LEI Nº 577/2011 DE 01 DEZEMBRO DE 2011

"Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração do Magistério do Município de União, Estado do Piauí, e dá outras providências."

O PREFEITO MUNICIPAL DE UNIÃO, ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais, e com base nos incisos I, III e IV do art. 90 da Lei Orgânica do Município,

FAÇO saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

TITULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPITULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art.1º - Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira, Cargos, Vencimento e Remuneração do Magistério do Município de União, Estado do Piauí, de acordo com as diretrizes, emanadas do Conselho Nacional de Educação, previstas na Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, no artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de junho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, dos artigos 8º § 1º e 67 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, artigo 1º incisos I, II e III e da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 2º - O regime jurídico dos profissionais do magistério é o estatutário, observadas as disposições específicas, conforme Lei nº 295, de 26 de maio de 1992.

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

I. cargo público, o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, cometidas a um servidor público;

II. servidor público, a pessoa legalmente investida em cargo público;

III. emprego público, o posto de trabalho ocupado por servidor celetista;

IV. classe, o desdobramento de um cargo no sentido de carreira;

V. carreira, a trajetória profissional caracterizada pelo desenvolvimento do ocupante de cargo de magistério, em classes e níveis, observando-se os critérios de titulação, qualificação e tempo de serviço, de modo a permitir a possibilidade de ascensão funcional do profissional do magistério;

VI. quadro de pessoal é o conjunto de cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança integrantes da rede municipal de ensino;

VII. professor é o ocupante de cargo para o exercício das funções de magistério;

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

IX. área de atuação refere-se à etapa da Educação Básica em que o professor desenvolve suas funções;

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

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

XII. nível ou referência de vencimento é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano de I a VIII conforme anexo I e II desta lei.

TITULO II

DA CARREIRA

CAPITULO I

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DESTE MUNICÍPIO

Art. 4º - A carreira dos profissionais do magistério municipal tem como princípios fundamentais:

I. habilitação profissional exigida para o exercício do magistério através da comprovação da titulação específica;
II. profissionalização do pessoal do magistério através da implementação de condições e meios que assegurem a formação e o desenvolvimento profissional, a valorização e a concentração de seus próprios esforços no campo da educação;
III. remuneração condigna pelo estabelecimento do piso salarial profissional;
IV. progressão funcional e salarial baseada na titulação e avaliação;
V. aperfeiçoamento profissional continuado;
VI. gestão democrática do ensino público, na forma da Lei Federal nº 9.394/96, artigo 14;
VII. garantia de padrão de qualidade do ensino;
VIII. igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;
IX. ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e/ou de provas e títulos, na forma do artigo 37, inciso II da CF/88.

CAPITULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - O quadro de pessoal dos profissionais do magistério é constituído de professores, cujos ocupantes possuam a qualificação consignada no artigo 4º desta lei, nos moldes previstos na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único - A quantidade de cargos públicos do município será estabelecida em lei específica de dotação de pessoal.

Art. 6º - As funções gratificadas de diretor, supervisor e coordenador de unidade escolar serão criadas por lei de iniciativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, observando a resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, artigo 5º, inciso X (MEC/CNE/CEB), de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino e considerando:

I. número de salas de aula;

II. grau de ensino ministrado;

III. número de turnos.

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

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

Art. 8º - O provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal dos profissionais do magistério é acessível aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á com o vencimento inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18(dezoito) anos.

Art. 9º - As normas específicas para realização do concurso, para provimento de cargos de profissionais do magistério serão aprovadas no edital do concurso, observando a legislação pertinente.

Art. 10 – Os contratos temporários observarão a Legislação Municipal vigente.

CAPÍTULO IV

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11 - Ao entrar em exercício, o profissional do magistério nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observando os seguintes fatores:

I.pontualidade;

II. assiduidade;

III. capacidade de iniciativa;

IV. produtividade;

V. responsabilidade;

VI. disciplina;

VII. eficiência;

VIII. relacionamento interpessoal.

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

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

§ 3 ° - A avaliação de desempenho deve ser um processo, com aferição semestral, sendo que a última avaliação deve acontecer três meses antes de finalizar o estágio probatório, dando-se ciência ao titular do cargo.

