

**LEI Nº 1.865, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2012**

*Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Piúma, estabelece normas de enquadramento e diretrizes gerais para a avaliação de desempenho, institui tabelas de vencimentos e dá outras providências.*

O povo do Município de Piúma, por seus representantes legais, aprovou e o Prefeito, em seu nome, sanciona a seguinte lei:

**CAPÍTULO I**  
**DOS OBJETIVOS DESTA LEI**

**Art. 1º** Ficam instituídos o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Piúma, na forma do art. 67 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9º da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

**Parágrafo único.** As normas estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Piúma aplicam-se ao pessoal do Magistério Público Municipal, salvo nos aspectos que forem específicos da educação e que estão regidos por esta Lei.

**Art. 2º** O Plano de Carreira e Remuneração de que trata esta Lei tem por objetivo estruturar o Quadro de Pessoal do Magistério Público, estabelecendo normas de enquadramento e tabela de vencimentos construída de forma a incentivar a formação, o aperfeiçoamento, a atualização e a especialização de seu pessoal para propiciar a melhoria do desempenho de suas funções ao formular e executar as ações estabelecidas pelas políticas nacionais e pelos planos educacionais do Município.

**Art. 3º** O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração instituído nesta Lei é o estatutário.

**§ 1º** Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo ou de provimento em comissão, criados por lei e remunerados pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a tais atividades, incluído as de direção ou administração escolar, supervisão, coordenação, inspeção e orientação educacional ou pedagógica.

**§ 2º** O disposto nesta Lei não se aplica aos contratados por tempo determinado, para atender aos casos previstos no inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

**CAPÍTULO II**  
**DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º** O Magistério Público Municipal de Piúma reger-se-á pelos seguintes



princípios, diretrizes e valores, definidos na Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;
- V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- VII - valorização do profissional da educação escolar;
- VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;
- IX - garantia de padrão de qualidade;
- X - valorização da experiência extraescolar;
- XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

**Art. 5º** A Prefeitura Municipal de Piúma promoverá a permanente valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes nos termos desta Lei:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - remuneração definida de acordo com a complexidade e a responsabilidade das tarefas e de acordo com a Lei 11.738/08 que estabelece o Piso Nacional para os Profissionais do Magistério Público;
- IV - atendimento ao princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos;
- V - desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na aferição de conhecimentos, na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício em funções do magistério, nos termos desta Lei;
- VI - 1/3 (um terço) da carga horária será reservado a estudos, planejamentos e avaliação.
- VII - liberdade de escolha de aplicação dos processos didáticos e das formas de aprendizagem, observadas as diretrizes da Rede municipal de ensino;
- VIII - participação no processo de planejamento das atividades escolares;
- IX - participação em reuniões, grupos de trabalho ou conselhos vinculados as unidades escolares da Rede Municipal de ensino;
- X - condições adequadas de trabalho, principalmente no que se refere a estrutura física e higiene;
- XI - experiência docente mínima de dois anos, como pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério que não a de docência, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino;
- XII - participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados com sua área de atuação.

### CAPÍTULO III DO QUADRO DO MAGISTÉRIO



**Art. 6º** O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Piúma estrutura-se como Parte Permanente do Quadro do Magistério Público Municipal, que é constituída pelos cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, que serão preenchidos, na medida das necessidades, por Professores e Pedagogos, legalmente habilitados e aprovados em concurso público de provas e títulos, e pelos Cargos em Comissão estabelecidos em legislação própria e referentes, exclusivamente, à área de educação da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 7º** Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Magistério, constantes do Anexo I desta Lei, compreendem as seguintes categorias funcionais:

I - por classe:

a) Professor A (PA) – o titular de cargo da carreira do magistério público municipal ao qual compete a docência na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, com as atribuições de reger turmas, planejar e ministrar aulas e desenvolver outras atividades de ensino;

b) Professor B (PB)- o titular de cargo da carreira do magistério público municipal ao qual compete a docência nos anos finais do ensino fundamental, com as atribuições de reger turmas, planejar e ministrar aulas e desenvolver outras atividades de ensino;

c) Professor Pedagogo (PP) – o titular de cargo de carreira do Magistério Público Municipal ao qual compete segundo sua habilitação, planejar, orientar, coordenar, administrar, avaliar, supervisionar e inspecionar o processo pedagógico, participar da elaboração de projetos educacionais e das propostas pedagógicas da Rede Municipal de Ensino, bem como conduzir cursos de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal docente e exercer outras atividades que visem a melhoria do processo educacional.

II - por nível:

a) Nível I - habilitação específica de nível médio (em extinção);

b) Nível II - habilitação específica de nível médio, acrescida de Estudos Adicionais (em extinção);

c) Nível III - habilitação específica de grau superior ao nível de graduação obtida em curso de licenciatura de curta duração (em extinção);

d) Nível IV - habilitação específica de grau nível superior em curso de licenciatura de graduação plena;

e) Nível V - habilitação específica de curso de especialização ou pós-graduação com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação, desde que este curso não tenha sido requisito para sua admissão no cargo;

f) Nível VI - habilitação específica de curso de Mestrado e o título de Mestre, em áreas estritamente ligadas à Educação;

g) Nível VII - habilitação específica curso de Doutorado e o título de Doutor, em áreas estritamente ligadas à Educação.

III - por padrão: conforme desdobramento correspondente as letras A a J, indicativo da progressão funcional, em uma mesma classe e nível, correspondendo o primeiro padrão do cargo de ingresso através de concurso público, sempre iniciando pela letra A.

