LEIS

2003

E

2004

				Pág. Inicial	Pág. Final
	144	2004	Subsídio dos Secretário para 2005	2	2
	145	2004	Subsídio do Prefeito e Vice-Prefeito	3	3
	146	2004	Subsídio dos vereadores	4	4
	147	2004	Fixa os vencimentos dos servidores públicos municipais da Câmara Municipal	5	7
	2 (140)	2004	Criação da Controladoria Geral do Município e Sistema de Controle Interno do Poder Executivo	8	12
	1 (139)	2004	Reconhece de Utilidade Pública a Associação dos Filhos e Amigos de Paulistana	13	13
	135	2003	Implementa Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI	14	15
	134	2003	Plano de Carreira do Magistério Público	16	33
	133	2003	Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais	34	39
	124	2001	Institui o Programa Garantia de Renda Mínima, associado a ações sócio-educativas - Bolsa Escola	40	41

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULISTANA
Av. Marechal Deodoro, 121 Centro Cep.64.750-000
C.N.P.J/M.F – 06.553.796/0001-96 Paulistana-PI

LEI Nº135/ 2003

"Implementa programa social
para erradicar o trabalho infantil
e dá outras providências."

A PREFEITA MUNICIPAL DE PAULISTANA, Estado do Piauí,

Faz saber que a Câmara Municipal apreciou , votou e aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica autorizado o Poder Executivo a implementar o programa social para erradicar o trabalho infantil no Município proporcionando cursos de treinamento a professores capacitando-os em áreas especializadas, visando a execução do aprendizado de crianças e adolescentes, assim compreendidos os menores com idade entre 0 (zero) a 12 (doze) anos incompletos e de 12 (doze) anos a 18 (dezoito) anos incompletos, mormente estes últimos, prestes a ingressar no mercado de trabalho;

Art. 2º - Com a implementação do programa social da erradicação do trabalho infantil, fica o Executivo autorizado a promover ações visando conscientizar as famílias cujos filhos são menores, que não os coloquem para desenvolver qualquer tipo de trabalho;

Art. 3º - Fica autorizado o Executivo a destinar da dotação orçamentária específica, do Fundo Municipal de Assistência Social, o percentual de 5% (cinco por cento) para a Instituição do Fundo Municipal de Infância e da Adolescência, visando entre outras despesas a erradicação do trabalho infantil no Município, cujo fundo será gerido pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

Art. 4º - Fica obrigado o Executivo a exercer rigorosa fiscalização junto ao comércio em geral, visando não colocar menores para exercer qualquer atividade de trabalho.

§ 1º - O Município cancelará o alvará de funcionamento de atividade do comerciante que colocar menores para trabalhar em seu comércio;

§ 2º - O Município não autenticará os blocos de notas fiscais para uso em empresas de prestação de serviços (ISS), que colocar menores para exercer atividades de trabalho.

Art. 5º - As empresas que colocarem menores para trabalhar sofrerão a aplicação de multas, conforme tabela contida no Código Tributário do Município;

Art. 6º - Os valores das multas que forem aplicadas e arrecadadas, pelo Município, por infrações cometidas por empresas comerciais ou pessoa física, envolvendo o trabalho infantil ou em virtude de multas aplicadas por infrações aos direitos da criança e do adolescente, serão destinados ao fundo instituído no art. 3º desta lei;

Art. 7º - Obriga-se o Conselho Municipal, gestor do Fundo Municipal da Infância e da Adolescência, a apresentar a prestação de contas acompanhada dos respectivos documentos à Prefeitura dos valores alocados para o fundo;

Art. 8º - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa dias);

Art. 9º - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

REGISTRE-SE PUBLIQUE-SE CUMPRA-SE

GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE PAULISTANA, Estado do Piauí, aos seis dias do mês de maio de 2003.

Numerada, sancionada e promulgada aos seis dias do mês de maio de dois mil e três.

Paulistana- PI, 06 de maio de 2003.

Helena Gomes Rosendo de Oliveira
Prefeita Municipal

ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULISTANA
AV. MARECHAL DEODORO, Nº 121
FONE (0XX89) 487-1202/487-1121
CEP – 64.750-000 - CNPJ 06.553.796/0001-96

Dispõe sobre o Plano de carreira do Magistério Público do Município de Paulistana.

LEI Nº 134/2003, de 27 de fevereiro de 2003.

O PREFEITA MUNICIPAL DE PAULISTANA, ESTADO DO PIAUÍ, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1°. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação da carreira e reorganização do cargo, do Magistério Público do Município de Paulistana, estado do Piauí, nos termos da Legislação vigente observadas as peculiaridades locais.

Art. 2°. O regime jurídico dos profissionais do magistério público municipal é o vigente para os servidores em geral do município, observadas as disposições específicas desta Lei.

Art. 3°. Para os efeitos desta Lei, denomina-se:

I – Rede Municipal de ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;

II – Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação titulares do cargo efetivo que oferece a docência e as funções de suporte pedagógico à docência, no âmbito do ensino público municipal com vistas a atingir os objetivos da educação;

III – Funções de magistério correspondem às atividades de docência e de suporte pedagógico direta à docência, aí incluídas, as de Administração escolar, supervisão, orientação educacional, inspeção e planejamento escolar;

IV – Área de atuação refere-se à etapa da educação básica em que o professor desenvolve suas funções;

V – Horas de aula correspondente a toda e qualquer atividade programada, com freqüência exigível e efetiva orientação por professor habilitado, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino aprendizagem;

VI – Horas de atividades correspondem às horas de trabalho do professor destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO
Seção I
Dos princípios básicos

Art. 4º. A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – A profissionalização, que pressupõe vocação, formação adequada e dedicação ao magistério;

II – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – A progressão na carreira mediante promoções periódicas;

IV – A remuneração condigna, respeitada as peculiaridades e o regime de trabalho.

