



**PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ – PI**  
**AVISO DE LICITAÇÃO**

O MUNICÍPIO DE MASSAPÊ DO PIAUÍ – PI, através da CPL, torna público, que realizará licitação, na modalidade **TOMADA DE PREÇOS n. 007/2013**, do tipo **MENOR PREÇO E ADJUDICAÇÃO GLOBAL (EMPREITADA GLOBAL)**, em 15/01/2014, às 09:00h, tendo como objeto a Prestação de serviços de execução de rede elétrica de extensão primária urbana em 13,8KV. **RECURSO:** Orçamento Geral/CODEVASF. **VALOR:** R\$ 38.360,82. **EDITAL:** Av. Pedro Martins, 642, centro. **TEL:** 89-3473-0034.

Massapê do Piauí (PI), 23 de dezembro de 2013.

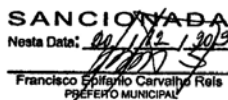
Presidente da Comissão de Licitação



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ  
CNPJ: 01.612.591/0001-10  
GABINETE DO PREFEITO

LEI MUNICIPAL Nº 202/2013

Massapê do Piauí (PI), 10 de dezembro de 2013.



"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Massapê, revoga as Leis Municipais nos. 017/98 e 163/2011 e dá outras

O PREFEITO MUNICIPAL DE MASSAPÊ, ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais, na forma prevista na Lei Orgânica do Município,

Faço saber que a Câmara Municipal de Massapê do Piauí/Piauí, deliberou, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Municipal,

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO ÚNICO**  
**DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Massapê do Piauí, Estado do Piauí, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, conforme explicitadas no artigo 10 "caput" da Lei Federal no. 9.424 de 20 de Dezembro de 1996 e na EC no. 53/2006, regulamentado pela Lei Federal no. 11.494/2007 e pelo Decreto no. 6.253/2007, com as alterações posteriores inseridas pelos Decretos nos. 6.278, de 29 de Novembro de 2007 e Decreto no. 6.571, de 17 de setembro de 2008, revogando as Leis Municipais nos. 17 de 03 de julho de 1998 e 163 de 03 de novembro de 2011.

Art. 2º - O disposto neste plano aplica-se aos profissionais do magistério municipal, submetidos ao regime estatutário.

Art. 3º - Para fins desta Lei, consideram-se:

I - Cargo Público é o 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 e complexidade;

IV - Quadro pessoal é o conjunto de cargos efetivos e das funções de confiança integrantes da rede municipal de ensino;

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

VI - Nível ou Referência Salarial é a posição distinta na faixa salarial, identificada pelo algarismo romano.

VII - Horas-aulas correspondem a toda e qualquer atividade programada com frequência exigível e efetiva participação e orientação por professor integrante da Carreira do Magistério Público do Município, devidamente habilitado, realizado em sala de aula ou em local adequado e, previamente agendado, vinculado ao processo de ensino aprendizagem, exigindo, 2/3 da Carga Horária do professor, com a atividade/aula.

**TÍTULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO I**  
**DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

Art. 4º - A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I - Habilitação profissional exigida para o exercício no 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, na forma da Lei Federal 11.738/2011.

IV - Progressão funcional baseada na titulação e avaliação de desempenho;

V - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, em 1/3 da carga horária, incluído como hora/atividade.

**CAPÍTULO II**  
**DO QUADRO PESSOAL**

Art. 5º - O quadro pessoal da rede municipal de ensino é constituído de 110 (cento e dez) cargos de Professor e, de 02 cargos de especialista em educação.

Art. 6º - As funções de confiança de diretor de unidade escolar, supervisor escolar e orientador educacional, secretário escolar e outras que se fizerem necessárias, serão criadas pelo Prefeito Municipal, de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino e considerando:

I - Número de salas de aula;

II - Níveis e Modalidades de Ensino Municipal

III - Número de turnos.

IV - Complexidade das atividades

Parágrafo único - A designação para o exercício de função de confiança e/ou de Cargo em Comissão, no âmbito do sistema de ensino municipal, será de competência, exclusiva, do Chefe do Poder Municipal; podendo, este, por ato próprio, designar o Secretário Municipal de Educação para levar a efeito os atos administrativos.