**Art. 8º** Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - servidor público - pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;



II - cargo público - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei com denominação própria, em número certo e com vencimento específico pago pelos cofres públicos;

III - classe – divisão básica da carreira, contendo um determinado número de cargos da mesma natureza funcional, mesmas atribuições, e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício;

IV - nível - unidade básica da estrutura da carreira que corresponde à maior habilitação adquirida pelo profissional do magistério, independente da classe a que pertence e do âmbito de atuação e que determina o valor do vencimento base;

V - carreira do magistério público – desenvolvimento funcional dos profissionais do magistério em função da obtenção de nova habilitação ou titulação;

VI - interstício - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à progressão funcional, dentro da carreira;

VII - padrão de vencimento – letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

VIII - faixa de vencimentos – escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado cargo;

IX - funções de magistério – correspondem às atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração escolar, inspeção, supervisão e orientação educacional;

X - progressão funcional – passagem do servidor do magistério de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo que ocupa, pelo critério de antiguidade;

XI - promoção funcional: a passagem do profissional do magistério de um nível de habilitação para outro superior, dentro da mesma classe;

XII - função gratificada – vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo público na Prefeitura Municipal de Piúma.

#### CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO DOS CARGOS

**Art. 9º** Os cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos.

**Art. 10.** Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos indicados na Lei nº 1.763 de 06 de janeiro de 2011, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§ 1º Nenhum servidor efetivo poderá ser obrigado a desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

§ 2º Excetuam-se do disposto no § 1º e no *caput*, deste artigo, os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Piúma.

§ 3º É vedado ao profissional do magistério afastar-se das funções específicas do



cargo durante o estágio probatório, salvo por motivo de:

- I - licença médica;
- II - participação em cursos, congressos educacionais ou estudos na área educacional;
- III - participação das equipes pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação;
- IV - atuação em direção e coordenação escolar das unidades de ensino municipais.
- V - nomeação em cargo em comissão exclusivamente ligado à área de educação da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 11.** Os cargos do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Piúma.

## CAPÍTULO V DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

**Art. 12.** A formação de docentes para atuar na educação infantil e ensino fundamental far-se-á, em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou em curso de graduação com complementação pedagógica, obtidos em universidades e institutos superiores de educação, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

**Art. 13.** A formação dos ocupantes do cargo de Pedagogo será a obtida em curso de graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação, acrescido, minimamente, de 2 (dois) anos de experiência como docente, nos termos do art. 3º, § 1º e art.4º § 1º da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional da Educação.

## CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 14.** Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de Piúma.

**Parágrafo único.** A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.

**Art. 15.** São objetivos da qualificação profissional:

- I - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria da Rede Municipal de Ensino;
- II - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;
- III - propiciar a associação entre teoria e prática;
- IV - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica de seus servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;



V - integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades da Rede Municipal de Ensino;

VI - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério;

VII - possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação;

VIII - promover a valorização do profissional da Educação.

**Art. 16.** A qualificação profissional implementada através de programas específicos, que habilitarão o servidor para seu desenvolvimento funcional nas carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal se dará através de atualização permanente dos servidores mediante cursos de aperfeiçoamento, capacitação e formação continuada.

**Art. 17.** Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I - identificar as áreas e os servidores carentes de qualificação profissional e estabelecer ações prioritárias;

II - elaborar, anualmente, com, no mínimo, 3 (três) meses de antecedência em relação à elaboração da lei do orçamento anual do Município, o Programa Anual de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público de Piúma;

III - adotar as medidas necessárias para que fiquem assegurados, a todos os servidores do Magistério, iguais oportunidades de qualificação;

IV - planejar a participação do servidor do Quadro do Magistério no Programa e adotar as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorram não causem prejuízo às atividades educacionais;

V - propor plano municipal de educação em consonância com plano estadual e nacional de educação.

**Art. 18.** Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, que integrarão o Programa Anual de Qualificação Profissional, objetivarão a permanente atualização e avaliação do servidor, qualificando-o para seu desenvolvimento na carreira.

**Parágrafo único.** Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;

II - através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, observada a legislação pertinente;

III - mediante encaminhamento do servidor a instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

IV - através da realização de programas de diferentes formatos utilizando, inclusive, os recursos da educação à distância.

**Art. 19.** Os resultados obtidos nas avaliações dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias para seu constante desenvolvimento e para assegurar a qualidade do ensino oferecido pelo Município de Piúma.

**Art. 20.** Aos servidores do Quadro do Magistério cedidos para outros órgãos ou



afastados das funções do magistério e aqueles de outros órgãos cedidos ao Município de Piúma é facultado a participação dos cursos de qualificação profissional, desde que exista vaga disponível.

**Art. 21.** Independentemente dos programas de aperfeiçoamento, a Secretaria Municipal de Educação realizará reuniões para estudo e discussão de assuntos pedagógicos, análise, divulgação de leis, de normas legais e de aspectos técnicos referentes à educação e à orientação educacional, propiciando seu cumprimento e execução.

**Parágrafo único.** Os diretores das unidades educacionais e pedagogos, que integram a Rede Municipal de Ensino do Município de Piúma deverão participar das reuniões e encontros mencionados no *caput* deste artigo, e atuar como agentes multiplicadores da democratização das informações e da transmissão e divulgação dos assuntos pedagógicos, normativos, técnicos e legais, no âmbito de sua atuação.

## CAPÍTULO VII DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

### **Art. 22. (VETADO)**

**Art. 23.** Para fazer jus à progressão por antiguidade o Professor Municipal e o Pedagogo deverão cumulativamente:

I - ter sido aprovado no estágio probatório;

II - cumprir o mínimo de 3 (anos) anos de efetivo exercício em funções do magistério e/ou no cargo de pedagogo.

§ 1º Interrompem o exercício para fins de progressão:

I - a falta não justificada;

II - a suspensão disciplinar ou prisão determinada por autoridade competente;

III - a disponibilidade remunerada;

IV - a licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

V - a licença para tratar de interesses particulares;

VI - o servidor que estiver cedido;

VII - a licença médica superior a 60 (sessenta) dias cumulativos por triênio, exceto as licenças maternidade, por doenças graves especificadas em lei e por acidente ocorrido em serviço;

§ 2º Suspendem o exercício para fins de progressão:

I - o afastamento das atribuições específicas do cargo, exceto quando convocado para exercer cargo em comissão ou função de confiança privativos dos profissionais do Magistério e de direção superior do Governo Municipal de Piúma integrados ou não ao programa educacional;

II - a licença para o exercício de atividades políticas;

III - a licença para desempenho de mandato classista;

§ 3º Não interrompem e nem suspendem o exercício para fins de progressão:

I - a participação em cursos oficiais promovidos pela Secretaria Municipal de Educação;

II - os afastamentos com ônus para os cofres públicos para frequentar cursos de mestrado e/ou doutorado desde que pesquise e traga contribuições para melhoria do ensino.



