,41	1219,48

**Obs.:** O Diretor Escolar e Supervisor Escolar quando retirados do quadro efetivo do magistério, avançarão na Carreira acompanhando o mesmo critério do Professor Municipal, uma vez que o Cargo é de caráter temporário.

**Fator de Progressão por letra: 1.05(um ponto zero cinco)**