

LEI N.º 474/2019, DE 15 DE JANEIRO DE 2019

Dispõe sobre a reestruturação e implementação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores da educação básica pública da rede municipal de ensino, do município de Dom Eliseu, estado do Pará, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE DOM ELISEU, ESTADO DO PARÁ,

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores de Dom Eliseu, estado do Pará, aprovou e eu sanciono, nos termos da Lei Orgânica Municipal, a seguinte Lei:

CAPITULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação, implantação e da gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal nos termos da legislação vigente, assentada nos seguintes preceitos:

- I** – a valorização do servidor da educação, como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade;
- II** – a promoção funcional da carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do servidor;
- III** – a participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola;
- IV** – a socialização do conhecimento como condição de implementação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;
- V** – o compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã.

Art. 2º. Para os efeitos desta lei entende-se por:

- I** – Rede Municipal de Ensino – o conjunto de instituições e órgãos que realizem atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II** – Trabalhadores da Educação Pública Municipal – o conjunto de educadores que exercem atividades inerentes ao Magistério Público Municipal;
- III** – Magistério Público Municipal – o conjunto de cargos ocupados por trabalhadores da educação, que exercem as atividades de docência ou a de suporte pedagógico direto à docência, sendo estes titulares do cargo de Professor em Educação do Ensino Público Municipal;
- IV** – Funções de Magistério – são as atividades exercidas por Professores no desempenho de funções educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção ou administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional, coordenação, psicopedagogia e assessoramento pedagógico;
- V** – Cargo Efetivo – o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, definido

pelo poder público, nos termos da Lei, para ser provido e exercido por um titular, o qual exige para ingresso, prévia aprovação em concurso público;

VI – Carreira – o conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

VII – Nível – a posição vertical que corresponde ao conjunto de cargos de mesma natureza funcional, com sua devida escolaridade e/ou titulação e de mesmo grau de responsabilidade;

VIII – Classe – a posição horizontal que identifica o vencimento do trabalhador da educação na estrutura de cada nível do cargo;

IX – Vencimento – a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e classe em que se encontre;

X – Remuneração – o correspondente ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas de cada cargo;

XI – Evolução funcional – o crescimento do servidor na carreira, através de procedimentos de progressão vertical nos níveis e promoção horizontal nas classes;

XII – Jornada de Trabalho – a jornada de trabalho terá duração máxima de 40 horas semanais e serão compostas com tempo de interação com estudantes e de atividades extraclasse, independentemente do tempo de duração de cada aula, que deverá ser definido pelo Sistema Municipal de Ensino, conforme diretrizes publicadas pelo Conselho Nacional de Educação;

XIII – Regência de Classe – o tempo reservado a interação com o educando, participação efetiva do aluno e do professor, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XIV – Hora-Atividade – o tempo reservado ao professor, cumprido prioritariamente na escola, para estudo e planejamento, destinado à avaliação do trabalho didático e à socialização de experiências pedagógicas, atividades de formação continuada, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades estabelecidas no Projeto Político Pedagógico da Escola;

XV – Quadro Permanente – o conjunto de cargos de provimento efetivo dos trabalhadores da educação básica escolar;

XVI – Enquadramento – o posicionamento do servidor ocupante de cargo efetivo em cargo, nível e classes de vencimento, do Quadro Permanente do Magistério.

Art. 3º. Todos os docentes do Sistema Educacional do Município de Dom Eliseu, admitidos antes ou depois desta Lei, serão por ela contemplados, nos termos da legislação vigente.