**Art. 23-A (VETADO)**

## CAPÍTULO VIII DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

**Art. 24.** A promoção funcional é a passagem de um nível de habilitação para outro superior, na mesma classe do profissional efetivo da educação.

**Art. 25.** Os níveis constituem a linha de elevação funcional, em virtude da maior habilitação para o magistério, assim considerada:

I - nível IV - Professor ou Pedagogo que possua Nível Superior em curso de licenciatura de graduação plena;

II - nível V - Professor ou Pedagogo que possua curso de especialização ou pós-graduação com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação, desde que este curso não tenha sido requisito para sua admissão no cargo;

III - nível VI - Professor ou Pedagogo que possua curso de Mestrado e o título de Mestre, em áreas estritamente ligadas à Educação;

IV - nível VII - Professor ou Pedagogo que possua curso de Doutorado e o título de Doutor, em áreas estritamente ligadas à Educação.

**Art. 26.** A promoção funcional a um nível superior do integrante de cargo de carreira do magistério, caracterizada como avanço vertical, ocorrerá com a comprovação da nova habilitação específica para o correspondente campo de atuação, no cargo em que tiver exercício.

**Parágrafo único.** A comprovação de habilitação específica far-se-á através de documento, declaração ou diploma expedido pela instituição formadora, devidamente reconhecida pelo órgão competente, acompanhado do respectivo histórico escolar.

**Art. 27.** A promoção funcional ocorrerá duas vezes no ano, a saber:

I - em 1º de junho: para o profissional do magistério que der entrada na solicitação até o dia 20 de fevereiro e apresentar o comprovante de conclusão da habilitação de graduação e/ou pós-graduação tendo apresentado monografia até 31 de janeiro;

II - em 1º de janeiro: para o profissional do magistério que, der entrada na solicitação até o dia 20 de setembro e apresentar o comprovante de conclusão de habilitação da graduação e ou pós-graduação tendo apresentado monografia até 31 de agosto.

**Art. 28.** O servidor somente poderá concorrer à promoção funcional se estiver no efetivo exercício de funções de magistério e não ter sido enquadrado em uma das hipóteses previstas no do art. 23 desta Lei.

**Parágrafo único.** Ressalvada as hipóteses prevista no § 3º do art. 23 desta Lei, o servidor do Quadro de Pessoal do Magistério de Piúma afastado das funções docentes, ou cedidos para outros órgãos não poderá concorrer a Promoção Funcional, ainda que obtenha a habilitação ou titulação necessária, enquanto durar o afastamento.

**Art. 29.** O curso de pós-graduação apresentado pelo Pedagogo como pré-requisito de formação para seu ingresso no Quadro do Magistério Público não será considerado para efeitos



de promoção.

**Parágrafo único.** A promoção concedida ao Pedagogo não lhe dá o direito de atuar em área diferente daquela para a qual foi concursado.

**Art. 30.** A promoção será concedida mediante procedimento administrativo iniciado a pedido do profissional do Magistério interessado, e obedecerá exclusivamente aos critérios estabelecidos nesta lei.

**Art. 31.** Ocorrida a promoção funcional, será o profissional do Magistério transferido automaticamente para o novo nível, na referência correspondente, em ordem de equivalência, resguardado o tempo de permanência na referência anterior, para fins de progressão.

**Art. 32.** O Professor e o Pedagogo aprovados em concurso deverão cumprir interstício mínimo de 3 (três) anos no cargo, a partir da nomeação, período necessário para serem submetidos à avaliação especial de desempenho, relativa ao estágio probatório. Somente após aprovados no estágio probatório, farão jus ao direito de pleitear a progressão e a promoção funcional na carreira.

**Parágrafo único.** Para aplicação do art. 32, somente será considerado para efeito de promoção funcional os cursos de pós-graduação, mestrado ou doutorado concluídos em data posterior a posse do servidor ao cargo público de professor ou pedagogo.

**Art. 33.** Aos docentes de outros órgãos, cedidos ao Município de Piúma não se aplica esta lei municipal.

**Art. 34.** Os efeitos financeiros decorrentes da progressão e promoção funcional serão devidos no mês subsequente a de sua concessão, nos termos do artigo 27 desta lei.

## CAPÍTULO IX DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

**Art. 35.** A avaliação de desempenho a ser aplicada aos Servidores em Estágio Probatório, deverá ser feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 38 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

§ 1º O Instrumento de Avaliação de Desempenho Funcional ao qual se refere o *caput* deste artigo deverá, de acordo com o art. 6º, inciso VI da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação, contemplar, entre outros fatores a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação face às especificidades dos cargos:

I - dedicação ao cargo na Rede Municipal de Ensino;  
II - tempo de serviço docente ou de suporte pedagógico;  
III - conhecimento na área pedagógica e na área curricular em que o Professor exerce a docência;

§ 2º Os instrumentos próprios de avaliação, referidos no *caput* deste artigo, deverão ser preenchidos em períodos a serem determinados pelo Chefe do Executivo Municipal, tanto pela



chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério para apuração.

§ 3º Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 4º Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Gestão do Plano de Carreira deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 5º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º Havendo alteração substancial da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 7º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas podendo, para este fim, convocar servidores que atuem na mesma unidade escolar ou organizacional do servidor e sua chefia imediata.

§ 8º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pelo servidor.

**Art. 36.** O servidor que estiver subordinado a uma chefia por menos de um ano será avaliado pela chefia a que estava subordinado em maior tempo.