§ 4°. Se, da avaliação do estágio probatório, concluir-se pela inaptidão, será instaurado Inquérito Administrativo, na forma da legislação específica, devendo o servidor interessado ser notificado para, no prazo 10 (dez) dias, apresentar defesa prévia, indicando, dentre as provas admitidas em direito, aquelas que pretende produzir.

§ 5°. Juntamente com a notificação do interessado ser-lhe-á encaminhada toda a documentação referente à sua avaliação, sem prejuízo de vista aos autos na repartição.

§ 6°. Recebida a defesa prévia, a Comissão responsável pela garantia do contraditório ouvirá as testemunhas, se for o caso, providenciará as diligências requeridas e receberá os documentos que lhe forem encaminhados, produzindo relatório preliminar em 30 (trinta) dias.

§ 7°. O relatório preliminar será dirigido ao interessado para apresentação de sua defesa em 10(dez) dias.

§ 8°. Após recebimento da defesa, a Comissão fará seu relatório conclusivo e o encaminhará à autoridade competente para julgamento em 20 (vinte) dias.

§ 9° - A homologação, declarando o servidor apto ou inapto para o serviço público, deve ser publicada no Diário Oficial do Município, ou na falta deste, no Diário Oficial do Estado.

Art. 12 - O profissional do magistério municipal não aprovado no estágio probatório será exonerado.

Art. 13 - O ocupante de cargo de magistério em estágio probatório poderá exercer qualquer uma das funções de suporte pedagógico direto à docência, mediante ato formal da Secretaria Municipal da Educação e Cultura.

CAPÍTULO V
DA ESTABILIDADE

Art. 14 – O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício, desde que aprovado no estágio probatório.

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

Art. 16 - Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação de desempenho.

SEÇÃO I
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 17 - O concurso público para provimento dos cargos dos profissionais do magistério municipal será de provas e títulos, conforme disposto em edital.

§ 1° - O edital deverá ser previamente publicado, observando-se a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da realização das provas, do seguinte modo:

I. integralmente, no Diário Oficial dos Municípios;
II. resumidamente, em jornal de grande circulação.

§ 2° - As provas de conhecimentos gerais e específicos, e didática se houver, serão disciplinadas pelo edital do concurso, atendido os seguintes critérios:

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

§ 3° - O resultado do concurso público, com os nomes dos candidatos aprovados e as respectivas notas, deverá ser publicado no Diário Oficial do Município e, na falta deste, no Diário Oficial do Estado.

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

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

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

SEÇÃO II

DO DESENVOLVIMENTO E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 18 - O desenvolvimento funcional dos profissionais do magistério do município dar-se-á através da progressão horizontal e vertical.

§1° - Progressão vertical é a mudança de uma classe para o primeiro nível da classe subseqüente mediante apresentação da titulação exigida.

§2° - Progressão horizontal é a movimentação do nível em que se encontra para outro imediatamente superior, dentro da respectiva classe, independente do n° de vagas, condicionada à qualificação e avaliação de

desempenho, a cada 03 (três) anos, segundo critérios a serem fixados em lei específica.

§ 3º - A não realização da avaliação de desempenho por parte da gestão permite que o Servidor mude automaticamente de nível de 05(cinco) em 05(cinco) anos.

Art. 19 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor são agrupados em classes, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério.

§ 1º - Cada classe compõe-se de oito níveis identificados por algarismo romano (I a VIII).

§ 2º - O resultado dessa progressão, satisfeitas cumulativamente todas as exigências, resultará no incentivo de 4% (quatro por cento) nos níveis I, II, III e IV e 3% (três por cento) nos níveis V, VI, VII e VIII de cada classe.

Art. 20 - O pessoal do magistério terá direito à progressão funcional, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – houver completado no mínimo três anos de efetivo exercício na referência;

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

III - ter participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento na respectiva área de atuação, no período de três anos, em um total com carga horária igual superior a 240 (duzentos e quarenta) horas, admitindo-se apenas o somatório de cursos de no mínimo, 20 horas/aulas, com certificação de instituições públicas ou privadas, desde que devidamente reconhecidas pelo MEC.

Parágrafo único - A Administração deferirá todos os pedidos de progressão regularmente instruídos, publicando a relação dos promovidos nos meses de maio e outubro, com efeitos financeiros no mês subseqüente.

Art. 21 - Os cargos de professor serão constituídos das seguintes classes:

I - professor classe A;

II - professor classe B;

III - professor classe C;

IV - professor classe D;

V - Professor classe E.