Art. 4º. Para efeito desta Lei, integra o quadro Permanente dos Trabalhadores da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Dom Eliseu, os profissionais ocupantes do cargo de professor, classificados e inseridos nos grupos ocupacionais do magistério, para o exercício das seguintes funções:

I – Docente;

II – Coordenação Pedagógica;

III – Direção escolar;

IV – Psicopedagogo;

V – Assessoramento Pedagógico.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS
SEÇÃO I
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 5º. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Rede Pública Municipal de Ensino de Dom Eliseu, objetiva a qualificação profissional contínua e a valorização dos Trabalhadores Docentes em Educação através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

- I** – reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
- II** – profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional contínuos, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;
- III** – formação continuada dos Trabalhadores em Educação;
- IV** – promoção da educação visando o pleno desenvolvimento do trabalhador em educação e seu preparo para o exercício da cidadania;
- V** – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- VI** – organização da gestão democrática do ensino público municipal através do fortalecimento dos Conselhos Escolares, criação dos Grêmios Livres e de eleições diretas para diretores e vice-diretores das escolas e Unidades Infantís, respeitadas as diretrizes previstas na legislação em vigor;
- VII** – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VIII** – avanço na carreira, através da promoção horizontal e progressão vertical;
- IX** – período reservado ao professor, incluído em sua jornada de trabalho, a estudos, planejamento e avaliação das atividades discentes;
- X** – promover o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população de Dom Eliseu;
- XI** – a participação do trabalhador na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola.

Parágrafo único. a partir da aprovação desta Lei, os novos integrantes do quadro permanente dos trabalhadores em educação só farão jus a progressão vertical, se providos para o cargo de professor de nível superior.

SEÇÃO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. A estrutura organizacional da carreira de que trata esta lei é disposta em 05 (cinco) níveis, assim classificados:

- I** – Nível I - formação em nível médio na modalidade normal;



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO

II – Nível II - formação em nível superior em curso de licenciatura nas áreas de conhecimento específicas do currículo ou com formação em nível superior na área de pedagogia, nos termos da legislação vigente;

III – Nível III - formação em nível superior em curso de licenciatura ou com formação pedagógica, acrescida de pós-graduação, obtida em curso de especialização na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

IV – Nível IV - formação em nível superior em curso de licenciatura ou com formação pedagógica, acrescida de mestrado, na área de educação;

V – Nível V - formação em nível superior em curso de licenciatura ou com formação pedagógica, acrescida de doutorado, na área de educação.

Parágrafo único. Os professores de nível superior que ingressaram por meio de concurso público, até a aprovação desta Lei, para atuarem na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, que se graduaram em áreas específicas do conhecimento e, por necessidade, atuam nas séries finais do ensino fundamental, poderão optar por permanecer lotados nessas séries, o que se dará por portaria, mediante existência de vaga, condicionada a sua permanência à avaliação de desempenho realizada ao final de cada ano letivo.

Art. 7º. Cada nível da carreira prevista nesta lei constituirá uma linha de promoção composta por 11 (onze) classes, definidas de “A” a “K”, cuja evolução funcional dar-se-á mediante critérios de avaliação de desempenho nas funções de seu cargo e participação em programas de desenvolvimento profissional, com a indicação dos valores devidos a título de vencimento, conforme descritos no Anexo I desta Lei

Parágrafo único A letra “A” representa a classe inicial da carreira que direcionará os valores iniciais de cada nível.

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DO CARGO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º. A investidura no cargo de que trata esta lei dar-se-á mediante aprovação em Concurso Público de provas ou provas e títulos, preenchidos os requisitos estabelecidos na legislação vigente, sendo que o ingresso na carreira será pelo nível correspondente à habilitação do candidato, sempre na classe “A”.

§1º O concurso público, respeitando a legislação, conterà exigências comuns a todos os candidatos, regulamentadas através de ato do Chefe do Executivo em diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e demais normas em vigor.

§2º Os trabalhadores em educação que ingressarem na carreira somente poderão requerer progressão funcional após ter cumprido o estágio probatório, sendo-lhe permitida, neste

caso, a progressão imediata para o Nível correspondente à sua titulação, observadas as regras de progressão dispostas nesta Lei.

§3º Constitui requisito mínimo para investidura na carreira, habilitação específica conforme descrito no Anexo II da presente Lei.

Art. 9º. O trabalhador, uma vez empossado, deverá participar dos programas de capacitação funcional exigidos para o desempenho do cargo e cumprirá o Estágio Probatório de 03 (três) anos, quando terá assegurada a estabilidade.