**Art. 37.** O Prefeito Municipal baixará ato específico, regulamentando o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos Municipais de Piúma.

## CAPÍTULO X

### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 38. (VETADO)**

§ 1º (VETADO)

§ 2º Os servidores do Quadro do Magistério entregarão ao Secretário Municipal de Educação os nomes de 3 (três) representantes eleitos em assembleia, entre servidores do quadro do magistério efetivos e estáveis, para integrar a comissão, conforme campo de atuação explicitado abaixo:

I - um representante da educação infantil;

II - um representante do ensino fundamental (1º ao 5º ano);

III - um representante do ensino fundamental (6º ao 9º ano).

§ 3º Na eventual ausência do Secretário Municipal de Educação, a presidência da Comissão será exercida por outro membro da Comissão por ele indicado.

§ 4º A alternância dos membros eleitos da Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério verificar-se-á a cada dois anos de participação, observados, para substituição de seus participantes, os critérios dispostos neste Capítulo.

**Art. 39. (VETADO)**

**Art. 40.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, no exercício de suas atribuições, contará com o suporte técnico e administrativo do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração e por servidores designados pelo



Secretário Municipal de Educação.

**Art. 41. (VETADO)**

**CAPÍTULO XI  
DA AVALIAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Art. 42.** O Secretário Municipal de Educação, em articulação com os profissionais da educação e da comunidade escolar, definirá critérios e metodologias para estabelecer indicadores de qualidade do ensino público municipal.

**Parágrafo único.** Na avaliação do ensino público municipal deverão ser considerados, entre outros que venham a ser definidos na forma prevista no *caput* deste artigo, aspectos como:

- I - cumprimento integral do calendário escolar;
- II - índice de frequência de professores;
- III - dias letivos ministrados pelo professor;
- IV - índice de frequência dos alunos;
- V - taxa de evasão escolar;
- VI - taxa média de aprovação no ensino fundamental;
- VII - correção do fluxo escolar;
- VIII - índice de professores com especialização;
- IX - índice de atendimento à população em idade escolar sob responsabilidade do Município;
- X - estruturação física das escolas;
- XI - qualidade no transporte escolar;
- XII - qualidade na alimentação e segurança das escolas;
- XIII - quantidade e qualidade de cursos oferecidos pela gestão pública;
- XIV - quantidade e qualificação de funcionários na escola;
- XV - quantidade de alunos por turma;
- XVI - salas de aula condizentes com o exercício da docência e adequada ao número de alunos;
- XVII - participação em avaliações institucionais.

**CAPÍTULO XII  
DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 43. (VETADO)**

**Art. 44.** A alteração da jornada normal de trabalho só se dará mediante autorização do titular da Secretaria Municipal de Educação, constatada a necessidade do serviço em razão das seguintes situações:

- I - por vacância decorrente de:
  - a) tratamento de saúde, com laudo emitido pelo órgão oficial de perícia médica;
  - b) motivo de acidente ocorrido em serviço;
  - c) doença profissional ou licença maternidade;



d) exoneração do professor.

II - para realização de projetos especiais desenvolvidos no âmbito da rede municipal de ensino.

III - ampliação efetiva da carga horária do currículo escolar, por definição legal, em escola convencional;

IV - funcionamento da escola em jornada ampliada, tempo integral ou alternância;

V - caracterização de necessidades de acordo com critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Excepcionalmente, para função exclusiva de regência de classe, um professor efetivo da rede municipal poderá ocupar temporariamente uma vaga existente por afastamento legal ou por exoneração, dentro de sua área de habilitação, até que cesse o efeito do afastamento legal, ou até que tome posse um professor já aprovado em concurso público ou em novo concurso.

§ 2º Fica vedada a extensão de jornada, quando o profissional do magistério possuir dois cargos de professor ou um cargo de professor com outro, técnico ou científico.

**Art. 45.** A Extensão de Jornada será devida ao Professor que, por necessidade de serviço, a critério da Direção da Escola e mediante aprovação da Secretária Municipal de Educação, ministrar aulas além de sua jornada normal de trabalho, em qualquer escola da rede pública municipal de Piúma, podendo ser estendida até 40 horas.

§ 1º A remuneração, de que trata o *caput* deste artigo, será equivalente ao número de horas/aula ministradas que exceder sua jornada normal de trabalho, multiplicado pelo valor da hora/aula, calculado na forma do § 3º do art. 43 desta Lei.

§ 2º A Extensão de Jornada é caracterizada como o exercício temporário de atividade dos profissionais do magistério, de excepcional interesse do ensino, ficando esta vedada quando o profissional do magistério possuir dois cargos de professor ou um cargo de professor com outro, técnico ou científico, na administração pública federal, estadual ou municipal.

§ 3º A somatória jornada de trabalho do Professor em Extensão não poderá exceder 40 (cinquenta) horas semanais.

§ 4º A jornada de trabalho do Pedagogo será de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

### CAPÍTULO XIII

#### DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DOS ADICIONAIS

**Art. 46.** Vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, vedada sua vinculação ou equiparação.

**Art. 47.** Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permanentes ou temporárias, respeitado o que estabelece o art. 37, inciso XI, da Constituição Federal.

**Art. 48.** O vencimento dos servidores públicos do Quadro do Magistério somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observada a exclusiva iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral sempre na mesma data e sem distinção de índices, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstas na Lei Complementar Federal nº 101/2000.



§ 1º O vencimento dos cargos públicos é irredutível, ressalvado o disposto no art. 37, inciso XV, da Constituição Federal.

§ 2º A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Magistério observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu quadro;

II - os requisitos de escolaridade para a investidura no cargo;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 3º O vencimento dos servidores do Magistério obedecerá às tabelas salariais constantes do Anexo II desta lei, compostas de padrões de A a J, considerando uma razão de 3,0% (três por cento) entre um padrão e outro e 03 (três) anos de interstício entre os padrões.

§ 4º Fica assegurado aos servidores do magistério a remuneração condizente com a sua maior habilitação oficializada perante a administração municipal e desde que obedecidas as condições dos art. 22 a 34 desta lei.