**CAPÍTULO III**  
**DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

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

§ 1º. - No concurso público, a prova de títulos deve abranger o nível de formação do candidato, em nível de pós-graduação, a produção científica vinculada ao campo de atuação, experiência de magistério no ensino fundamental e médio, em função do tempo de serviço efetivamente prestado, na forma disciplinada no Edital do concurso.

§ 2º - Em caso de excepcional necessidade, os profissionais do magistério público poderão ser contratados por tempo determinado, mediante processo seletivo simplificado, a cargo da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 8º - As normas específicas para realização do concurso para provimento de cargos do magistério público municipal serão explicitadas no edital do respectivo concurso, observando a legislação pertinente.

Art. 9º - Os provimentos de cargos efetivos do pessoal do magistério são acessíveis aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á no vencimento inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18 (dezoito) anos.

**CAPÍTULO IV**  
**DA PROGRESSÃO**

Art. 10 - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de progressão funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho, nos últimos 03 (três) anos, desde a última avaliação.

Parágrafo Único - Os parâmetros para avaliação de desempenho, para fins de progressão funcional, serão definidos em Decreto Municipal levado a efeito pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

**CAPÍTULO V**  
**DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 11 - Ao entrar em exercício, o membro do magistério nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (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

(Continua na próxima página)



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ  
CNPJ: 01.612.591/0001-10  
GABINETE DO PREFEITO

V - Responsabilidade  
VI - Cumprimento de determinações legais  
VII - Disciplina  
VIII - Eficiência

§ 1º. - Os requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, conforme dispuser regulamento específico, assegurado ao ocupante do Cargo o direito de acompanhar todos os atos de instrução do procedimento que tenha por fim a avaliação de desempenho.

§ 2º. - A homologação do estágio probatório, pelo poder executivo municipal, observará, para fins de estabilidade funcional, o prazo de 02) dois meses, findo o prazo do estágio probatório, dando-se ciência ao titular do cargo em avaliação.

§ 3º - O ocupante de cargo e/ou emprego de magistério em estágio probatório poderá exercer qualquer uma das funções de suporte pedagógico.

### SEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 12 - A progressão funcional é a evolução do profissional do magistério dentro de sua classe para outro nível da mesma classe, na forma prevista no parágrafo único do artigo 10 desta Lei.

Art. 13 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor e especialista em educação são agrupados em classe, dividida por 08 (oito) níveis, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério.

Parágrafo Único - O cargo de professor é constituído de quatro classes (A, B, C e D) com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:

I - Professor Classe A - É o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica de 2º grau, correspondendo ao curso Pedagógico, em extinção.

II - Professor Classe B - É o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica obtida em Curso de Licenciatura Plena

III - Professor Classe C - É o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica obtida em curso de Licenciatura Plena e curso de Pós-graduação, nível de especialização, cursado em Instituição Regularmente Reconhecida e aprovado na forma prevista pelo CNE..

IV - Professor Classe D - É o regularmente investido em cargo para cujo provimento se exija habilitação específica obtida em curso de Licenciatura Plena e curso de Pós-Graduação, em nível de Mestrado ou doutorado, cursado em Instituição Regularmente Reconhecida e aprovado pela CAPES..

### SEÇÃO II DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 14 - Progressão salarial é a evolução do profissional do magistério de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço na classe e nível, da avaliação do desempenho e da participação em cursos de atualização e aperfeiçoamento, conforme disposto no artigo 10 da presente Lei.

Parágrafo Único - Os níveis salariais são os indicados no anexo I, identificados pelos algarismos romanos de I a VIII, correspondendo cada nível um acréscimo de 2% (dois) por cento, incidindo o percentual sobre o piso salarial imediatamente anterior.

Art. 15 - O tempo de serviço em que o servidor do magistério se encontra afastado da atuação direta de magistério, não será contado para fins de progressão salarial, exceto o de Secretário Municipal de Educação, diretor de escola, coordenador, supervisor escolar e chefe de setor na educação.