Seção II
Da estrutura da carreira
Subseção I
Disposições gerais

Art. 5º. A carreira do Magistério Público Municipal é constituída de cargo único de provimento efetivo de professor, agrupado em Classes e Níveis de habilitação.

§ 1º. O cargo de professor é aquele cujas atribuições e responsabilidades abrangem todas as funções do magistério, as quais correspondem as atividades de docência e de suporte pedagógico direto a docência;

§ 2º Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a carreira.

§ 3º. A carreira do Magistério Público Municipal abrange a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

§ 4º. Constitui requisito para o ingresso na carreira, a formação:

I – Em Nível superior obtida em curso de Licenciatura plena, Curso Normal Superior;

II – Em curso superior, de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente;

III – Admitida como formação mínima à obtida em Nível médio, na modalidade normal.

Art. 6º O titular do cargo efetivo de professor poderá exercer de forma alternada com a docência outras funções de magistério, criadas por proposição do Poder Executivo Municipal, na necessidade do ensino, se atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica, para o exercício de função de suporte pedagógico à docência;

II - experiência de no mínimo, dois anos de docência.

Subseção II

Das Classes

Art. 7º As Classes constituem a linha de promoção da carreira do titular do cargo público do Magistério.

§ 1º As classes do cargo efetivo de professor são designadas pelas letras A, B, C e D.

§ 2º Caberá ao Poder Público Municipal definir em função da necessidade do ensino o quantitativo de lotação de cargos de provimento efetivo de professor de cada Classe.

Subseção III

Dos Níveis

Art. 8º O nível identifica e agrupa os cargos efetivos de professor de mesma habilitação, inseridos em determinada Classe e são:

Nível especial – habilitação em nível médio, na modalidade normal;

Nível 1 – habilitação em nível superior, em curso de licenciatura plena, curso normal superior ou outra graduação correspondente à área do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível 2 – habilitação em nível de pós-graduação, em curso na área de educação, para as diversas funções de magistério;

Seção III
Do provimento dos cargos

Art. 9º O ingresso na carreira do magistério dar-se-á na Classe A, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado em concurso público.

Art. 10 Compete ao Poder Executivo Municipal definir a conveniência e oportunidade de realização do concurso público, a fim de suprir as necessidades do magistério municipal, respeitando o quantitativo da lotação à respectiva previsão orçamentária e limites de gastos com pessoal.

§ 1º O concurso público, vigência, suas etapas e modalidades de realização serão objeto de regulamentação por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§ 3º O concurso poderá ser realizado, por área de atuação, organizado em uma ou mais fases, incluindo o curso de formação.

Subseção I
Da designação e exercício

Art. 11 Compete ao Poder Executivo Municipal fazer a designação do professor em função docente, para a área de atuação, unidade escolar, órgão onde deverá exercer suas atividades, de acordo com o regulamento do concurso público.

Art 12. São de livre nomeação e exoneração pelo Poder Executivo Municipal, as funções de suporte pedagógico direta à docência exercidas em caráter temporário, por titular do cargo efetivo de professor.

Art. 13 O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento da necessidade do ensino.

Subseção II
Do estágio probatório

Art. 14 Para complementar o processo de seleção iniciado com o concurso público, o professor será submetido a estágio probatório, que se inicia na data do exercício, pelo

período de três anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho da função na qual foi investido, observando os seguintes fatores:

I – assiduidade e pontualidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade;

VI – competência técnica;

VI – relacionamento interpessoal;

VIII – cooperação.

§ 1° A avaliação de desempenho será realizada por comissão instituída para esse fim, nos termos de regulamento do Poder Executivo Municipal.

§ 2° È assegurado ao professor o direito de acompanhar todos atos de instrução do procedimento que tenha por objetivo a avaliação do seu desempenho.

Art. 15 A avaliação será homologada, observado o prazo de quatro meses antes de findo o período do estágio, pelo Poder Executivo Municipal, dando-se ciência ao professor interessado.

Art. 16 O professor será notificado do resultado de sua avaliação, podendo requerer reconsideração, com efeito, suspensivo, no prazo de quinze dias, decidindo-se o pedido em igual prazo.

Art. 17 O professor concursado não aprovado no estágio probatório será exonerado através de processo administrativo, assegurado-lhe a ampla defesa ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 18 Habilitado exclusivamente por concurso público para cargo efetivo, o professor adquirirá estabilidade ao completar o prazo de três anos de efetivo exercício.

Seção IV
Das formas de progressão

Art. 19 Progressão, é o instituto pelo qual o titular do cargo efetivo de professor desenvolve-se, mudando de Classe e Nível de Habilitação.

Art. 20 O titular de cargo efetivo de professor durante o estágio probatório, não terá direito à progressão.

Subseção I
Da progressão por promoção

Art. 21 Progressão por promoção, passagem do titular efetivo do cargo de professor de uma Classe para outra imediatamente superior, ocorrerá a cada dois anos.

§ 1° A progressão, observará a disponibilidade de vaga da classe imediatamente superior, fixada em ato do Poder Executivo Municipal, o interstício de três anos de efetivo exercício no cargo, incluído o mínimo de um ano de docência.

§ 2° Para efeito da promoção será realizada avaliação de conhecimento do titular do cargo de professor que abrangerá, além de conhecimentos pedagógicos a área curricular em que exerça a docência.

§ 3° A promoção, do titular do cargo efetivo de professor, obedecerá à ordem de classificação.

Subseção II

Da Progressão por habilitação profissional

Art. 22 Progressão por habilitação profissional, mudança automática do titular de cargo em efetivo exercício, de um nível de habilitação para outro, mantido a Classe a que pertence.

§ 1° Os efeitos financeiros da mudança de nível, vigorarão no mês seguinte àquela em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

§ 2° O nível é pessoal e não se altera com a progressão por promoção.