§ 5º O Chefe do Poder Executivo fará publicar, anualmente, os valores da remuneração dos cargos do Quadro de Pessoal do Magistério Público.

#### CAPÍTULO XIV DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

**Art. 49.** Para efeito desta Lei, função gratificada é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo público efetivo na Prefeitura Municipal de Piúma.

§ 1º Nos termos do art. 37, V da Constituição Federal, serão designados para o exercício de funções gratificadas do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal servidores ocupantes de cargo público efetivo.

§ 2º É vedada a acumulação de funções gratificadas.

§ 3º Ao vencimento do servidor designado para o exercício de Função Gratificada, será acrescido de valor específico de acordo com o que dispõe a lei da estrutura administrativa do Município de Piúma.

**Art. 50.** As funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação, suas competências, suas atribuições, bem como seus símbolos e valores, serão as constante na lei da estrutura administrativa do Município de Piúma.

**Art. 51.** Será assegurado aos ocupantes das Funções Gratificadas o Instituto da Progressão e Promoção Funcional, observados os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei para os demais servidores.

#### CAPÍTULO XV DA GESTÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

**Art. 52.** A Direção de Unidade Escolar será exercida por profissional do magistério efetivo, exigindo-se:



I - habilitação de Pedagogia/Administração Escolar;

II - habilitação específica de nível superior, preferencialmente, e na falta desta, no mínimo, habilitação específica de nível médio para as unidades de educação infantil e de ensino fundamental - 1ª a 5ª anos;

III - habilitação específica de nível superior, no mínimo, para unidades escolares que atendem as séries finais do ensino fundamental;

**Art. 53.** O processo para designação do Diretor dar-se-á por eleição direta pelos membros da comunidade onde esta localizada a escola sendo o procedimento definido por legislação específica.

**Parágrafo único.** As descrições das competências de Diretor Escolar, respectivamente, são as constantes na lei da Estrutura Administrativa.

**Art. 54.** Os vencimentos do Diretor Escolar estão definidos na Estrutura Administrativa da Prefeitura de Piúma.

**Parágrafo único.** A função de direção a que se refere o caput deste artigo será exercida junto às unidades escolares do Município de Piúma, assim entendidas as Escolas destinadas ao Ensino Fundamental e as Unidades de Educação Infantil.

**Art. 55.** Será garantida a presença do diretor escolar nas escolas de regime de alternância - escolas comunitárias rurais municipais - mesmo que a quantidade de alunos não atinja o número que exige na Lei da Estrutura Administrativa do Município de Piúma.

**Art. 56.** Serão assegurados aos servidores investidos nas funções de Diretor de unidades escolares os institutos da progressão e promoção funcional, observados os mesmos critérios estabelecidos para os demais servidores definidos nos Capítulos VI e VII desta lei.

**Art. 57.** As unidades escolares da rede municipal, alicerçadas nos princípios democrático e participativo, desenvolverão suas atividades educativas, incentivando o envolvimento da comunidade na elaboração e implementação de seu projeto pedagógico.

**Art. 58.** As unidades escolares municipais observarão o princípio de gestão democrática, através de:

I - participação da comunidade escolar, compreendendo representação do conjunto de servidores da escola, de alunos e seus pais ou responsáveis, e de organizações populares locais na composição do Conselho Escolar;

II - acesso à informação relevante ao trabalho escolar;

III - transparência no recebimento, aplicação e prestação de contas de recursos financeiros, oriundos de fontes públicas ou privadas;

IV - efetivo envolvimento do coletivo da escola na formulação, discussão, implementação e avaliação do projeto pedagógico e das ações educacionais desenvolvidas pela escola.

## CAPÍTULO XVI DAS FÉRIAS E DOS AFASTAMENTOS



**Art. 59.** Todo servidor do Quadro do Magistério Público Municipal, inclusive o ocupante de cargo em comissão, terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, ao gozo de 01 (um) período de férias, sem prejuízo da remuneração e nas seguintes condições:

I - 45 (quarenta e cinco) dias, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da rede municipal de ensino, para os docentes que nela estejam no exercício de regência de classe;

II - 30 (trinta) dias para os demais integrantes do Quadro do Magistério.

**Parágrafo único.** Do período a que se refere o inciso I, deste artigo, os docentes farão jus a, pelo menos, 30 (trinta) dias consecutivos de férias em época a ser definida em escala organizada pela direção da Unidade Educacional e autorizada pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 60.** A época do gozo das férias pelo servidor será estabelecida de acordo com o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º As servidoras do Quadro do Magistério Público que estiverem em período de férias quando entrarem em licença maternidade ou por adoção, terão as férias suspensas, concluindo o período após o término das referidas licenças.

§ 2º As servidoras do Quadro do Magistério que estiverem em licença maternidade ou por adoção, em período total ou parcialmente coincidente com aquele fixado para as férias escolares, farão jus ao gozo de férias após o término das referidas licenças.

**Art. 61.** O afastamento do membro do Magistério de seu cargo ou função poderá ocorrer, além das outras hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Piúma, nos seguintes casos:

I - para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos da área educacional;

II - para participar de congressos, simpósios ou outros eventos similares, desde que referentes à área educacional;

III - para ministrar cursos que atendam à programação da Rede Municipal de Educação;

IV - para frequentar cursos de habilitação, atendida a conveniência do ensino municipal;

V - para frequentar cursos de mestrado ou doutorado relacionados com a função exercida e que atendam ao interesse do ensino municipal;

VI - até 6 (seis) dias no ano letivo para tratamento de assuntos particulares, sem prejuízo de sua remuneração, desde que a substituição fique a cargo do professor, na forma estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 62.** Cabe ao Prefeito Municipal, ouvido o titular da Secretaria Municipal de Educação, autorizar o afastamento de servidores nos casos previstos neste Capítulo.