Art. 22 - Professor classe "A" é o regularmente investido no cargo de professor com habilitação específica de ensino médio com habilitação em magistério, obtido em no mínimo três séries;

Art. 23 - Professor classe "B" é o regularmente investido em cargo de professor com habilitação específica de grau superior, obtida em curso de licenciatura plena, feito em instituição reconhecida pelo MEC;

Art. 24 - Professor classe "C" é o regularmente investido em cargo de professor que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área de educação, feito em instituição reconhecida pelo MEC.

Art. 25 - Professor classe "D" é o regularmente investido em cargo de professor que possui além da habilitação de grau superior (licenciatura plena), curso específico de mestrado na área de educação, feito em instituição reconhecida pelo MEC.

Art. 26 - Professor classe "E" é o regularmente investido em cargo de professor que possui além da habilitação de grau superior, curso específico de doutorado na área de educação, feito em instituição reconhecida pelo MEC.

Art. 27 – Como forma de incentivo à mudança de classe, sendo comprovada a graduação superior, superior com especialização Latu senso, mestrado e doutorado, ficam definidos os seguintes percentuais: 20% (vinte por cento) da classe "A" para classe "B" (superior), 15% (quinze por cento) da classe "B" para classe "C" (especialização latu senso), 15% (quinze por cento) da classe "C" para classe "D" (mestrado) e 15% (quinze por cento) da classe "D" para classe "E" (doutorado).

Art. 28 - O tempo de serviço em que o profissional do magistério se encontre afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que

trata o inciso I do artigo 20, exceto nos casos considerados de efetivo exercício na docência.

Art. 29 - A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 30 - Perderá o direito a progressão funcional o profissional do magistério que, no período de três anos a ser computado, tiver:

I – recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão;

II – mais de 45 (quarenta e cinco) faltas não justificadas;

Art. 31 - A progressão funcional não poderá ser concedida ao profissional do magistério quando posto à disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino deste Município.

SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 32 - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do profissional do magistério no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento funcional na carreira, e deverá observar os princípios e regras estabelecidas nesta Lei, bem como critérios a serem fixados em lei ordinária ou decreto específico.

§ 1° - Para garantia dos valores da legalidade, moralidade e transparência dos processos de avaliação, fica autorizada a instituição de uma Comissão Central de Avaliação com mandato de 02 (dois) anos, composta por representantes da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Educação e Cultura, e representantes dos profissionais do magistério deste município.

§ 2°- A comissão de que trata o parágrafo anterior será composta de 05 (cinco) membros, sendo 02 (dois) indicados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SEMEC, 02 (dois) eleitos pelos profissionais do magistério deste Município, em Assembléia de seu Sindicato, e 01 (um)

indicado pela Secretaria Municipal de Administração, que será o Coordenador.

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

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

Art. 33 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração o projeto pedagógico do ensino municipal e da escola, a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional da educação e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

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

II - periodicidade;

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

IV - conhecimento do profissional do magistério do resultado da avaliação;

Art. 34 - Deverão ser consideradas duas formas básicas de avaliação de desempenho:

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

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

II – avaliação de características relacionadas à formação, capacitação e profissionalização.

Art. 35 - A avaliação de desempenho deverá servir também para a identificação de situações de desempenho funcional deficiente, irregular ou insatisfatório, com o propósito de corrigir distorções e necessidades de aperfeiçoamento e capacitação profissional.

CAPÍTULO VI
DO EXERCÍCIO

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

Art. 37 - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o servidor terá o seu local de trabalho designado pelo Secretário Municipal de Educação e Cultura ou equivalente, lotando-o preferencialmente, em Unidade Escolar próxima a sua residência.

Art. 38 - É de trinta dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse. Findo o prazo e não entrando em exercício o servidor será exonerado, ou tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança.

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

§ 2° - Ao entrar em exercício o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

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

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

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

I – férias;

II – casamento, até oito dias, consecutivos;

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

IV – nascimento de filho, por cinco dias;

V – licença, exceto a licença para tratar de interesse particular, sem remuneração, ou licença saúde, quando ultrapassar o limite de 24 (vinte e quatro) meses;

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

VII – afastamento preventivo, enquanto se realiza inquérito administrativo, quando necessário, se não resultar em punição;

VIII – licença para mandato classista em sindicato da categoria

CAPITULO VII
DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 40 - A substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional do magistério para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos.

