LEI Nº 07/97 **DE 28 DE FEVEREIRO DE 1997**

"Cria o Plano de Cargos e Salário da Prefeitura Municipal de Juazeiro do Piauí e dá outras providências."

O EXCELENTÍSSIMO SENHOR **PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO DO PIAUÍ, ESTADO DO PIAUÍ,** ***JOSÉ VISGUEIRA SOBRINHO*** faz saber a todos que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ART. 1º - O Plano de Cargo, Salários e de Carreira da Prefeitura Municipal de Juazeiro do Piauí, tem por objetivos fundamentais a valorização e profissionalização do agente público administrativo, mediante:

I - adoção de princípios do mérito, para ingresso e desenvolvimento da carreira;

II - capacitação dos funcionários, em caráter geral permanente.

ART. 2º - Para fins deste Plano, considera-se:

I - Cargo: é um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que serão conferidas a um servidor.

II - Referência: é a representação salarial simbolizada pelos algarismos I, II, III e IV, em que se subdivide cada classe/categoria.

III - Carreira: é o conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, escalonados segundo a responsabilidade e complexidade das atribuições, com denominação própria.

IV - Promoção: é a evolução do servidor dentro do cargo de carreira que ocupa em função de seu desempenho funcional e do tempo de serviço.

V - Salário: é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo efetivo, cujo valor é o fixado por este instrumento ao servidor público designado.

ART. 3º - Os cargos serão de provimento efetivo e de comissão e serão ocupados por pessoas legalmente habilitadas em concurso público ou na forma da legislação em vigor.

ART. 4º - É livre a nomeação e designação do Prefeito dos cargos em comissão e das funções gratificadas, que constituem o quadro estrutural do Poder Executivo.

ART. 5º - O Poder Público Municipal poderá contratar pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

ART. 6º - O Plano de Cargos, Salários e de Carreira está constituído dos seguintes anexos:

a) Quadro de Pessoal

b) Tabela de Salários

c) Especificação e decisão de Cargos e Salários

CAPÍTULO II
DA PROMOÇÃO

ART. 7º - A promoção horizontal é a evolução do servidor de uma referência para outra superior dentro do mesmo cargo, correspondendo um acréscimo de 6% (seis por cento) em cada referência, incidindo o percentual sobre o salário da referência inicial.

§ 1º - Aplica-se a promoção horizontal aos servidores de cargos efetivos.

§ 2º - As referências salariais estão constantes na Tabela de Salários.

ART. 8º - O servidor terá direito a progressão horizontal, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - Houver completado 1.095 (Hum mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício no cargo em referência, período em que serão admitidas até 10 (Dez) faltas justificadas, através de documento especifico.

II - Haver obtido conceito favorável nas avaliações de desempenho do período.

§ 1º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I, exceto nos casos considerados de efetivo exercício.

§ 2º - A contagem de tempo para um novo período será sempre iniciada do dia seguinte àquele em que servidor houver completado o período especificado no inciso I.

§ 3º - Não fará jus a progressão horizontal o servidor que houver sofrido no período de 03 (três) anos a ser computado, pena disciplinar formal, de advertência ou suspensão.

§ 4º - O servidor ao completar 06 (Seis) anos de efetivo exercício no mesmo cargo, será automaticamente promovido para a referência imediatamente superior, a que lhe pertence.

§ 5º - A promoção horizontal dar-se-á pelo tempo de serviço no cargo na seguinte ordem:

a) Nível I - categoria inicial, com tempo de duração até 06 (Seis) anos;

b) Nível II - categoria nível II, com tempo de duração até 15 (Quinze) anos;

c) Nível III - categoria nível III, com tempo de duração até 24 (Vinte e quatro) anos;

d) Nível IV- categoria nível IV, com tempo de duração até 35 (Trinta e cinco) anos.

ART. 9º - A promoção vertical é a passagem do servidor de um cargo para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma carreira.