Art. 16 - A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada do dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 17 - Perderá o direito a progressão salarial o profissional do magistério que, no período de três anos a ser computado, tiver:  
I - recebido advertência escrita ou cumprido pena e suspensão;  
II - mais de dez faltas não justificadas.

Art. 18 - A progressão salarial, disciplinada no artigo 14,, não poderá ser concedida ao profissional do magistério quando posto à disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino.

Art. 19 - O profissional do magistério ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício no mesmo nível salarial será submetido, mediante requerimento do interessado, a processo de avaliação e, obtido conceito satisfatório, promovido para o nível imediatamente superior.

### SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 20 - 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 profissional na carreira.

Art. 21 - No decreto para o processo de avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração o projeto pedagógico do ensino do município, a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional do magistério 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 - comportamento observável do profissional do magistério;  
IV - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos profissionais do magistério;  
V - conhecimento do servidor do magistério do resultado da avaliação;  
VI - valor mínimo na pontuação para ser considerado como satisfatória a avaliação

### CAPÍTULO VI DO EXERCÍCIO

Art. 22 - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o profissional do magistério terá o seu local de trabalho designado pelo secretário municipal de educação ou equivalente, lotando-o, de acordo com o quadro de necessidades, podendo, a critério do Secretário de Educação, ser transferido para qualquer unidade do sistema de ensino municipal, desde que demonstrada a necessidade.

§ Único - A lotação do profissional do magistério público municipal é precária e não lhe assegura local de trabalho em caráter definitivo.

Art. 23 - Considera-se como de efetivo exercício, os dias em que o ocupante do cargo do magistério se afastar do serviço, em virtude de:

I - férias;  
II - casamento, até 8 (oito) dias;  
III - luto pôr falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filho, enteado, menor sob guarda ou tutela e irmãos, até 8 (oito) dias;  
IV - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, 01 (um) dia por ano;  
V - alistamento como eleitor, 02 (dois) dias;  
VI - participação em programa de treinamento devidamente autorizado;  
VII - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;  
VIII - convocação para o serviço militar;  
IX - júri e outros serviços obrigatórios pôr lei;  
X - licenças, exceto quando não remunerada.

### CAPÍTULO VII DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 24 - 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. 25 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional do magistério 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. 26 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 05 (cinco) dias, cabendo ao diretor da escola ou órgão superior competente indicar o substituto ao Secretário Municipal de Educação, para a designação.

### CAPÍTULO VIII DA CEDÊNCIA

Art. 27 - A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o professor ou o especialista em educação, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição da entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal.

Parágrafo Único - A cedência será, sem ônus para o órgão de origem, quando o professor ou o especialista em educação for colocado à disposição da entidade sem vínculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação, para exercer funções fora do sistema de ensino.

Art. 28 - A cedência será concedida pelo prazo de 01 (um) ano, sendo renovável, anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Art. 29 - O professor ou especialista em educação cedido somente não terá direito a promoção, seja vertical e/ou horizontal.

### CAPÍTULO IX DA REMOÇÃO

Art. 30 - 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. 31 - A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga.

Art. 32 - A remoção por permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem a mesma atividade e possuírem a mesma qualificação.

Art. 33 - A remoção ex-offício será processada se houver interesse para o ensino, haja vista que a lotação de professor é feita de forma precária e não lhe assegura local de trabalho de forma definitiva.

Art. 34 - O profissional do magistério ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido ex-offício, no prazo de vigência do respectivo mandato.

### CAPÍTULO X DO AFASTAMENTO

Art. 35 - A juízo do prefeito, ao integrante do magistério, por discricionariedade, 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.

Art. 36 - Desde a expedição do diploma para cargo eletivo, o profissional do magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato, podendo optar pela remuneração do Cargo.

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.

(Continua na próxima página)



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ  
CNPJ: 01.612.591/0001-10  
GABINETE DO PREFEITO

### TÍTULO III DOS DIREITOS E DEVERES

#### CAPÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

##### SEÇÃO I DO VENCIMENTO

Art. 37- O Piso Salarial é o vencimento do cargo efetivo

Art. 38 - Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao membro do magistério pelo exercício do cargo efetivo e/ou com contrato temporário de trabalho, correspondente a classe e nível do ocupante do cargo, na forma especificada no anexo I desta Lei.