Parágrafo único O estágio probatório será realizado conforme determina a lei municipal.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. A avaliação de desempenho será realizada de acordo com lei específica, qual estabelecerá a metodologia, os requisitos, os formulários e o processo administrativo, tomando por base os princípios norteadores da administração pública e demais normas vigentes.

Parágrafo único. A avaliação deve levar em conta, entre outros fatores, a objetividade, através da escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, com o fim de assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, visando à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, considerando os seguintes requisitos:

- I – produtividade;
- II – responsabilidade;
- III – Experiência e dedicação ao serviço;
- IV – disciplina;
- V – assiduidade e pontualidade;
- VI – habilidades pessoais.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11. O processo de desenvolvimento na carreira de que trata esta lei ocorrerá conforme condições oferecidas aos trabalhadores, mediante:

- I – elaboração de Plano de Qualificação profissional;
- II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho;
- III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

Art. 12. O desenvolvimento na carreira de que trata esta lei é a movimentação dentro de seu cargo e ocorrerá mediante os seguintes procedimentos:

- I – progressão funcional vertical;

II – promoção funcional horizontal.

Parágrafo único O servidor somente fará jus às progressões e promoções funcionais tratadas nesta Lei, após o cumprimento do estágio probatório e avaliação da comissão.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

Art. 13. Os trabalhadores da educação que estiverem lotados fora das funções originárias de seu cargo, não farão jus a devida progressão e, devolvidos às funções de seu cargo, deverão permanecer no mínimo 5 (cinco) anos consecutivos, para poder requerer a progressão.

Art. 14. A progressão funcional vertical é a passagem do trabalhador de um nível para outro imediatamente superior da carreira, dentro do cargo de Professor, habilitando-se os candidatos à progressão de acordo com a elevação da escolaridade e ou titulação acadêmica obtida na área da educação, na seguinte forma:

I – a progressão para o Nível II ocorrerá mediante a obtenção da graduação em licenciatura plena, apenas para os servidores do quadro de efetivos que ingressaram até a aprovação dessa lei;

II – a progressão para o Nível III ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *lato sensu*, Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área da educação;

III – a progressão para o Nível IV ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrado na área da educação;

IV – a progressão para o Nível V ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorado na área da educação.

§ 1º Será mantida a mesma classe em que estiver situado o trabalhador, por ocasião de sua progressão para outro Nível, conforme tratado neste artigo.

§ 2º Não fará jus à progressão vertical os servidores de nível I que ingressarem na carreira de magistério após a aprovação desta Lei.

Art. 15. Os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, para os fins previstos nesta lei, realizados por ocupantes de cargo Professor, somente serão considerados válidos para fins de progressão, se ministrados por instituição e cursos regularizados, por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 16. Na progressão vertical, quando da mudança de um nível para outro, o profissional de que trata esta lei terá acrescido em seu vencimento base, percentual sobre o piso salarial profissional nacional da educação, nas seguintes proporções:

I – 10% (dez por cento) quando enquadrado no nível III;

II – 20% (vinte por cento) quando enquadrado no nível IV;

III – 30% (trinta por cento) quando enquadrado no nível V.

§1º A diferença do salário base do professor de nível I para o nível II será de 50% (cinquenta por cento).

§2º Os percentuais aplicados na progressão vertical não são cumulativos.

Art. 17. A progressão vertical, quando devida, será efetivada a partir de 1º (primeiro) de maio do ano subsequente, desde que o Trabalhador da Educação apresente a respectiva comprovação de titulação até o dia 30 de agosto do ano do requerimento.

SUBSEÇÃO II DA PROMOÇÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

Art. 18. A promoção funcional horizontal é a passagem do trabalhador da educação de uma classe para outra imediatamente superior, dentro do respectivo nível do cargo e dar-se-á mediante a avaliação de desempenho a cada interstício de três anos, de acordo a regulamentação prevista no CAPÍTULO III, SEÇÃO II.

§1º A primeira promoção na carreira dar-se-á de forma automática mediante o ato de enquadramento dos atuais trabalhadores da educação e pelo cumprimento do estágio probatório dos que posteriormente ingressem por concurso público.