§ 1º - Condicionada à existência de vaga, o servidor fará jus à promoção **vertical** desde que, cumulativamente, satisfaça os seguintes requisitos:

I - Ter sua permanência de, no mínimo, 8 (Oito) anos no cargo que ocupa;

II - Não ter sofrido punição formal de advertência ou suspensão nos últimos 03 (Três) anos que antecederem a promoção vertical.

III - Ter sido aprovado nas duas últimas avaliações de desempenho;

IV - Ser aprovado no processo seletivo.

CAPÍTULO III
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

ART. 10º - A carreira do magistério tem como objetivos a profissionalização e o aperfeiçoamento dos docentes ou especialista da Educação, caracterizadas por atividades continuadas e dedicadas a concretização dos ideais e objetivos da educação nacional organizada em sistema próprio de classificação de cargos e consubstanciada no grupo magistério.

ART. 11º - O grupo magistério é constituído por um conjunto de cargos, ordenados em categorias funcionais, desdobráveis em classes e níveis que permitem aos seus ocupantes promoção vertical e horizontal, respectivamente.

PARÁGRAFO ÚNICO - Promoção Vertical é elevação do docente e especialista em educação a classe superior àquela a que pertence por habilitação. Promoção Horizontal é o movimento do pessoal do magistério dentro do mesmo nível.

SEÇÃO I
DA PROMOÇÃO VERTICAL

ART. 12º - Para efeito da promoção vertical deverão obedecidos os seguintes critérios:

a) Professor Classe "A" - professor leigo.

b) Professor Classe "B" - professor com formação pedagógica e habilitação especifica para o magistério de 1ª a 4ª série .

c) Professor Classe "C" - professor com formação pedagógica mais 01 (um) ano de adicional e habilitação especifica para o magistério de 1ª a 6ª série.

d) Professor Classe "D" - Professor com licenciatura curta e habilitação para o Magistério de 1ª a 8ª série.

e) Professor Classe "E" - Professor com licenciatura plena e habilitação específica para o Magistério de 1ª a 8ª série do 1º grau e 1º ao 3º ano do 2º grau.

PARÁGRAFO ÚNICO- Entende-se por professor leigo aquele sem habilitação específica para o magistério podendo lecionar a título precário da 1ª a 4ª série do 1º grau.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

ART. 13º - Para efeito de promoção horizontal deverão ser obedecidos os seguintes critérios de categorias funcionais que são constituídas de níveis em número de 08 (oito) onde são identificadas por algarismos romanos, a partir do I que constitui o nível inicial de cada nível funcional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os níveis obedecerão a seguinte escala:

a) Nível I - até 03 (três) anos de exercício no Magistério Oficial do Município;

b) Nível II - após 03 (três) anos de exercício no magistério oficial do Município;

c) Nível III - após 06 (seis) anos de exercício no magistério oficial do Município.

d) Nível IV - após 09 (nove) anos de exercício no magistério Oficial do Município;

e) Nível V - após 12 (doze) anos de exercício no magistério Oficial do Município;

f) Nível VI - após 15 (quinze) anos de exercício no magistério Oficial do Município;

g) Nível VII - após 18 (dezoito) anos de exercício no magistério Oficial do Município;

h) Nível VIII - após 21 (vinte e um) anos de exercício no magistério Oficial do Município;

II - O professor que exerce a profissão de Instrutor de Esporte, deverá obedecer a política de carreira do magistério, constante neste plano, baseado na sua profissional.

ART. 14 - Os professores quando desenvolvendo as suas atividades em sala de aula terão direito a uma gratificação, chamada de regência na presente Lei, no valor de 40% (quarenta por cento) sobre o salário básico.

ART. 15 - A carga horária será de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas semanais sendo os salários definidos na tabela de vencimentos que constitui o anexo 1 da presente Lei.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ART. 16º - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor público no cumprimento de as atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional, a ser comprovada pelo Secretário de Administração, Planejamento e Finanças e homologada pelo Prefeito.

ART. 17º - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor públicos 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 das carreiras;