Art. 39 - O piso salarial do professor qualificado, para uma jornada de trabalho de 20 (vinte) horas, será o valor correspondente ao do professor classe A e nível 1 do anexo I, desta Lei.

#### SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 40 - As classes serão escalonadas com percentuais de 5% (cinco) por cento sobre o valor da classe anterior.

Art. 41 - O piso salarial do especialista em educação, para uma jornada de 40 horas, corresponderá ao piso do professor classe C, nível I, do Anexo I desta Lei.

Art. 42 - O profissional do magistério no exercício das funções de diretor de escola, supervisor ou orientador educacional, disciplinados no art. 6º, perceberá uma gratificação, a ser fixada por ato do Prefeito.

#### CAPÍTULO II DO INCENTIVO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 43 - Será concedido um percentual sobre o vencimento do profissional do magistério durante sua participação em programas de desenvolvimento profissional na área da educação, nível de pós-graduação, cursado em instituição, com curso devidamente reconhecido e ministrado na forma prevista pelo CNE, obedecendo aos seguintes percentuais:

- a) Curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360; (trezentos e sessenta) horas: 04% (quatro) por cento;
- b) Curso de mestrado: 08% (oito) por cento;
- c) Curso de Doutorado: 15% (quinze) por cento.

Parágrafo Único - Para fins de concessão do incentivo previsto no caput do artigo será permitida para um único curso de cada item e incidirá sobre o piso salarial da classe em que estiver o professor.

#### CAPÍTULO III DAS FÉRIAS

Art. 44º - Os ocupantes de cargos do magistério gozarão de férias regularmente de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos do recesso escolar e de acordo com o interesse da escola, os demais servidores farão jus férias anuais de 30 (trinta) dias.

§ 1º- Não será permitido acumular férias e nem transferi-las para períodos subsequentes

§ 2º- O professor em direção de escola e coordenação tem direito a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme calendário escolar e tabelas previamente organizadas pela Secretaria Municipal de Educação.

#### CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

Art. 45 - Aplica-se-á, ao profissional do magistério, o regime de licenças estabelecido no regime jurídico único dos servidores municipais.

#### CAPÍTULO V DOS DEVERES

Art. 46 - Além dos deveres previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Massapê do Piauí/Piauí, constituem deveres do pessoal exercente de Magistério Público, os seguintes:

- I- elaborar e executar os planos e programas de atividades escolares;
- II- cumprir e fazer com que os alunos cumpram os horários e calendários escolares;
- III- desempenhar as atribuições de seu cargo, de acordo com as descrições especificadas no anexo II;
- IV- manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula ou fora dela;
- 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- participar da elaboração da proposta político pedagógica da escola, do regimento escolar e dos planejamentos.
- XII -respeitar alunos, colegas, autoridades do ensino e funcionários administrativos, de forma compatível com as normas do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

#### TÍTULO IV

## DO REGIME DISCIPLINAR

### CAPÍTULO I DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS

Art. 47 - Aplicar-se-á, ao profissional do magistério, no que for omissa a presente lei, o regime disciplinar previsto no regime jurídico único do Município de Massapê do Piauí/Piauí, além de normas operacionais estabelecidas em regimento interno da escola.

Art. 48 - O regimento da escola, contendo normas operacionais, será elaborado por uma comissão constituída por um professor da escola e membros do setor educacional do município.

### CAPÍTULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 49 - A jornada regular de trabalho do professor será de 40 (quarenta) horas semanais ou de 20 (vinte) horas semanais, distribuídas em 2/3 em sala de aula e, 1/3 em atividades destinadas a preparação de aula, avaliação de trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

Parágrafo Primeiro: A mudança da jornada de trabalho do professor somente se procederá mediante requerimento do interessado e seu deferimento está subordinado à discricionariedade tendo em vista o interesse da administração pública.