§2º Caso o órgão competente não proceda à avaliação de desempenho, o servidor progredirá automaticamente para a próxima classe, sem prejuízo das promoções futuras.

§ 3º Para efeito do interstício, não será considerado o período em que o servidor estiver:

I – em licença:

- a) por motivo de afastamento para acompanhamento do cônjuge ou companheiro (a);
- b) para o serviço militar;
- c) para atividade política;
- d) por interesse particular.

II – afastamento para servir em outro órgão ou entidade;

III – estiver lotado fora do âmbito da Secretaria Municipal de Educação; e,

IV – estiver lotado fora das funções do seu cargo.

§4º A Promoção Horizontal dos trabalhadores em educação pública do município de Dom Eliseu ocorrerá dentro do mesmo nível com interstício de 03 (três) anos, obedecendo aos critérios específicos de avaliação de desempenho, a permanência nas funções de seu cargo de origem e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela Instituição.

§5º Caso a disponibilidade orçamentária e financeira limite o número de promoções horizontais, o Município ficará obrigado a efetivá-las em até um ano a contar da data em que o trabalhador tenha adquirido o direito, lhe sendo assegurado o pagamento retroativo a data em que tenha satisfeito os requisitos para obtê-la.

CAPÍTULO IV DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 19. A qualificação profissional, objetivando a progressão na carreira, se dará através do aprimoramento permanente dos trabalhadores em educação e será assegurada através de

cursos de formação, especialização, mestrado e doutorado em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 20. A licença para qualificação profissional será remunerada, e consiste no afastamento do membro da carreira de suas funções, computando o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:

- I – para frequência a cursos de mestrado e doutorado em instituições credenciadas;
- II – para participar em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério.

§1º A licença para qualificação profissional deverá ser solicitada pelo trabalhador à Secretaria Municipal de Educação e a concessão será condicionada a viabilidade administrativa e financeira.

§2º A licença para qualificação profissional terá a duração equivalente ao período do curso.

§3º Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviço, na respectiva função, à Administração Municipal, por um prazo correspondente, ao período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§4º O ato concedendo a autorização para afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do trabalhador interessado, relativamente à exigência prevista no parágrafo anterior.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21. O trabalhador ocupante do cargo de professor, em regência de classe, submeter-se-á às seguintes jornadas de trabalho:

- I – 40 (quarenta) horas semanais;
- II – 36 (trinta e seis) horas semanais;
- III – 30 (trinta) horas semanais;
- IV – 24 (vinte e quatro) horas semanais;
- V – 20 (vinte) horas semanais;
- VI – 12 (doze) horas semanais.

§1º As jornadas de trabalho previstas neste artigo serão distribuídas em aulas e atividades.

§2º Na vigência desta Lei a hora de interação com o educando corresponderá a 2/3 (dois terços) e a hora atividade corresponderá a 1/3 (um terço) do total da jornada e esta será destinada à preparação, planejamento, avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, definida em seu PPP.

§3º A hora-atividade será cumprida parte na unidade escolar e a outra parte em local de livre escolha do professor, desde que atenda o prazo de entrega das tarefas docentes.



§4º - O professor que não se encontrar no exercício da regência de classe, não fará jus a hora-atividade, podendo sua jornada de trabalho ser de até 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 22. Os Profissionais do Magistério Público Municipal em atividade de docência de educação infantil e ensino fundamental de 1º ao 9º ano, no exercício de suas funções ficam sujeitos a:

I – jornada integral de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas em 27 (vinte e sete) horas de regência e 13 (treze) horas de atividades, esta última dividida em 8 (oito) horas na unidade escolar e 5 (cinco) horas em local de livre escolha pelo docente;

| Horas Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|----------------------|---------------------|---------------------------|
| 40 | 27 horas | 13 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
| 200 | 130 horas mês | 70 oras mês |

II – jornada parcial de 36 (trinta e seis) horas semanais, distribuídas em 24 (vinte e quatro) horas de docência e 12 (doze) horas atividades, esta última dividida em 8 (oito) horas na unidade escolar e 4 (quatro) horas em local de livre escolha do professor.