§ 3° A mudança de nível, não muda a vinculação do exercício profissional a área de atuação para a qual o titular do cargo prestou concurso público.

Seção V

Da qualificação profissional

Art. 23 A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, consiste:

I – no afastamento do profissional de suas funções de magistério, sem prejuízo de sua remuneração assegurada sua efetividade para todos os fins e direitos, concedida para freqüência a curso de formação, aperfeiçoamento, desde que referentes à educação e ao magistério;

II – no financiamento de programas e cursos prioritários, no âmbito das funções de magistério.

Art. 24 O financiamento e a concessão da licença para qualificação profissional ficará a critério da Secretaria Municipal da Educação, que considerará a situação, a necessidade e prioridades da área de atuação e o interesse do ensino.

Art. 25 Após cada qüinqüênio de efetivo exercício, o professor de carreira poderá, no interesse do ensino se afastar do exercício do emprego efetivo, com a respectiva remuneração, por três meses para participar de curso de qualificação profissional.

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput deste artigo não são acumuláveis e sua contagem terá início a partir da vigência desta lei.

Seção VI

Da jornada de trabalho

Art. 26 A jornada de trabalho do titular do cargo de professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente a:

I - vinte e cinco horas semanais;

II - quarenta horas semanais.

§ 1° A jornada de trabalho do professor inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades.

§ 2° A jornada de horas semanais das horas-atividades, será dedicada a trabalho coletivo e individual do professor em função docente e cumprida em local definido na proposta pedagógica da escola.

§ 3° A jornada de trabalho de quarenta horas semanais do professor em função docente, inclui trinta e duas horas de aula e oito horas de atividades.

§ 4° A jornada de trabalho de vinte e cinco horas semanais do professor em função docente, inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades.

§ 5° É facultado ao professor em função docente, reduzir a jornada de trabalho de quarenta para vinte e cinco horas semanais, para tratar de interesse particular, com redução proporcional do vencimento, voltando ao regime original assim que cessar o motivo que originou a redução.

§ 6° As funções de suporte pedagógico direto à docência serão exercidas, em regime de tempo integral de quarenta horas semanais.

Art. 27 O titular de cargo de carreira em jornada de vinte e cinco horas, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – em regime suplementar, para substituição temporária de professor em função docente, nos seus impedimentos;

II – em regime suplementar, em função docente, nos casos de designação, para atendimento do aluno em programa de recuperação paralela;

III – em regime de quarenta horas semanais.

§ 1° O período, da convocação por necessidade do ensino, de que trata o caput deste artigo será enquanto persistir a necessidade;

§ 2° Na convocação de que trata o caput deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividade quando para o exercício da docência.

Seção VII

Da Comissão de Gestão do plano de carreira

Art. 28 É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Municipal, com a finalidade de orientar e acompanhar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A comissão de gestão será presidida pelo Secretário de Educação e integrada por representantes da Secretaria da Administração e paritariamente por entidade representativa do magistério público municipal.

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS

Seção I

Da remuneração

Art. 29 A Remuneração do titular do cargo da carreira corresponde à soma do salário relativo ao nível de habilitação, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo Único. O professor no exercício das funções de magistério, conforme dispuser em regulamento, perderá a remuneração do dia em que faltar aos serviços, sem motivo justificado.

Subseção I

Do Vencimento

Art. 30 Vencimento é a retribuição pecuniária fixada em lei devida mensalmente ao professor pelo exercício das funções inerentes ao cargo efetivo.

§ 1°. Será igual ao vencimento da Classe A, Nível Especial, Jornada de vinte horas semanais, o valor do vencimento básico da carreira do magistério público municipal.

§ 2°. Nenhum titular no cargo de professor receberá a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo nacional.

§ 3°. Será fixada como data base do Magistério Público Municipal para efeito de reajuste salarial a mesma data base que for fixada para os demais servidores do Município, sendo que o reajuste não poderá ser superior ao percentual aplicado para o salário mínimo,

desde que o percentual de reajuste aplicado a sua repercussão financeira não ultrapasse ao teto maximo permitido para as despesas com pessoal, previsto pela legislação federal.

Art. 31 O valor dos vencimentos do cargo efetivo de professor corresponderão àqueles fixados na tabela em anexo, parte integrante desta Lei.

Parágrafo Único. O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

Art. 32 O cálculo do vencimento do titular do cargo efetivo terá como parâmetro à jornada de trabalho definida para o exercício das funções de magistério.

Art. 33 O cálculo dos vencimentos de cada classe será feito multiplicando-se o valor do salário básico da carreira, pelo respectivo coeficiente, de acordo com a seguinte tabela:

CLASSE	COEFICIENTE
A	1.00
B	1.05
C	1.10
D	1.15

Art. 34 O cálculo do valor do salário, correspondente aos níveis de habilitação das classes da carreira do magistério, se fará multiplicando-se o valor do salário básico da classe pelo coeficiente, de acordo do a seguinte tabela:

NÍVEL	COEFICIENTE
Especial	1.00
1	1.30
2	1.40

Art. 35 Define-se como padrão de vencimento o posicionamento do professor dentro da classe e respectivo nível de habilitação, que permite identificar a situação do vencimento na carreira.

Art. 36 O vencimento do professor em cargo efetivo do magistério público municipal, em jornada de trabalho de quarenta horas semanais, será correspondente ao vencimento da jornada de vinte e cinco horas semanais, acrescido do valor correspondente às horas adicionais no máximo de quinze horas.

Subseção II

Das vantagens

Art. 37 Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens pecuniárias, de incentivo ao exercício das atividades do magistério:

I – Gratificações:

a) pelo exercício de funções de suporte técnico pedagógico à docência;

b) pelo exercício de docência em classes com alunos portadores de necessidades especiais;

c) pelo exercício em escola de difícil acesso;

d) natalina

II - Adicionais:

a) por tempo de serviço.

b) de férias

c) salário família

§ 1° As gratificações, exceto a de educação especial, não se incorporam aos vencimentos.