§ 2º.- O professor, a requerimento, com a documentação probatória, terá direito a redução de sua carga horária didática semanal, não cumulativo, obedecendo:

- a) 10% (dez) por cento quando completados 20 (vinte) anos de serviço no Município e 50 (cinquenta) anos de idade;
- b) 20% (vinte) por cento quando completados 25 (vinte e cinco) anos de serviço e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade.

Art. 50 - É de competência do Secretário Municipal de Educação do Município determinar aos professores o comparecimento às atividades relacionadas com a proposta extraclasses.

Art. 51 - As aulas que ultrapassarem ao regime normal de trabalho, por requerimento do servidor serão consideradas excedentes e, como tais, pagas pelo valor da hora/aula, não sendo consideradas como horas extras trabalhadas.

Art. 52 - O salário-aula não poderá ser inferior ao pago por hora do regime normal de trabalho.

Art. 53 - Além da jornada de trabalho a que se refere o artigo 49, o profissional do magistério poderá requerer dedicação exclusiva, com adicional de 20% (vinte) por cento, que somente será deferido pelo Prefeito Municipal, se houver necessidade, oportunidade e conveniência da Administração Municipal.

Art. 54 - A fixação e a alteração do regime de trabalho normal, feita por ato do Secretário Municipal de Educação, dependerão, em cada ano, da necessidade da escola municipal e disponibilidade do corpo docente.

Parágrafo primeiro: A alteração do regime semanal de trabalho de 20 horas para o regime de 40 horas semanal, observado o disposto no caput do artigo será remunerado com o valor de 100% do piso salarial da classe e nível em que se encontrar o professor.

Parágrafo Segundo: A alteração a que se refere o parágrafo primeiro é transitória e está subordinada a necessidade do sistema de ensino público municipal, não assegurando em nenhuma hipótese a alteração do regime de trabalho podendo a qualquer tempo retornar por ato do prefeito municipal ao seu regime de trabalho originalmente investido.

Art. 55 - A jornada do profissional do magistério, investido no cargo mediante concurso público para o regime de 40 (quarenta) horas, somente poderá ocorrer redução com a concordância do servidor.

### TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 56 - A aplicação da presente Lei não implicará em redução de salário para os atuais exercentes do magistério público municipal.

Parágrafo Único: O Anexo I- Tabela Salarial será objeto de norma específica, a partir de Janeiro de 2014, com base no piso nacional de salário do magistério, estabelecido por norma federal própria e com base na presente Lei Municipal.

Art. 57 - Os atuais professores leigos integrarão o quadro suplementar, que se extinguirá com a vacância.

§ Único - O salário do professor leigo será fixado em 01 (um) salário mínimo nacional para uma jornada de 20 horas/semanal e, acrescido de 100% (Cem por cento) por cento, para uma jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

Art. 58 - O professor que exercer suas atividades em escola localizada a mais de 06 (seis) quilômetros de sua residência fará jus a uma gratificação mensal de deslocamento no valor de 0,15 (quinze) centavos de real por quilômetro rodado.

§ 1º.- A contagem da gratificação de deslocamento para o profissional da educação que residir fora do Município, será efetuado tomando por base o início do limite territorial do Município e escola em que estiver lotado.

§ 2º- O valor de que trata o caput deste artigo é parte integrante da remuneração do profissional do magistério e será corrigido por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

(Continua na próxima página)



ESTADO DO PIAUÍ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÉ DO PIAUÍ  
CNPJ: 01.612.591/0001-10  
GABINETE DO PREFEITO

Art. 59- As despesas decorrentes da aplicação deste Plano ocorrerão por conta do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação- FUNDEB.

Art. 60 – A presente lei entra em vigor na data de sua publicação e revogam as disposições em contrário especialmente as leis municipais número 17/1998 e 163/2011.

Registre-se, Publique e Cumpra-se.

Gabinete do Prefeito Municipal de Massapé do Piauí, em 05 de dezembro de 2013.

Francisco Epifanio Carvalho Reis  
Prefeito Municipal

Registrada, numerada e publicada nesta Chefia de Gabinete a presente Lei Municipal sob o número 202/2013, aos vinte dias do mês de dezembro do ano de dois mil e treze.