Art. 41 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o servidor que se afastar de suas funções, em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal, quando esse afastamento prejudicar as atividades escolares.

Art. 42 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, cabendo ao Diretor da Escola informar ao Secretário Municipal de Educação sobre a necessidade surgida na escola, para as providências de substituição.

Parágrafo Único – Fica o professor obrigado a fazer a reposição presencial das aulas, por força da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no caso de faltas não justificadas.

Art. 43 - Os profissionais de magistério investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de natureza especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

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

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

Art. 44 – A substituição terá sempre caráter temporário.

CAPÍTULO VIII
DA CEDÊNCIA

Art. 45 - A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o profissional do magistério, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição de entidade ou órgão da administração publica federal, estadual ou municipal.

Parágrafo único – A cedência será sem ônus para o órgão de origem quando o profissional do magistério for colocado à disposição da entidade sem vinculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação, para exercer funções fora do sistema de ensino deste município.

Art. 46 - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01(um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas, até o limite do mandato do executivo municipal.

CAPÍTULO IX
DA REMOÇÃO

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

Art. 48 - A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga e a critério da Administração.

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

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

Art. 51 – O profissional do magistério ocupante de cargo eletivo ou classista não poderá ser removido ex offício no prazo de vigência do respectivo mandato e até 01 (um) ano após o encerramento do respectivo mandato.

CAPÍTULO X
DO AFASTAMENTO

Art. 52 - A juízo da administração, o profissional do magistério poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remuneração, para:

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

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

III - cumprir missão oficial dentro ou fora do país.

IV – frequentar curso de pós-graduação, (lato-senso, stricto-senso), treinamento e aperfeiçoamento.

Parágrafo único – O Poder Executivo definirá normas para concessão de afastamento a pedido para cursos de capacitação ou qualificação.

Art. 53 - Desde a expedição do diploma para o cargo eletivo, o profissional do magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato.

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

TÍTULO III
DOS DIREITOS E DEVERES
CAPÍTULO I
DA REMUNERAÇÃO
SEÇÃO I
DO VENCIMENTO/PISO

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

Art. 55 - Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao membro do magistério pelo exercício do cargo efetivo correspondente à classe e nível do ocupante do cargo, na forma especificada no anexo I desta Lei, respeitada a legislação federal sobre o piso salarial do Magistério.

SEÇÃO II
DAS DIÁRIAS

Art. 56 - O profissional do magistério que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento próprio.

§ 1° - A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando o Município custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.

§ 2° - Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.

Art. 57 - O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 05 (cinco) dias.

Parágrafo único – Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no caput.

SEÇÃO III
DA INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE

Art. 58 - Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com utilização de meio próprio de locomoção para execução de serviços externos, desde que autorizados, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regimento.

SEÇÃO IV
DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 59 – Além do vencimento, são devidas ao pessoal dos cargos do magistério as seguintes gratificações pelo efetivo exercício do cargo:

I – gratificação de localidade especial;

II – gratificação de educação especial.

III – Adicional de tempo de serviço na proporção de 5% (cinco por cento) a cada 05 anos de efetivo exercício.

Parágrafo único: O Servidor do magistério fará jus ao adicional de tempo de serviço, que incidirá sobre o vencimento, no percentual de 05% (cinco por cento), a partir do mês em que completar o quinquênio.

Art. 60 - Gratificação de localidade especial é a parcela remuneratória mensal, em valor nominal, devida ao profissional do magistério enquanto exercer a função em estabelecimento de ensino de difícil acesso, conforme disposto em regulamento próprio.

Art. 61 – Gratificação de educação especial é aquela devida aos professores efetivamente lotados em classes com alunos portadores de necessidades

especiais nas unidades escolares da rede municipal de ensino, conforme disposto em regulamento próprio.

CAPÍTULO II
DAS FÉRIAS

Art. 62 - Os ocupantes de cargo do magistério gozarão férias regulamentares de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos em que não há atividade escolar e de acordo com o interesse da escola.

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

§ 2° - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante do cargo do magistério, por ocasião das férias, adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

§ 3° - No caso do servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional que trata este artigo.