§ 2° É vedada a percepção cumulativa de gratificações, exceto a de educação especial para professor em função docente.

§ 3° Para o cálculo das gratificações, o percentual incidirá sobre o vencimento básico da carreira.

Art. 38 Fica instituída a gratificação pelo exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, devida aos titulares do emprego efetivo da carreira do magistério público municipal.

Art. 39 A gratificação atribuída pelo exercício de direção de unidade escolar observará o porte da escola e corresponde a:

I – em escola com matrícula superior a cinqüenta alunos, gratificação de cinqüenta pontos percentuais;

II – escola com matrícula superior a duzentos alunos, gratificação de sessenta pontos percentuais;

III – escola com matrícula acima de trezentos e cinqüenta alunos, gratificação de setenta pontos percentuais.

§ 1° Para definição do porte da escola será considerado o número de alunos na escola, computados no censo escolar do ano anterior.

§ 2° Fará jus a gratificação pelo exercício de direção de escola o professor efetivo no emprego, que substituir o titular, e será pago na proporção dos dias de efetiva substituição se atendidos os requisitos previstos no art. 6°, I e II.

§ 3º A função de Direção de escola será ocupado por professor efetivo do quadro da educação e será escolhido através de eleição direta que será regulamentada pelo Conselho Municipal de Educação e deverá ser implantado a partir de janeiro de 2004.

Art. 40 A gratificação pelo exercício da função de supervisão, orientação educacional, inspeção e planejamento, é correspondente a cinqüenta pontos percentuais.

Art. 41 A gratificação pelo exercício de função docente em classes especiais e regulares com educandos portadores de necessidades educacionais especiais é de dez pontos percentuais.

Parágrafo Único - O Professor com qualificação específica comprovada nessa modalidade de ensino, terá direito à incorporação da gratificação de que trata o caput deste artigo na razão de um vinte e cinco avos por ano, se professora e um trinta avos por ano, se professor.

Art. 42 O profissional do Magistério em exercício em escola de difícil aceso fará jus a uma gratificação mensal correspondente a percentuais fixados sobre o salário, conforme critério a ser disciplinado pela Secretaria Municipal de Educação e Associação dos |Professores, regulado por ato do Prefeito Municipal.

Parágrafo único – São requisitos mínimos para a classificação da Escola como difícil acesso:

I – Localização na Zona Rural;

II – Distância de mais de 06(seis) quilômetros das Zona Urbana do Município.

III – Inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo Município.

Art. 43 Será paga gratificação natalina correspondente a um doze avos da remuneração que o titular do cargo de professor fizer jus no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício no respectivo ano.

§ 1º A fração igual ou superior a quinze dias será considerada como mês integral.

§ 2º A gratificação de que trata o caput deste artigo será paga até o dia vinte do mês de dezembro de cada ano.

§ 3º O Poder Público Municipal, efetuará o pagamento da gratificação natalina em duas parcelas conforme disposto em regulamento.

§ 4º A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Art. 44 O adicional por tempo de serviço será equivalente a um ponto percentual do salário básico da carreira, por ano de efetivo exercício no cargo, observado o limite de trinta e cinco pontos percentuais.

Parágrafo Único. O professor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o qüinqüênio.

Art. 45 Independente de solicitação, será pago ao titular do cargo de professor, por ocasião das férias um adicional correspondente a um terço da remuneração do período das férias.

Art. 46 É assegurado o salário-família em razão do dependente do titular do cargo de professor, menor de catorze anos ou inválido.

§ 1° O valor da cota de salário família é fixo, reajustada toda vez que o salário mínimo for alterado.

§ 2° Fará jus ao salário-família o titular de cargo de professor que apresentar certidão de nascimento do filho.

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 46 A convocação em regime suplementar, obedecendo a critérios de necessidade de serviço, será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular do cargo de carreira, até o máximo de quarenta horas semanais.

Seção II

Das férias

Art. 47 As férias do titular do cargo de professor serão concedidas nos períodos de recessos escolares.

Parágrafo Único. Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos doze meses de exercício no cargo.

Art. 48 O titular do cargo de professor em função docente têm direito a quarenta e cinco dias de férias anuais.

Art. 49 Para o titular do cargo de professor no exercício das funções de suporte pedagógico direto à docência as férias anuais é de trinta dias.

Art. 50 É vedada à acumulação de férias ou transferi-la para período de aulas regulares.

Seção III

Da cessão

Art. 51 Cessão é o ato pelo qual o titular do cargo efetivo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino pelo Poder Executivo.

Art. 52 A cessão será concedida sem ônus para a educação municipal e pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Art. 53 A cessão para o exercício de atividade estranha ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

Parágrafo Único. Terminado o período de cessão, o professor será designado para a unidade escolar ou órgão, a critério da Secretaria Municipal da Educação.

Seção IV

Da remoção

Art. 54 Remoção é o deslocamento do titular do cargo efetivo de professor, no âmbito da rede municipal de ensino, processando-se a pedido, por permuta ou ex-ofício.

§ 1° A remoção a pedido só será concedida se existir vaga;

§ 2° A remoção por permuta só será atendida quando os requerentes exercerem a mesma função.

§ 3° A remoção por ofício será processada no real interesse para o ensino, comprovada em proposta da Secretaria Municipal da Educação, desde que não haja substituto disponível ou com carga horária incompleta na unidade escolar;

§ 4° O professor ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido por ofício, no prazo de vigência do respectivo mandato.

§ 5° O professor no período de estágio probatório não poderá ser removido.