| Hora Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|---------------------|---------------------|---------------------------|
| 36 | 24 horas | 12 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
| 180 | 120 horas mês | 60 oras mês |

III – jornada parcial de 30 (trinta) horas semanais, distribuídas em 20 (vinte) horas de docência e 10 (dez) horas atividades, esta última dividida em 7 (sete) horas na unidade escolar e 3 (três) horas em local de livre escolha.

| Hora Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|---------------------|---------------------|---------------------------|
| 30 | 20 horas | 10 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
| 150 | 100 horas mês | 50 oras mês |

IV – jornada mínima de 24 (vinte e quatro) horas semanais, distribuídas em 16 (dezesesseis) horas de docência e 8 (oito) horas atividades, esta última dividida em 4 (quatro) horas na unidade escolar e 4 (quatro) horas em local de livre escolha pelo docente;

| Hora Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|---------------------|---------------------|---------------------------|
| 24 | 16 horas | 8 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
| 120 | 80 horas mês | 40 horas mês |

V – jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais, distribuídas em 13 (treze) horas de docência e 7 (sete) horas atividades, esta última dividida em 4 (quatro) horas na unidade escolar e 3 (três) horas em local de livre escolha pelo docente

| Hora Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|---------------------|---------------------|---------------------------|
| 20 | 13 horas | 7 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO

| | | |
|-----|--------------|-------------|
| 100 | 70 horas mês | 30 oras mês |
|-----|--------------|-------------|

VI – jornada mínima de 12 (doze) horas semanais, corresponderá a 8 (oito) horas de docência e 4 (quatro) horas atividades, esta última desdobrando-se em 2 (duas) horas na unidade escolar e 2 (duas) horas em local de livre escolha pelo docente;

| Hora Semanal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
|---------------------|---------------------|---------------------------|
| 12 | 8 horas | 4 horas |
| Hora Mensal | Docência 2/3 | Hora Atividade 1/3 |
| 60 | 40 horas mês | 20 horas mês |

Art. 23. O aumento ou a redução da jornada de trabalho do professor para os limites máximo e mínimo levará em conta, reciprocamente, o interesse da Secretaria Municipal de Educação e a opção do professor.

Art. 24. O Profissional do Magistério Público Municipal poderá acumular dois cargos parciais fazendo as combinações possíveis, desde que não exceda 60 (sessenta) horas semanais, devendo sempre possuir as devidas habilitações.

CAPÍTULO VI
DA REMUNERAÇÃO, FÉRIAS E CEDÊNCIA
SEÇÃO I
DO VENCIMENTO

Art. 25. A remuneração dos trabalhadores em educação pública municipal corresponde ao vencimento relativo à referência da classe e ao nível de habilitação em que se encontra acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§1º Considera-se vencimento básico da carreira, o fixado para a referência inicial da classe a que pertença, e no nível mínimo de habilitação para o ingresso.

§2º A estrutura salarial do Magistério, a composição, as especificações e os valores de vencimentos de cargos e funções estão dispostas no anexo III da presente Lei.

§3º O reajuste dos vencimentos iniciais e da remuneração básica da carreira serão periódicos, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, com ganhos adicionais proporcionais ao crescimento da arrecadação dos tributos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

§4º O vencimento básico do Pessoal do Magistério deverá ser corrigido pelo mesmo percentual concedido a correção do Piso Salarial Profissional Nacional da Educação, obrigatoriamente no primeiro mês de cada ano.

SEÇÃO II
DAS VANTAGENS

Art. 26. Além do vencimento, o trabalhador em educação fará jus as seguintes vantagens:

I – Gratificações:

a) pelo exercício da função de direção e vice direção de unidades escolares;

- b) pelo exercício da função de coordenação pedagógica de escolas;
- c) pelo exercício da função de assessoramento pedagógico;
- d) por trabalho em local de difícil acesso;
- e) pelo exercício da função em regência de sala de aula.

II – Adicionais:

- a) Por tempo de serviço;
- b) Por classe.