CAPÍTULO III
DAS LICENÇAS

Art. 63 - Conceder-se-á aos profissionais do magistério licença:

I – por motivo de doença em pessoa da família;

II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III – para o serviço militar;

IV – para atividade política, na forma da lei eleitoral;

V – para capacitação;

VI – para tratar de interesses particulares;

VII – para desempenho de mandato classista;

VIII – gestante, paternidade, adoção e aborto;

IX – para tratamento de saúde;

X – por acidente em serviço;

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

§ 2º - É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista nos inciso I, IX e X deste artigo.

Art. 64 - A critério da administração poderá ser concedida licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional na área da educação pelo prazo de até três anos.

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

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

§ 3º - O afastamento para freqüentar curso de pós-graduação terá sua duração igual à duração institucional do referido curso, devendo a cada semestre, o beneficiado comprovar sua permanência, mediante declaração ou certidão da instituição promotora do curso.

§ 4º - O Poder Executivo definirá normas para concessão de afastamentos a pedido para cursos de capacitação ou qualificação e pós-graduação em nível de especialização, exigindo-se inscrição sempre no final de cada semestre letivo.

Art. 65 - A licença concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

Art. 66 - São competentes para conceder licença:

I – o Prefeito Municipal, ao dirigente da Secretaria Municipal de Educação, e quando a licença para aperfeiçoamento e pós-graduação for para curso fora do Município;

II – o Secretário de Educação aos profissionais do magistério que lhe sejam subordinados.

SEÇÃO I

DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 67 - Poderá ser concedida licença ao profissional da educação por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

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

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

SEÇÃO II

DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO

Art. 68 - Poderá ser concedida licença ao profissional do magistério municipal para acompanhar o cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

Parágrafo único - A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

SEÇÃO III

DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 69 - Ao profissional do magistério convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

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

SEÇÃO IV
DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art. 70 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor terá direito a 90 (noventa) dias de licença para participar de curso de capacitação, devendo ao seu retorno, comprovar pelo menos 120 (cento e vinte) horas de curso na sua área de atuação.

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

§2° - A Administração decidirá sobre a oportunidade do afastamento, de forma a não prejudicar as ações da escola.

§3° - A licença será concedida a servidores sem restrições legais.

§4° - Fica extinta a licença prêmio por assiduidade, garantido o direito adquirido.

SEÇÃO V
DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

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

§1° - A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do profissional da educação ou no interesse do serviço.

§ 2° - Durante o afastamento o servidor poderá arcar com a contribuição previdenciária, tanto a parte individual como a patronal, a fim de garantir o seu tempo de contribuição para efeito de aposentadoria.

SEÇÃO VI

DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA

Art. 72 - É assegurado ao profissional do magistério o direito à licença para desempenho de mandato classista, em sindicato, associação de classe, federação ou confederação representativa da categoria, sem prejuízo da remuneração, de acordo com as normas de funcionamento da entidade.

§1° - Somente poderão ser licenciados servidores efetivos, eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, obedecendo aos seguintes critérios:

a) associação de classe terá no máximo 03 (três) liberações por entidade, sendo que deverá ter no mínimo 100 (cem) associados, para ter a primeira liberação. A cada novos 200 (duzentos) associados a entidade terá mais 01 (um)servidor liberado até o limite de 03(três) liberações.

b) ao sindicato ficam asseguradas 02 (duas) liberações para o limite de 100 (cem) a 300 (trezentos) associados. A cada novos 200 (duzentos) associados na base da categoria a entidade terá mais 01 (um) servidor liberado até o limite de 05 (cinco) liberações. Abaixo de 100 (cem) associados não haverá liberações.

§ 2° - Para federação ou confederação o município liberará um único servidor, desde que eleito para a Diretoria Executiva.

§ 3° - A licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição, de acordo com as normas de funcionamento da entidade.

§ 4° - É vedada a exoneração, a suspensão, a destituição de função ou demissão de servidor que se enquadre em qualquer das situações previstas no caput deste artigo até 01 (um) ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta prevista neste Plano, devidamente apurada em inquérito administrativo com direito a ampla defesa.

SEÇÃO VII

DA LICENÇA GESTANTE, PATERNIDADE, ADOÇÃO E ABORTO

Art. 73 - A licença gestante é benefício de caráter previdenciário garantido pelo artigo 7°, inciso XVIII da Constituição Federal Brasileira.