Seção V

Da acumulação

Art. 55 É vedada à acumulação remunerada de cargos ou empregos e funções do magistério público municipal, exceto quando houver compatibilidade de horários:

I - a de dois cargos ou empregos de professor;

II - a de um cargo ou emprego de professor com outro técnico ou científico.

CAPÍTULO IV

DOS DEVERES E PENALIDADES

Seção I

Dos deveres

Art. 56 O profissional de magistério público tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta adequada à dignidade profissional, em razão do que se destaca:

I – conhecer e respeitar a lei;

II – preservar os princípios, ideais e fins da educação brasileira;

III – desincubir-se das atribuições, funções e encargos específicos do magistério, estabelecidos em legislação e em regulamentos próprios;

IV – Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V – Manifestar-se solidário, cooperando com a comunidade escolar e com a localidade;

VI – apresentar atitudes de respeito e consideração para com os superiores hierárquicos a tratar com urbanidade os colegas e os usuários dos serviços educacionais;

VII – freqüentar cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento planejados pela Secretaria Municipal de Educação;

VIII – zelar pela conservação e bom uso dos recursos do município;

IX – zelar pela defesa dos direitos profissionais e por sua reputação;

X – guardar sigilo profissional;

XI – fornecer elementos de sua vida profissional junto aos órgãos da administração.

Seção II

Das penalidades

Art. 57 Aplicam-se ao Magistério, no âmbito do regime público municipal, disposições do Estatuto Geral dos Servidores Públicos Municipais e normas estabelecidas no regimento das escolas, no que não conflitar com esta Lei.

CAPÍTULO V

DAS LICENÇAS

Seção I

Disposições gerais

Art. 58 O titular do cargo de professor poderá licenciar-se de suas funções nos seguintes casos:

I – à gestante;

II – para adoção

III – para tratar de interesse particular;

IV – por motivo de afastamento do cônjuge.

Parágrafo Único. Terminado o período das licenças previstas no caput deste artigo, III e IV, o professor será designado para exercício na unidade escolar ou órgão a critério da Secretaria da Educação.

Seção II

Da licença à gestante

Art. 59 Será concedida licença à profissional do magistério gestante por cento e vinte dias consecutivos, 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 do 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.

Seção III

Da Licença para adoção

Art. 60 Será concedida licença remunerada para mãe adotante, titular do cargo efetivo de professor.

§ 1° A licença será de noventa dias para mãe que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até um ano de idade.

§ 2° Para adoção ou guarda judicial de criança com mais de um ano de idade a licença será de trinta dias.

Seção IV

Da licença para tratamento de interesse particular

Art. 61 A critério do Poder Público Municipal, poderá ser concedido ao titular do cargo efetivo de professor desde que não esteja em estágio probatório, licença para tratar de interesse particular, pelo prazo de três anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1° O professor deverá aguardar em exercício a concessão da licença, salvo em caso de imperiosa necessidade devidamente comprovada, considerando-se, como faltas não justificadas, os dias de ausência se a licença for negada.

§ 2° A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do professor.

Seção V
Da Licença por motivo de afastamento do cônjuge

Art. 62 Poderá ser concedido licença ao titular do cargo efetivo de professor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para fora do município ou para o exercício de mandato eletivo dos poderes executivo e legislativo.

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

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS
Seção I
Das Disposições Transitórias

Art. 63 O reenquadramento na carreira do magistério municipal dar-se-á com os titulares do cargo efetivo atendidas as exigências mínimas de habilitação específica para cada nível.

§ 1° O reenquadramento de que trata o caput deste artigo será efetivado na Classe A, no Nível de habilitação correspondente e padrão de vencimento igual ao anteriormente recebido ou superior mais próximo.

§ 2° Serão reenquadrados na carreira os atuais ocupantes de cargo do magistério, desde que sua investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias.

§ 3° Na contagem do interstício necessário à progressão será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feita o novo enquadramento.

§ 4° A partir do reenquadramento de que trata o caput deste artigo, cessará a percepção de quaisquer vantagens e retribuições não expressamente previstas nesta Lei.

Art. 64 Para formação de professor efetivo, objetivando o cumprimento das exigências de adoção dos níveis mínimos de habilitação para atuar na educação básica, será observado:

§ 1°. Será fixado anualmente pelo Poder Executivo Municipal, o número de vagas a serem preenchidas em cursos para habilitação de professor em efetivo exercício no magistério público municipal.

§ 2°. A Comissão de Gestão do Plano definirá critérios para seleção de professores, para preenchimento de vagas em curso para formação para o magistério em nível de licenciatura plena.

§ 3°. Terá prioridade para formação o professor sem a qualificação exigida para a etapa da educação que desenvolve suas funções e área do conhecimento específicas do currículo que exerce a docência.

Seção II
Das Disposições Finais

Art. 65 A lei disporá sobre a contratação por prazo determinado para atender às necessidades de substituição eventual de professor em função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 27.

Parágrafo Único: Para os efeitos deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta do titular do emprego de professor, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para tratamento de saúde ou licença à gestante e adoção.

Art. 66 O salário do professor substituto será correspondente ao valor estabelecido para Classe A, inicial, fixado à vista da qualificação do contratado, com observância na jornada de trabalho.

Art. 67 O Poder Executivo Municipal aprovará no prazo de cento e oitenta dias os dispositivos pendentes de regulamentação.

Art. 68 Os efeitos desta Lei se aplicam aos titulares de emprego efetivo de professor, inativo e pensionista abrangidos pela Lei 092/1997.

Art. 69 As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do município.

Art. 70 Os empregos, do Magistério Público Municipal, previstos na Lei nº 092/1997, ficam extintos à medida que vaguem.

Art. 71 Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovados por ato do Poder Executivo Municipal.

Art. 72 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação com efeitos financeiros a partir de primeiro de janeiro de dois mil e três.

Art. 73 Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete da Prefeita Municipal, 27 de fevereiro de 2003.