III – Irredutibilidade:

§1º As gratificações e os adicionais incidirão sobre o Piso Salarial Nacional do Magistério do trabalhador em educação pública e sobre a jornada de trabalho do mesmo.

§2º A vantagem definida na alínea “e” do inciso I deste artigo, calculada sobre o piso salarial profissional nacional da educação, será implementada gradativamente, na fração mínima de 2% (dois por cento) anual, até o máximo de 10% (dez por cento), mediante disponibilidade orçamentária.

§3º As vantagens previstas neste artigo podem ser cumulativas.

§4º A vantagem de que trata o inciso III deste artigo será garantida aos profissionais da educação, atingidos por esta lei, que tiverem seus vencimentos diminuídos após o enquadramento na mesma.

§5º A irredutibilidade prevista no inciso III deste artigo, será computada no momento do enquadramento dos profissionais da educação a esta lei, mediante o cálculo da diferença entre o novo salário base e os vencimentos percebidos até a aprovação da mesma, excluindo-se as gratificações de caráter provisório.

§6º Entende-se, para os fins do parágrafo anterior, por gratificações de caráter provisório, as vantagens decorrentes do exercício de uma função e/ou uma condição transitória.

§7º Computado o valor da irredutibilidade, prevista no inciso III deste artigo, a mesma será garantida ao profissional da educação em caráter permanente, de forma fixa e sem reajuste de qualquer natureza.

§8º Os adicionais de que trata o inciso II deste artigo serão calculados sobre o piso salarial profissional nacional da educação e concedidos mediante o atendimento dos seguintes critérios:

I – a cada interstício de 03 (três) anos de exercício profissional, 0,5% (meio por cento) a título de adicional por tempo de serviço;

II – a cada mudança de classe, decorrente da promoção horizontal, 0,5% (meio por cento) a título de adicional por classe.

Art. 27. As gratificações previstas no inciso I, alíneas de “a” e “b”, do artigo anterior, serão concedidas mediante a observação da nomenclatura da função e tipologia da escola, e corresponderá aos seguintes percentuais, calculados sobre o piso salarial profissional nacional da educação:

I – para o exercício da função de direção de unidade escolar será:

- a) de 15% nas escolas de pequeno porte;
- b) de 20% nas escolas de médio porte;
- c) de 30% nas escolas de grande porte.

II – para o exercício da função de coordenação pedagógica será:

a) de 15% nas escolas de pequeno porte;

b) de 20% nas escolas de médio porte;

c) de 30% nas escolas de grande porte

III – para o exercício da função de vice direção de unidade escolar, corresponderá a 70% (setenta por cento) da gratificação devida à função de direção de unidade escolar.

IV – para o exercício da função de assessoramento pedagógico será de 30% (trinta por cento).

§1º As funções de Diretor Escolar, Vice-diretor e Coordenador Pedagógico serão ocupadas por no mínimo de 50% dos profissionais efetivos, que, obrigatoriamente, tenham formação em pedagogia ou especialização na área de gestão educacional ou pedagógica.

§2º Somente nas escolas de grande porte haverá 01 (um) vice-diretor e nas escolas de médio porte, caso atendam em três turnos.

§3º A gratificação de função de coordenador pedagógico, conforme edital n.º 001/98 do concurso público realizado em 1998, será de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o piso salarial profissional nacional da educação.

§4º Para efeito de classificação da tipologia das escolas, considera-se a definição estabelecida pelo Conselho Nacional de Educação, nos seguintes parâmetros:

I – escola de Micro Porte – escolas que atendem de 50 a 100 alunos;

II – escola de Pequeno Porte – escolas que atendem de 101 a 300 alunos;

III – escola de Médio Porte – escolas que atendem de 301 a 700 alunos;

IV – escola de Grande Porte – escolas que atendem acima de 701 alunos.

§5º O profissional que for designado para assumir como Diretor de Escola de Micro Porte não fará jus a gratificação de função de direção de unidade escolar, mas, será lotado com a jornada de trabalho de 40 horas semanais.