§ 1º O afastamento do servidor do Quadro do Magistério para frequentar cursos, na forma prevista no art. 61, desta Lei, somente será autorizado quando de real interesse para o ensino municipal, ficando-lhe assegurados o vencimento, os direitos e as vantagens garantidos



para todos os fins.

§ 2º O afastamento com ônus para os cofres municipais para frequência de curso de mestrado e doutorado será por tempo nunca superior a 24 meses, assegurados o vencimento-base, direitos e vantagens permanentes. Fica fixado o afastamento de dois servidores no máximo para frequência de curso de mestrado e doutorado, a cada período de 24 meses.

§ 3º O profissional de ensino, quando afastado com ônus, fica obrigado a prestar serviços ao magistério público municipal por prazo correspondente ao período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres do município, devidamente corrigidos, o que tiver recebido quando de sua ausência no exercício do cargo.

§ 4º É vedado o afastamento do profissional do ensino antes da publicação do ato do afastamento.

§ 5º Os afastamentos sem ônus para o município, não excederão ao prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 6º Não se incluem nas vantagens previstas no § 1º, deste artigo, no caso de afastamento superior a 30 (trinta) dias, as gratificações por exercício de função de confiança, por se constituírem em vantagens provisórias.

§ 7º É vedado a contratação de professor ou pedagogo ou extensão de jornada para substituição de servidor em licença para tratamento de assunto particular e no caso de cessão a outro órgão público.

## CAPÍTULO XVII DA LOTAÇÃO

**Art. 63.** A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, necessária para o funcionamento dos diversos órgãos e unidades responsáveis pelo desempenho das atividades do Magistério Público Municipal de Piúma.

**Art. 64.** A lotação das unidades escolares e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal de Educação será estabelecida, anualmente, por decreto do Prefeito Municipal.

**Art. 65.** Caberá aos Diretores de Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

**Art. 66.** É vedada a designação de servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal para o exercício de funções alheias à área educacional, ressalvadas as hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Piúma.

**Art. 67.** Caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição da força de trabalho nos órgãos e unidades da rede de ensino público municipal.

§ 1º Nenhum ato que defina o local de exercício do servidor terá o efeito de vinculação permanente deste servidor com o órgão ou unidade em que for lotado.

§ 2º O local de residência do servidor deverá, sempre que possível, ser considerado



para a definição de sua lotação.

§ 3º A classificação no concurso público para ingresso na carreira e os critérios definidos no art. 72, desta Lei, deverão ser utilizados para definição da lotação do servidor.

## CAPÍTULO XVIII DA LOCALIZAÇÃO

**Art. 68.** Localização é o ato pelo qual o Secretário Municipal de Educação determina o local de trabalho do profissional do Magistério, observadas as disposições desta Lei.

**Art. 69.** O ocupante de cargo do Magistério será localizado nas unidades escolares ou na Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único.** A localização de que trata este artigo está condicionada à existência de vaga.

**Art. 70.** Admite-se alteração de localização de pessoal, independente da fixação prévia de vagas, nos casos de modificação da distribuição quantitativa de pessoal nas unidades escolares e Secretaria Municipal de Educação, comprovados através de formulação de processo específico.

**Parágrafo único.** As modificações de que trata este artigo poderão ocorrer em função de:

- I - redução de matrícula;
- II - diminuição de carga horária na disciplina ou áreas de estudo da unidade escolar;
- III - ampliação de carga horária semanal do professor;
- IV - alterações estruturais ou funcionais do setor educacional.

## CAPÍTULO XIX DA REMOÇÃO

**Art. 71.** Remoção é a movimentação do ocupante de cargo do quadro do magistério de uma para outra unidade escolar ou Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional e ocorrerá anualmente, necessariamente no mês de dezembro.

**Parágrafo único.** A remoção poderá ocorrer por classificação;

**Art. 72.** As inscrições para remoção por classificação serão feitas mediante requerimento.

§ 1º A classificação será feita seguindo por ordem os parâmetros de:

- I - tempo de serviço no magistério do Município de Piúma;
- II - maior titulação,
- III - maior idade.

§ 2º As vagas para remoção compreenderão:

- I - as reais, que são as existentes nas unidades escolares, em decorrência de vacância de cargos, bem como de instalações de novas classes ou unidades escolares;
- II - os potenciais, que são as pertencentes aos candidatos inscritos para remoção.



**Art. 73.** O Docente afastado de seu cargo para o exercício de cargo em comissão poderá ser removido para atender necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 74.** Não será autorizada remoção ao Docente que encontre-se em processo de avaliação médica para readaptação profissional;

**Art. 75.** Caberá à Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de remoção.

## CAPÍTULO XX DA SUBSTITUIÇÃO

**Art. 76.** A substituição de servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Piúma, durante seus impedimentos legais e temporários, será exercida, preferencialmente, por servidor do referido quadro com a devida habilitação requerida para o cargo para o qual foi concursado.

§ 1º A substituição mencionada no *caput* deste artigo será remunerada com pagamento de horas adicionais ao servidor substituto, caracterizada pela nomenclatura Extensão de Jornada, desde que a substituição implique em aumento de sua jornada normal de trabalho.

§ 2º A jornada total de trabalho do servidor substituto não poderá exceder a 40 (quarenta) horas semanais.

§ 3º O servidor substituto com jornada de 40 (quarenta) horas semanais não fará jus ao adicional previsto no Art. 49, devido ao servidor titular, em valores proporcionais ao período de substituição.

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação manterá cadastro atualizado de servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, com disponibilidade para exercer a substituição e implantará os procedimentos necessários para que não falem professores em sala de aula.

§ 5º A direção da unidade escolar onde ocorreu a substituição atestará o número de horas adicionais trabalhadas pelo servidor substituto.

§ 6º Os efeitos financeiros decorrentes da substituição deverão ser autorizados pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

§ 7º É vedado a extensão de jornada antes da publicação do ato administrativo autorizativo, por Portaria do Secretário Municipal de Educação, com o referendo do Chefe do Executivo Municipal.