HELENA GOMES ROSENDO DE OLIVEIRA

Prefeita Municipal

ANEXO I

TABELA DE SALÁRIOS

CLASSE	NÍVEL HABILITAÇÃO	PADRÃO DE SALÁRIO	
		25 HORAS	40 HORAS
D	2	502,32	803,71
	1	466,44	746,30
C	2	480,48	768,76
	1	446,16	713,85
	Especial	343,20	549,12
B	2	458,64	733,82
	1	425,88	681,40
	Especial	327,60	524,16
A	2	436,80	698,88
	1	405,60	648,96
	Especial	312,00	499,20

HELENA GOMES ROSENDO DE OLIVEIRA

Prefeita Municipal

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULISTANA
AV. MARECHAL DEODORO, Nº 121
FONE (0XX89) 487-1202/487-1121
CEP. – 64.750-000 – CNPJ 06.553.796/0001-96

LEI Nº 133 /2003, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2003.

"Dispõe sobre o plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Município de Paulistana e dá outras providências".

A PREFEITA MUNICIPAL DE PAULISTANA, ESTADO DO PIAUÍ,

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Carreira e Remuneração do Funcionário Público do Município de Paulistana – PI.
Parágrafo único – O regime jurídico dos servidores do município, é o estatutário com aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as disposições especificadas nesta lei.
Art. 2º - Para fins desta Lei, consideram-se:
I – Cargo Público é conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público;
II – Classe é o desdobramento de um cargo no sentido de carreira;
III – Carreira é o conjunto de cargo e classes de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade complexidade;
IV – Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos efetivos e das funções de confiança, integrantes da rede municipal;
V – Nível ou Referência Salarial é a posição distinta na faixa salarial, classificada por algarismo romano

TÍTULO II
DA CARREIRA DO FUNCIONALISMO
CAPÍTULO I
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - Os Servidores que foram admitidos até 05/10/88, antes da data da promulgação da Constituição Federal possui estabilidade nos termos do art. 19 do ADCT.
Art. 6º - Aos servidores efetivos é permitido a mudança de cargo por do Poder Executivo Municipal, desde que o pedido satisfaça as condições exigidas no novo cargo, seja, de interesse do serviço e exista vaga pleiteada.
Art. 7º - Os provimentos de cargos efetivos são accessíveis exclusivamente por concurso público aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á no salário inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18 (dezoito) anos.
Art. 8º - As normas específicas para realização do concurso para provimento de cargos serão definidos e aprovados no edital do concurso, observando a legislação pertinente para cada categoria.

CAPÍTULO III

DO ESTAGIO PROBATÓRIO

Art. 9º - Ao entrar em exercício o servidor nomeado pro cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo de 36 (trinta e seis) meses, ou seja 3 (três) anos durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o cargo, observando os seguintes fatores:

I – pontualidade
II – assiduidade
III – capacidade de iniciativa
IV – produtividade
V – responsabilidade

§ Único – Os requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, conforme dispuser regulamento específico.

CAPÍTULO IV

DAS PROGRESSÃO

Art. 10 – Progressão é a evolução do servidor sob a forma de progressões funcional e salarial em função do tempo de serviço, da qualificação profissional e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 11 – A progressão funcional é a evolução automática do servidor de sua classe para outra, do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida, nos termos do artigo 10, desta Lei.
§ Único – Na progressão funcional de que trata o caput deste artigo, o servidor, será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.
Art. 12 – Para efeito da progressão funcional, os funcionários serão agrupados em classes, compreendendo cada classe um grupo determinado, pela habilitação ou titulação do profissional.
§ 1º - O cargo é constituído de duas classes (A e B), com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:
I – Classe A – estende-se o servidor com habilitação escolar de ensino médio ou equivalente;
II – Classe B – estende-se o servidor com habilitação escolar de grau superior, obtida em curso de duração plena reconhecido:
§ 2º - Por se tratar de direito adquirido, os servidores que não possuam habilitação do ensino médio ou equivalente, permanecerão na classe A, até possuírem a habilitação escolar necessária ou se aposentarem;

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 13º - Progressão Salarial é a evolução do profissional de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço, da avaliação e do aperfeiçoamento.
§ 1º - Os níveis salariais são os indicados no anexo II, identificados pelos algarismos romanos de I a X, correspondendo a cada nível um acréscimo de 5% (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o salário imediatamente anterior.
§ 2º - Aplica-se à progressão salarial aos ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente.
Art. 14 – O servidor terá direito à progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente os seguintes requisitos:
I – Houver completado no mínimo três anos efetivo exercício na referência;
II – Ter alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho.
§ Único – O inciso II, a que se refere o caput deste artigo, será disciplinado no sistema de avaliação de desempenho, a ser aprovado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 15 – O tempo de serviço em que o servidor se encontre afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I do artigo 14, exceto nos casos considerado de efetivo exercício no regime jurídico vigente.
Art. 16 – A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte aquele em que o servidor houver completado o período anterior.
Art. 17 – Perderá o direito a progressão salarial o servidor que, no período de três anos a ser computado, tiver:
I – recebido advertência escrita ou cumprida pena de suspensão;
II – mais de dez faltas não justificada;
Art. 18 – A progressão salarial, disciplinada nos artigos 13 e 14, não poderá ser concedida ao servidor que se encontre de licença para tratar de interesse particular ou quando posto à disposição de órgão ou entidade que não pertença à Prefeitura;
Art. 19 – O servidor ao completar 5 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo nível salarial será, automaticamente, promovido para o nível imediatamente superior a que lhe pertence, desde que não exista impedimento legal.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DO DESMPENHO

Art. 20 – A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira.
Art. 21 – Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração, a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, 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 – comportamento observável do servidor;
IV – conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;
V – conhecimento pelo servidor do resultado da avaliação;
VI – capacitação dos avaliadores.