Art. 74 - Será concedida licença gestante à profissional da educação de 180 (cento e oitenta) dias, na forma da Lei (Lei Municipal n° 534, de 22 de dezembro de 2008), sem prejuízo da remuneração.

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

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

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

Art. 75 - Fica assegurada à servidora adotante a licença à adoção nas seguintes condições:

I - por 180 (cento e oitenta) dias, quando o adotado tiver até 01 (um) ano de nascido;

II - por 90 (noventa) dias, quando o adotado tiver mais de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade;

III - por 30 (trinta) dias, quando o adotado tiver idade superior a 04 (quatro) anos e inferior a 08 (oito) anos de idade.

Art. 76 - O profissional do magistério municipal terá direito a licença paternidade, sem prejuízo da remuneração.

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

SEÇÃO VIII

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 77 - Será concedida ao profissional do magistério municipal licença para tratamento de saúde, concedida com base em exame médico pericial sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Parágrafo único – Para licença de até quinze dias será exigido atestado por médico credenciado por órgão competente e, se por prazo superior pericia por junta médica da previdência oficial.

SEÇÃO IX
DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO

Art. 78 - Será licenciado, com remuneração integral, o profissional do magistério acidentado em serviço ou acometido de moléstia profissional.

Art. 79 - Configura acidente em serviço ou doença profissional, o dano físico ou mental sofrido pelo profissional do magistério, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

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

I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo profissional da educação em exercício do cargo, no local de trabalho;

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

Art. 80 - O profissional do magistério acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, a conta de recursos públicos, se a rede pública de saúde não possuir tratamento adequado.

Parágrafo único – O tratamento deverá ser recomendado por junta médica oficial e constitui medida de exceção.

Art. 81 - A prova do acidente será feita no prazo de dez dias, a contar da data do ocorrido, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

CAPÍTULO IV
DOS DEVERES

Art. 82 - São deveres do profissional do magistério:

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

II- cumprir os horários e calendário escolar;

III-desempenhar as atribuições de seu cargo, de acordo com as descrições especificadas no regimento interno;

IV-manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula ou no ambiente escolar;

V - comparecer as reuniões para as quais for convocado;

VI -promover e participar de atividades comunitárias de caráter cívico-social que atraiam os membros da comunidade;

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

VIII - respeitar as autoridades constituídas, os monumentos e as tradições de nossa história;

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

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

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

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

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

XIV - adquirir conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;

XV - fortalecer os vínculos da família, os laços de solidariedade humana e a tolerância recíproca em que se assenta a vida social.

Art. 83 - O ocupante de cargo ou emprego público, profissional do magistério público municipal, tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições mantendo conduta adequada à dignidade profissional.

§1° - São deveres comuns a todos os profissionais do magistério:

I- conhecer e respeitar a lei;

II- participar da elaboração da proposta pedagógica e do regimento interno da escola;

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

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

V- zelar pela aprendizagem dos alunos, no âmbito de suas incumbências;

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

VII- comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VIII-manifestar-se solidário cooperando com a comunidade escolar e com a localidade;

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

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

XI-zelar pela defesa dos direitos Servidores e por sua reputação;

XII- guardar sigilo profissional;

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

TÍTULO IV
DO REGIME DISCIPLINAR
CAPÍTULO I
DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS

Art. 84 - Aplicar-se-á ao profissional do magistério, o regime disciplinar previsto no regime jurídico em vigência no Município de União, além das normas operacionais estabelecidas em regimento interno da escola.

Art. 85 - O regimento interno da escola, contendo normas operacionais, será elaborado por uma Comissão constituída por professores da escola e membros do setor educacional do município e representantes de toda comunidade escolar.

CAPÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 86 - O professor terá 70% (setenta por cento) de sua carga horária em sala de aula e 30% (trinta por cento) de horário pedagógico, destinado a estudo, planejamento e demais atividades complementares inerentes à docência.

§1° - O horário pedagógico do professor será no desenvolvimento das atividades complementares, observando-se o seguinte:

I – obrigatoriedade de participação nas atividades pedagógicas coletivas e pré-agendadas;

II – cumprimento dos prazos estabelecidos no calendário escolar para entrega de material relativo a avaliações e registros das atividades pedagógicas e do ensino.

§2° - Não será permitido que, para cumprimento da carga horária semanal, seja exigida do profissional do magistério a regência de mais de sete turmas em cada turno diário de trabalho.