**Art. 77.** Havendo excepcional interesse público e na inexistência de servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal capazes de atender à necessidade temporária de substituição de servidor efetivo, o Município de Piúma poderá contratar pessoal por tempo determinado, na forma de lei municipal específica, de acordo com Art. 37, Inciso IX da Constituição Federal.

§ 1º As substituições de que trata o *caput*, deste artigo, poderão também ser exercidas por candidato aprovado em concurso público, dentro do prazo de validade legal, para a rede municipal de ensino, que se encontre na lista de classificação, desde que esteja ciente de tratar-se de contratação por tempo determinado e de que retornará à lista de espera findo o período de contratação para substituição de docente do quadro efetivo.



§ 2º As substituições de que trata o *caput* deste artigo não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de classificação e serão sempre por período determinado.

§ 3º A contratação por tempo determinado para o exercício de atividades de Magistério dar-se-á obedecendo à seguinte ordem:

I - chamada dos aprovados em concurso público que aguardam efetivação;

II - processo seletivo simplificado.

§ 4º O exercício temporário de Magistério dar-se-á através de contrato administrativo por tempo determinado no limite de até 11 (onze) meses, por cada período letivo.

§ 5º A remuneração do pessoal contratado por tempo determinado deverá ser igual ao valor do vencimento base na referência inicial para o correspondente nível de titulação do contratado.

**Art. 78.** A substituição remunerada ocorrerá, também, nos impedimentos legais e temporários, definidos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Piúma e nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias dos servidores que se encontrem nas seguintes situações:

I - investidos em funções de direção de unidades escolares;

II - ocupantes de funções gratificadas ou cargos em comissão da estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de Piúma.

## CAPÍTULO XXI DA CESSÃO

**Art. 79.** Cessão é o ato pelo qual o servidor ocupante de cargo efetivo do Quadro do Magistério Público de Piúma é posto à disposição de órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino de Piúma.

§ 1º A cessão para órgãos não vinculados a Prefeitura Municipal de Piúma será sempre concedida por prazo determinado e sem ônus para a Prefeitura Municipal de Piúma.

§ 2º Caso a cessão se dê para outro órgão integrante da administração direta da Prefeitura, esta far-se-á por período determinado.

§ 3º É vedada a contratação temporária ou a autorização de extensão de jornada para substituição de servidor cedido a outro órgão público não integrante da administração direta da Prefeitura, na forma desta Lei.

§ 4º O servidor cedido terá suspensa a contagem do interstício necessário para fazer jus à progressão e promoção funcional e à concessão da licença para qualificação profissional, nos termos desta Lei.

§ 5º A cessão não interrompe a contagem do tempo de serviço público no Município de PIÚMA, devendo, para tanto, ser mantida a contribuição do servidor para o Regime Geral de Previdência Social.

§ 6º É vedado a cessão antes da publicação do ato administrativo autorizativo, por Portaria do Chefe do Executivo Municipal.

## CAPÍTULO XXII DO ENQUADRAMENTO

**Art. 80.** Os servidores efetivos ocupantes dos cargos que integram o Quadro do



Magistério, serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo I desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 81.** No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I - o cargo ocupado pelo servidor na estrutura de cargos do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de Piúma, provido após sua aprovação em concurso público;

II - o grau de escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para o provimento do cargo, constante dos Anexos I e III desta Lei;

III - o nível da Classe: o profissional do magistério será enquadrado no nível da respectiva classe correspondente à habilitação de que trata o inciso IV do caput;

IV - no Padrão: será enquadrado no padrão correspondente, considerado o tempo de serviço prestado à Prefeitura Municipal de Piúma, contados de 03 (três) anos para cada Padrão, a partir do último enquadramento.

V - situação legal do servidor.

**Art. 82.** Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, salvo nos casos vedados pela Constituição Federal.

§ 1º Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior ao vencimento que percebe, dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que foi enquadrado.

§ 2º Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa a título de substituição ou em desvio de função.

§ 3º Na impossibilidade de encontrar, na faixa de vencimentos, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de vantagem residual.

§ 4º Os servidores efetivos que passaram a executar atividades diferentes das dos cargos para os quais foram concursados deverão retornar ao exercício das atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com as classes constantes do Anexo I, desta Lei.

**Art. 83.** A Comissão de Enquadramento do Magistério será constituída por 5 (cinco) membros titulares e 2 (dois) suplentes, designados pelo Prefeito Municipal e será integrada por:

I - Secretário Municipal de Educação, que a presidirá;

II - dois representantes do órgão responsável pelos assentamentos funcionais dos servidores na Secretaria Municipal de Educação;

III - dois representantes dos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Piúma, por estes escolhidos.

**Art. 84.** À Comissão de Enquadramento do Magistério caberá:

I - elaborar normas complementares de enquadramento e submetê-las à aprovação do Chefe do Executivo;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Executivo até o dia 06 de fevereiro de 2012.

**Parágrafo único.** Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo, a Comissão basear-se-á nos assentamentos funcionais do pessoal do Quadro do Magistério e em informações



das chefias dos órgãos ou unidades escolares onde estejam lotados.

**Art. 85.** A Comissão de Enquadramento do Magistério submeterá as listas nominais de enquadramento dos servidores à aprovação do Prefeito Municipal.

**Parágrafo único.** A aprovação dos atos coletivos de enquadramento far-se-á mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 86.** O Prefeito Municipal fará publicar as listas nominais de enquadramento dos servidores até 29 de fevereiro de 2012, passando a vigorar seus efeitos pecuniários a partir do mês de março de 2012.

**Art. 87.** O servidor do Quadro do Magistério cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal petição devidamente fundamentada e protocolada, solicitando revisão do ato que o enquadrrou.

§ 1º Por ato expreso de delegação, o Prefeito Municipal poderá indicar autoridade competente para decidir sobre os pedidos de revisão de enquadramento.

§ 2º O Prefeito ou a autoridade que recebeu a delegação deverá decidir sobre o assunto, ouvida a Comissão de Enquadramento do Magistério, nos 20 (vinte) dias úteis que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

§ 3º A ementa da decisão a que se refere o parágrafo anterior deverá ser publicada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo fixado no §2º deste artigo.