Roberto José de Carvalho  
Chefe de Gabinete

SANCIONADA  
Nesta Data: 02/12/2013  
Francisco Epifanio Carvalho Reis  
PREFEITO MUNICIPAL



Oeiras (PI), 24 de dezembro de 2013.

**PROCEDIMENTO DE DISPENSA Nº 005/2013**

**OBJETO:** Contratação de empresa para aquisição de fogos de artifício por ocasião da inauguração da Praça da Juventude do Município de Oeiras-PI.

**ASSUNTO:** Ratificação e celebração de contrato.

Com fulcro no Art. 24, II, da Lei nº 8.666/93 e no Parecer da Assessoria Jurídica deste Município, Ratifico a orientação técnica da Comissão Permanente de Licitações e determino a contratação de **C. ROSEMBERG S. PEREIRA PIROTECNIA – ME** para a prestação dos citados serviços. O valor global do contrato será de R\$ 6.700,00(seis mil e setecentos reais),conforme proposta comercial que faz parte deste processo.

Publique-se.

Lukano Araújo Costa dos Reis Sá  
Prefeito Municipal



**EXTRATO DE CONTRATO**

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº: 081/13  
MODALIDADE: DISPENSA Nº 005/13  
OBJETO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA AQUISIÇÃO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO POR OCASIÃO DA INAUGURAÇÃO DA PRAÇA DA JUVENTUDE DO MUNICÍPIO DE OEIRAS-PI.  
CONTRATANTE: PREFEITURA MUNICIPAL DE OEIRAS  
CONTRATADO: C. ROSEMBERG S. PEREIRA PIROTECNIA - ME  
CNPJ: 05.878.000/0001-02.  
ENDEREÇO: SÍTIO COITÉ, ZONA RURAL, CARIRIAÇU-CE.  
VALOR GLOBAL: R\$ 6.700,00 (SEIS MIL E SETECENTOS REAIS).  
FONTE DE RECURSOS: ORÇAMENTO GERAL DO MUNICÍPIO DE OEIRAS.  
DATA DA ASSINATURA DO CONTRATO: 24 DE DEZEMBRO DE 2013



Oeiras (PI), 24 de dezembro de 2013.

**PROCEDIMENTO DE DISPENSA Nº 006/2013**

**OBJETO:** Contratação de empresa para aquisição de fogos de artifício por ocasião do Reveillon do Município de Oeiras-PI.

**ASSUNTO:** Ratificação e celebração de contrato.

Com fulcro no Art. 24, II, da Lei nº 8.666/93 e no Parecer da Assessoria Jurídica deste Município, Ratifico a orientação técnica da Comissão Permanente de Licitações e determino a contratação de **C. ROSEMBERG S. PEREIRA PIROTECNIA – ME** para a prestação dos citados serviços. O valor global do contrato será de R\$ 6.700,00 (seis mil e setecentos reais),conforme proposta comercial que faz parte deste processo.

Publique-se.

Lukano Araújo Costa dos Reis Sá  
Prefeito Municipal



**EXTRATO DE CONTRATO**

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº: 082/13  
MODALIDADE: DISPENSA Nº 006/13  
OBJETO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA AQUISIÇÃO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO POR OCASIÃO DO REVEILLON DO MUNICÍPIO DE OEIRAS-PI.  
CONTRATANTE: PREFEITURA MUNICIPAL DE OEIRAS  
CONTRATADO: C. ROSEMBERG S. PEREIRA PIROTECNIA - ME  
CNPJ: 05.878.000/0001-02.  
ENDEREÇO: SÍTIO COITÉ, ZONA RURAL, CARIRIAÇU-CE.  
VALOR GLOBAL: R\$ 6.700,00 (SEIS MIL E SETECENTOS REAIS).  
FONTE DE RECURSOS: ORÇAMENTO GERAL DO MUNICÍPIO DE OEIRAS.  
DATA DA ASSINATURA DO CONTRATO: 24 DE DEZEMBRO DE 2013



Órgão Oficial dos Municípios do Estado do Piauí

www.diariooficialdosmunicipios.org

e-mail: dom.pj@globo.com