§ 3° O regime de horário pedagógico é restrito ao professor, não se estendendo aos demais servidores.

Art. 87 - A jornada de trabalho para o pessoal do magistério (professor) será de 20 (vinte) horas semanais, permitida a nomeação para cumprimento de 40 (quarenta) horas em casos especiais, se assim definido no edital para o concurso público.

§ 1° - Ao professor efetivo em regime de vinte horas semanais poderá ser concedido um segundo turno, por convocação expressa e justificada em portaria do Secretário Municipal de Educação e Cultura, de acordo e limitado à necessidade do Município e a disponibilidade do servidor.

Art. 88 - A jornada de trabalho do profissional do magistério, investido no cargo mediante concurso público para o regime de 40 (quarenta) horas, somente poderá sofrer redução com a concordância do servidor.

TÍTULO V
DAS DISPOSICÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 89 – O reenquadramento dos profissionais do magistério no Plano de Cargos, Carreira e Salários dar-se-á da seguinte forma:

I – Professor classe A, nível médio, será enquadrado na classe A, nível I.

II - Professor classe B, nível médio, será enquadrado na classe A, nível II.

III - Professor classe C, nível médio, será enquadrado na classe A, nível VI.

IV - Professor classe D, nível médio, será enquadrado na classe A, nível VIII.

V - Professor classes A e B, nível superior, será enquadrado na classe B, nível I.

VI - Professor classe C, nível superior, será enquadrado na classe B, nível II.

VII - Professor classe D, nível superior, será enquadrado na classe B, nível IV.

VIII - Professor classes A, B e C, nível pós-graduado, será enquadrado na classe C, nível I.

IX - Professor classe D, nível pós-graduado, será enquadrado na classe C, nível II.

Art. 90 - As despesas decorrentes da aplicação deste plano correrão por conta de dotações do próprio orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

Art. 91 - Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovadas por ato do Prefeito Municipal, utilizando-se subsidiariamente, conforme o caso a Lei 8.112/1990.

Art. 92 - Ficam revogadas todas as gratificações hoje existentes criadas em lei ou outro instrumento legal.

Parágrafo único - A gratificação de VNI e a diferença individual percebida por alguns professores permanecerá, com o seu valor nominal, como vantagem pessoal nominalmente identificada, não sendo passível de correção ou reajuste.

Art. 93 - O enquadramento dos atuais servidores dar-se-á no prazo de 90 (noventa) dias da vigência dessa lei e será feito por comissão específica constituída através da indicação de 02 (dois) membros da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, 01 (um) membro indicado pela Secretaria Municipal de Administração, que será o Presidente, e 02 (dois) membros dentre professores indicados pelo Sindicato da categoria.

§ 1° - Não haverá diferenças a serem pagas em decorrência desta lei no prazo do enquadramento.

§ 2° - Nenhum prejuízo ao servidor poderá ocorrer em função desta lei. Qualquer excedente, em decorrência do enquadramento será mantido como vantagem pessoal.

Art. 94 - Esta Lei entrará em vigor a partir de 1° de Janeiro de 2012.

Art. 95 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei n° 461, de 02 de abril de 2004.

Gabinete do Prefeito Municipal de União, Estado do Piauí, em primeiro de dezembro de dois mil e onze (01.12.2011).

José Barros Sobrinho
Prefeito Municipal de União

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTOS

CLASSES	Carga horária	NÍVEIS							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
(A) Médio	20 HORAS	593,54	617,28	641,97	667,65	687,68	708,31	729,56	751,45
	40 HORAS	1.187,08	1.234,56	1.283,95	1.335,30	1.375,36	1.416,62	1.459,12	1.502,9
(B) Superior	20 HORAS	712,25	740,74	770,37	801,18	825,22	849,97	875,47	901,74
	40 HORAS	1.424,50	1.481,48	1.540,73	1.602,36	1.650,44	1.699,95	1.750,95	1.803,4
(C) Pós - Graduação	20 HORAS	819,09	851,85	885,92	921,36	949,00	977,47	1.006,79	1.037,0
	40 HORAS	1.638,17	1.703,70	1.771,85	1.842,72	1.898,00	1.954,94	2.013,59	2.074,0
(D) Mestrado	20 HORAS	941,95	979,63	1.018,81	1.059,56	1.091,35	1.124,09	1.157,81	1.192,5
	40 HORAS	1.883,90	1.959,25	2.037,62	2.119,13	2.182,70	2.248,18	2.315,63	2.385,1
(E) Doutorado	20 HORAS	1.083,24	1.115,74	1.149,21	1.183,69	1.219,20	1.255,77	1.293,45	1.332,2
	40 HORAS	2.166,48	2.253,14	2.343,27	2.437,00	2.510,11	2.585,41	2.662,97	2.742,8

Gabinete do Prefeito Municipal de União, Estado do Piauí, em primeiro de dezembro de dois mil e onze.