CAÍTULO V

DO EXECICIO

Art. 22 – Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o servidor terá o seu local de trabalho designado pelo secretário municipal ou equivalente, sob supervisão do Chefe do Executivo, no caso de professor lotando-o, preferencialmente, em unidades escolares próximas a sua residência.
§ Primeiro – Demonstrada a necessidade do servidor ser lotado em determinado local de trabalho, em especial em se tratado das áreas de educação e saúde, a lotação só pode ser questionada se forem apresentados motivos de força maior, analisados em processo próprio, em prazo não superior a 15 dias.
§ Segundo – Enquanto não for julgado o pedido, o servidor permanecerá exercendo a função para qual foi designado.

CAPÍTULO VI

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 23 – a substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos.
Art. 24 – Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional que se afastar de suas funções, em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal, quando esse afastamento prejudicar o desenvolvimento das atividades funcionais.
Art. 25 – A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, podendo o Chefe do Executivo indicar o substituto ao Secretário da área, para a designação.

Art. 26 – A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o servidor, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal ou entidades filantrópicas.
§ - Único – A cedência será, sem ônus para o órgão de origem, quando o servidor for colocado à disposição da entidade, a pedido e que não satisfaça o caput deste artigo.
Art. 27 – A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.
Art. 28 - Os Servidores eleitos Presidente e Tesoureiro da Associação de Desenvolvimento dos Funcionários da Prefeitura de Paulistana, serão cedidos automaticamente à associação sem nenhum prejuízo na sua remuneração e demais vantagens a que teria direito no exercício da função, exceto as gratificações de função ou de cargos comissionados.
Art. 29 – O Servidor cedido somente terá direito à promoção, na forma prevista no art. 18.

CAPÍTULO VIII

DA REMOÇÃO

Art. 30 – A remoção é o deslocamento do servidor de um para o outro local no âmbito municipal, para o mesmo cargo e desempenho da mesma função, como a mesma carga horária, processando-se ex-oficio, a pedido ou por permuta.
Art. 31 – A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga.
Art. 32 – A remoção por permuta só poderá ser atendida quando não causar prejuízo às atividades funcionais que forem exercidas pelos permutantes;
Art. 33 – A remoção ex-oficio será processada se houver real interesse para a administração, demonstrada e comprovada em proposta do órgão competente, no âmbito do magistério, a remoção está definida no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.
Art. 34 – O servidor ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido ex-oficio no prazo de vigência do respectivo mandato.

CAPÍTULO IX

DO AFASTAMENTO

Art. 35 – A juízo do Prefeito, ao servidor, poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remoção, para:
I – freqüentar treinamentos, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com a sua área de atuação;
II – participar de grupos de trabalhos para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal.
III – cumprir, missão oficial dentro ou fora do país.
IV – A pedido da Comissão de Inquérito Administrativo processante;
Art. 36 – Ao tomar posse para o cargo eletivo, o servidor ficará afastados do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato, podendo optar pelo salário ou pelos subsídio do cargo eletivo;
§ Único – Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá permanecer no seu cargo, sem prejuízo da remuneração a que se faz jus.

TÍTULO III

DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO SALÁRIO

Art. 37 – Remuneração é o salário do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em Lei.
Art. 38 – Salário é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo efetivo, correspondente a classe e nível do ocupante do cargo, na forma especifica no anexo I, data Lei.
Art. 39 – O piso salarial do servidor qualificado, para uma jornada semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, será o valor correspondente ao do servidor classe A e nível do anexo II, desta Lei, entretanto não poderá nunca ser inferior ao salário mínimo;
Parágrafo Único – Os valores das categorias que ganham acima do salário mínimo, terão como data - base a mesma data do reajuste do salário mínimo, em índice que não excedam ao percentual aplicado e a repercussão financeira não ultrapassem ao teto máximo permitido para as despesas com funcionários.

CAPÍTULO II

DO INCENTIVO FINANCEIRO AO

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 40 – Será concedido um percentual sobre o salário do servidor pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional a nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo os seguintes critérios:

A) curso de aperfeiçoamento em cargo horário de 240 (duzentos e quarenta) a 359 (trezentos e cinqüenta e nove) horas; 5% (cinco por cento);
B) curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas; 10% (dez por cento);
C) curso de mestrado: 25% (vinte e cinco por cento)

CAPÍTULO III

DAS FÉRIAS

Art. 41 – Os servidores públicos municipais gozarão férias regulamente de 30 (trinta) dias anuais, que serão requeridas com antecedência, visando definir a escola de férias;
§ Único – Não será permitido acumular férias e nem transferi-las, para o outro exercício;
Art. 42 – O sistema de avaliação de desempenho, previsto nos artigos 20 e 21, será aprovado e implantado pelo poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação desta Lei.
Art. 43 – O Prefeito Municipal expedirá os atos de enquadramento dos servidores alcançados por esta Lei.
Art. 44 – As despesas decorrentes da aplicação deste Plano ocorrerão por conta de dotações do próprio orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.
Art. 45 – Caberá a SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, em parceria com a SECRETARIA MUNCIPAL DE FINANÇAS, adotarem as medidas necessárias com vistas à regulamentação funcional dos servidores e em obediência aos recursos orçamentários disponíveis.
Art. 46 – Os casos omissos disciplinados em normas complementares aprovados por ato do Executivo Municipal.
Parágrafo Único – Esta lei não trata do pessoal do Magistério Público Municipal, porque a categoria é regida pelo que dispõe na Lei do Plano de Carreira do magistério Público Municipal, em virtude de ser uma classe funcional de requisitos especial definida em legislação própria e quadro próprio;
Art. 47 – Revogadas as disposições em contrário a leis conflitantes, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, salvo quanto aos efeitos financeiros que vigorarão a partir do ato de enquadramento.
Gabinete da Prefeita Municipal de Paulistana, 27 de fevereiro de 2003.