**Art. 88.** Os cargos vagos existentes bem como os que vierem a vagar, em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.

## CAPÍTULO XXIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 89.** Os vencimentos estabelecidos no Anexo II desta Lei serão devidos aos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público de Piúma apenas a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no art. 80 e seguintes desta Lei.

**Art. 90.** Os ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério serão aposentados de conformidade as disposições do Regime Geral de Previdência Social.

**Art. 91.** Excepcionalmente, os candidatos ao cargo de professor PA, classificados no Concurso Público nº 001/2007, que possuírem apenas nível médio, se convocados, serão obrigatoriamente enquadrado no nível I em extinção.

**Art. 92.** As despesas decorrentes da implantação do presente Estatuto e Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal de Piúma correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.



**Art. 93.** São partes integrantes da presente Lei os Anexos I e II.

**Art. 94.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Leis 775 de 20 de maio de 1999, 779 de 31 de maio de 1999, 806 de 26 de outubro de 1999, 1.077 de 20 de fevereiro de 2004, 1.078 de 20 de fevereiro de 2004, 1.213 de 30 de março de 2006, 1.419 de 05 de março de 2009, e 1.526 de 31 de dezembro de 2009.

Piúma, 16 de fevereiro de 2012,  
48º aniversário da emancipação político-administrativa.

**José Ricardo Pereira da Costa**  
Prefeito

PUBLICADO NA FORMA DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO



LEI Nº 1.865, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2012

ANEXO I

QUADRO DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL PARTE PERMANENTE

CARGO/CLASSE	ÁREA DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE	JORNADA SEMANAL	HABILITAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA PARA PROVIMENTO
Professor A-PA	Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental	150	24 h	Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Séries Iniciais e/ou Educação Final do Ensino Fundamental ou Licenciatura em Pedagogia, regulamentada pela Resolução CNE/CP nº 1, de 15/05/2006 ou Curso Normal Superior cursado em Instituição reconhecida pelo MEC, com habilitação em Séries Iniciais e/ou Educação Infantil. Mínimo de dois anos de Experiência em docência.
Professor B-PB	Anos Finais do Ensino Fundamental	80	24 h	Licenciatura Plena específica para o cargo na área pleiteada (Artes, Língua Portuguesa, Matemática, Geografia, História, Ensino Religioso, Ciências, Inglês e Educação Física). O candidato que cursou complementação pedagógica deverá apresentar o certificado da mesma, acrescido de histórico escolar. Registro na entidade profissional competente, quando for o caso. Mínimo de dois anos de Experiência em docência.
Professor Pedagogo – PP	Administração Escolar Inspeção Escolar Orientação Escolar Supervisão Escolar	30	24 h	Licenciatura Plena em Pedagogia (Habilitação em Gestão Educacional/Escolar; Supervisão; Orientação Educacional; Administração) ou Cursos de especialização em Gestão Educacional/Escolar; Supervisão; Orientação Educacional. Registro na entidade profissional competente, quando for o caso.. Mínimo de dois anos de Experiência em docência. Registro no órgão Competente.



LEI Nº 1.865, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2012

ANEXO II  
TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL  
PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL

Padrão (Razão 3%)

CLASSE	NÍVEL	PADRÃO DE VENCIMENTO									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PA	I(*)	1.003,70	1.033,81	1.064,83	1.096,77	1.129,67	1.163,56	1.198,47	1.234,42	1.271,46	1.309,60
	II(*)	1.033,81	1.064,83	1.096,77	1.129,67	1.163,56	1.198,47	1.234,42	1.271,46	1.309,60	1.348,89
	III(*)	1.129,67	1.163,56	1.198,47	1.234,42	1.271,46	1.309,60	1.348,89	1.389,36	1.431,04	1.473,97

(\*) Nível em extinção.

CLASSE	NÍVEL	PADRÃO DE VENCIMENTO									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PA	IV	1.185,60	1.221,17	1.257,80	1.295,54	1.334,40	1.374,44	1.415,67	1.458,14	1.501,88	1.546,94
	V	1.292,30	1.331,07	1.371,00	1.412,13	1.454,50	1.498,13	1.543,07	1.589,37	1.637,05	1.686,16
	VI	1.486,15	1.530,73	1.576,66	1.623,96	1.672,67	1.722,86	1.774,54	1.827,78	1.882,61	1.939,09
	VII	1.709,80	1.761,09	1.813,93	1.868,34	1.924,39	1.982,13	2.041,59	2.102,84	2.165,92	2.230,90
PB	IV	1.185,60	1.221,17	1.257,80	1.295,54	1.334,40	1.374,44	1.415,67	1.458,14	1.501,88	1.546,94
	V	1.292,30	1.331,07	1.371,00	1.412,13	1.454,50	1.498,13	1.543,07	1.589,37	1.637,05	1.686,16
	VI	1.486,15	1.530,73	1.576,66	1.623,96	1.672,67	1.722,86	1.774,54	1.827,78	1.882,61	1.939,09
	VII	1.709,80	1.761,09	1.813,93	1.868,34	1.924,39	1.982,13	2.041,59	2.102,84	2.165,92	2.230,90
PP	IV	1.185,60	1.221,17	1.257,80	1.295,54	1.334,40	1.374,44	1.415,67	1.458,14	1.501,88	1.546,94
	V	1.292,30	1.331,07	1.371,00	1.412,13	1.454,50	1.498,13	1.543,07	1.589,37	1.637,05	1.686,16
	VI	1.486,15	1.530,73	1.576,66	1.623,96	1.672,67	1.722,86	1.774,54	1.827,78	1.882,61	1.939,09
	VII	1.709,80	1.761,09	1.813,93	1.868,34	1.924,39	1.982,13	2.041,59	2.102,84	2.165,92	2.230,90

Professor A = PA

Professor B = PB

Professor Pedagogo = PP