José Barros Sobrinho
Prefeito
Prefeitura Municipal de União

José Wilson Viana de Oliveira
Chefe de Gabinete
Prefeitura Municipal de União - PI

Numerada, registrada, publicada e sancionada a presente Lei, nesta Secretaria de Gabinete da Prefeitura Municipal de União, Estado do Piauí, em primeiro de dezembro de dois mil e onze.

José Barros Sobrinho
Prefeito
Prefeitura Municipal de União-PI

José Wilson Viana de Oliveira
Chefe de Gabinete
Prefeitura Municipal de União - PI

ANEXO II

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE UNIÃO - PI

TABELA DE VENCIMENTOS

	NÍVEIS							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Agente operacional A	625,00	643,75	663,06	682,95	703,44	724,55	746,28	768,67
Agente operacional B	656,25	675,94	696,22	717,10	738,62	760,77	783,60	807,10
Agente Técnico A	718,75	740,31	762,52	785,40	808,96	833,23	858,23	883,97
Agente Técnico B	754,69	777,33	800,65	824,67	849,41	874,89	901,14	928,17
Agente Superior	1.250,00	1.287,50	1.326,13	1.365,91	1.406,89	1.449,09	1.492,57	1.537,3

Gabinete do Prefeito Municipal de União, Estado do Piauí, em primeiro de dezembro de dois mil e onze.

José Barros Sobrinho
Prefeito
Prefeitura Municipal de União-PI

José Wilson Viana
Chefe de Gabi
Prefeitura Municipal de

Numerada, registrada, publicada e sancionada a presente Lei, nesta Secretaria de Gabinete da Prefeitura Municipal de União, Estado do Piauí, em primeiro de dezembro de dois mil e onze.

José Barros Sobrinho
Prefeito
Prefeitura Municipal de União-PI

José Wilson Viana de Oliveira
Chefe de Gabinete
Prefeitura Municipal de União - PI

Agente Técnico de Serviço – CL –B	Técnico em saúde Bucal
	Técnico em Patologia Clínica
	Técnico em Laboratório
	Técnico em Radiologia
	Técnico em Enfermagem
	Técnico Agrícola
Agente Superior de Serviço – CL – Única	Médico
	Enfermeiro
	Odontólogo
	Nutricionista
	Fisioterapeuta
	Bioquímico
	Assistente Social
	Farmacêutico
	Psicólogo
	Engenheiro Agrônomo
	Médico Veterinário
	Engenheiro Civil
	Topógrafo
	Fonoaudiólogo
	Arquiteto
	Educador Físico
	Terapeuta Ocupacional
	Assessor Jurídico

ANEXO I

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE UNIÃO - PI

QUADRO DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE UNIÃO – PI

CARGOS PÚBLICOS MUNICIPAIS	ESPECIALIDADES
Agente Operacional de Serviços – CLASSE A	Servente
	Zelador
	Vigia
	Merendeira
	Coveiro
	Auxiliar Administrativo
	Operador de Máquina
	Mecânico
Agente Operacional de Serviço – CLASSE B	Motorista
	Eletricista
	Agente Comunitário de Saúde
	Agente de Combate às Endemias
Agente Técnico de Serviço – CL –A	Agente Administrativo
	Auxiliar de Contabilidade
	Auxiliar de Enfermagem
	Agente de Vigilância Sanitária
	Auxiliar de Saúde Bucal

Assinado Digitalmente via Documentação Web (TCE/PI) - GUSTAVO CONDE MEDEIROS - ***.*23.813-** - 18/11/2026 08:46:04
Assinado Digitalmente via Documentação Web (TCE/PI) - RAIMUNDO MARTINS DE SOUSA SANTOS SOBRINHO - ***.*45.613-** - 18/11/2026 08:4