Helena Gomes Rosendo de Oliveira
Prefeita Municipal

ANEXO II - LEI Nº 133/2003
PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

GARGOS	H. SEMANAIS	VAGAS	EXISTÊNCIA
PROFESSORES	LEI DO MAGISTÉRIO	200	179
AUX. SERVIÇOS GERAIS	40H	150	87
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	40H	15	7
AGENTE ADMINISTRATIVO	40H	20	2
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	40H	1	1
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	40H	25	4
TECNICO EM EMFERMAGEM	40H	15	0
ENFERMEIRA	40H	8	0
ASSISTENTE SOCIAL	40H	2	0
FISCAL DE TRIBUTOS	40H	3	0
FISCAL DE OBRAS	40H	2	0
TECNICO EM INFORMATICA	40H	2	0
MOTORISTA C	40H	10	1
MOTORISTA D	40H	6	2
TRATORISTA	40H	1	1
MECÂNICO	40H	1	0
ELETRICISTA	40H	2	0
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	40H	3	1
AGENTE DE SAUDE	40H	40	40
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAUDE	40H	40	10
PENSIONISTA	XX	XX	1

LEI Nº 0124/2001 DE 28 DE AGOSTO DE 2001.

"Institui o Programa de Garantia de Renda Mínima, associado a ações sócio-educativas, e determina outras providências- Bolsa-Escola".

A PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULISTANA, ESTADOS DO PIAUÍ;
Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono com a seguinte Lei:
Art. 1° - Fica instituído, no âmbito deste município o Programa de Garantia de Renda Mínima associado a ações sócio-educativas.
§ 1° - **VETADO**
§ 1° - São beneficiárias do programa instituído por este decreta as famílias com renda familiar per capita até R$ 90,00 (noventa reais) mensais, que possuam sob sua responsabilidade crianças com freqüência escolar igual ou superior a oitenta e cinco por cento.
§ 2° - Para fins do parágrafo anterior, consideram-se:
I- família a unidade nuclear, eventualmente ampliada por outros indivíduos que com ela possuam laços de parentesco, que forme um grupo doméstico, vivendo sobre o mesmo teto e mantendo sua economia pela contribuição de seus membros;
II- para enquadramento na faixa etária, a idade da criança, em número de anos completados até o primeiro dia do ano no qual se dará a participação financeira da União; e
III- para determinação da renda familiar per capita, a soma dos rendimentos brutos auferidos pela totalidade dos membros da família dividida pelo número de seus membros.
§ 3° - O Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Programa de Garantia de Renda Mínima poderá reajustar o limite de renda per capita fixado no parágrafo 1°, desde que atendidas todas as famílias compreendidas na faixa original.
Art. 2° - O programa instituído por esta Lei tem como objetivo incentivar a permanência das crianças beneficiárias na rede escolar de ensino fundamental, por meio de ações sócio-educativas de apoio aos trabalhos escolares, de alimentação e de prática desportivas e culturais em horário complementar aos das aulas.
§ 1° - O Poder Executivo definirá as ações específicas a serem desenvolvidas ou patrocinadas pela municipalidade para atingimento dos objetivos do programa.
§ 2° - As despesas decorrentes do disposto no parágrafo anterior correrão à conta dos orçamentos dos órgãos encarregados de sua implementação, se prejuízo de outras possíveis verbas complementares.
Art. 3° - Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a formalizar a adesão ao Programa Nacional de Renda Mínima vinculado à educação – "Bolsa Escola", instituído pelo Governo Federal.
§ 1° - Fica o Poder Executivo Municipal igualmente autorizado a assumir, perante a União, as responsabilidades administrativas e financeiras decorrentes da adesão ao referido programa.

§ 2° - Compete à Secretaria Municipal de Educação e Desportos desempenhar as funções de responsabilidade do Município em decorrência da adesão ao Programa Nacional de Renda Mínima vinculada à educação "Bolsa Escola".

§ 3° - **VETADO**

Art. 4° Fica instituído o Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Programa de Garantia de Renda Mínima, com as seguintes competências:

I –Acompanhar e avaliar a execução das ações definidas na forma do § 1° do art. 2°;

II- Aprovar a relação de famílias cadastradas pelo Poder Executivo Municipal como beneficiárias do Programa;

III- Aprovar os relatórios trimestrais de freqüência escolar das crianças beneficiárias;

IV- Estimular a participação comunitária no controle da execução do Programa Nacional de Renda Mínima – "Bolsa Escola".

V- Desempenhar as funções reservadas no Regulamento do Programa Nacional de Renda Mínima – "Bolsa Escola";

VI- Elaborar, aprovar e modificar o seu regime interno;

VII- Exercer outras atribuições estabelecidas em normas complementares;

§ 1° - O Conselho instituído nos termos deste artigo terá 10(dez) membros nomeados pelo chefe do Poder Executivo por indicação das seguintes entidades, sendo um titular e um suplente:

I à IV – VETADO

I- 02 (dois) – Secretaria Municipal de Ação Social;

II- 02 (dois) – Secretaria Municipal de Educação;

III- 02 (dois) – Representantes de Pais e Alunos;

IV- 02(dois) – Câmara Municipal;

V – 02(dois) – Membros de livre nomeação;

§ 2° - A participação no Conselho instituído nos termos deste artigo não será remunerada, ressalvo o ressarcimento das despesas necessárias à participação nas reuniões.

§ 3° - É assegurado ao Conselho de que trata este artigo o acesso a toda a documentação necessária ao exercício de suas competências.

Art. 5° - revogadas as disposições em contrário, o presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se Publique-se Certifique-se Cumpra-se

Gabinete da Prefeita de Paulistana – Piauí

Em 28 de agosto de 2001.

Helena Gomes Rosendo de Oliveira
Prefeita Municipal