§6º A gratificação de que trata a alínea “d” do inciso I do artigo anterior, corresponderá a dez (10%) do piso salarial profissional nacional da educação, e será garantida ao profissional, residente no espaço rural ou urbano, que possua necessidade de deslocamento para localidades de difícil acesso, compreendidos como zona rural, exceto as áreas distritais.

SEÇÃO III DAS FÉRIAS

Art. 28. O período de férias anuais dos trabalhadores em educação pública municipal será de:

I – do titular de cargo de professor no exercício das funções será de quarenta e cinco (45) dias concedidos nos períodos de férias escolares, de acordo com o calendário anual de forma a atender às necessidades didáticas do estabelecimento;

II – dos demais trabalhadores será de 30 (trinta) dias, de modo a atender às necessidades pedagógicas, técnicas e administrativas do estabelecimento, devendo-se elaborar uma planilha para a referida concessão, conforme necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

Parágrafo único. Os servidores ao saírem em gozo de férias farão jus a um adicional de um terço (1/3) de sua remuneração.

SEÇÃO IV DA CEDÊNCIA

Art. 29. Cedência ou cessão é o ato através do qual o titular do cargo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

§1º A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§2º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação;

II – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§3º A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício temporal para a promoção.

§4º A cedência ou cessão de servidor eleito para entidade representativa de classe, no âmbito municipal, estadual ou federal, será com ônus para o município sem prejuízo do interstício temporal.

§5º A cedência ou cessão tratada no parágrafo anterior terá duração igual à do mandato, e será prorrogada no caso de reeleição, bem como o período da cedência ou cessão será contada para todos os efeitos legais.

§6º A liberação de trabalhadores da educação para exercerem o mandato classista obedecerá ao quantitativo expresso no Regime Jurídico Único dos Servidores da Administração Direta e Autárquica do Município de Dom Eliseu – PA.

CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 30. Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – CGPCCR dos Trabalhadores da Secretaria Municipal de Educação de Dom Eliseu, a ser designada por ato do Secretário Municipal de Educação e terá a seguinte composição:

I – 03 (três) representantes da Secretaria Municipal de Educação;

II – 03 (três) representantes dos trabalhadores da área da educação, pertencentes aos quadros permanentes do Magistério, eleitos pelo Sindicato da categoria;

III – 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação;

IV – 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB.

§1º O Coordenador da Comissão de Gestão do Plano será eleito na primeira reunião da respectiva Comissão.

§2º A Comissão de Gestão do Plano, dentre as suas competências, servirá de organismo consultivo, deliberativo e sugestivo e deverá:

I – incentivar o processo de avaliação de desempenho funcional;

II – apreciar assuntos concernentes ao desenvolvimento dos trabalhadores da educação na carreira compreendendo as progressões;



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO

III – desenvolver estudos e análises que subsidiem informações para fixação e aperfeiçoamento da política de pessoal;

IV – acompanhar o enquadramento, e sua revisão anual, dos trabalhadores da educação;

V – responder às consultas relativas às matérias de sua competência;

VI – analisar os recursos administrativos dos trabalhadores, cabendo ao Secretário Municipal de Educação deliberar.

§3º O mandato dos membros da comissão será de 03 (três) anos, podendo haver recondução, uma única vez, desde que indicados pelos segmentos representativos.

§4º Os membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira exercerão suas funções sem prejuízo das suas atividades e sem direito à remuneração excedente, sendo-lhes assegurado horário de trabalho compatível com o funcionamento da Comissão.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 31. Será mantida, no respectivo órgão da Educação, a vinculação profissional de todos os trabalhadores da educação de que trata a presente Lei, a fim de melhor acompanhar as despesas e os investimentos decorrentes da manutenção e desenvolvimento do ensino a partir da sua aprovação.

Art. 32. Os trabalhadores que se encontrarem, à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em licença para tratar de interesse particular, em licença saúde, em licença especial, em licença maternidade, serão enquadrados por ocasião do retorno às atividades, desde que atendam aos requisitos exigidos em lei.

Parágrafo único. Os profissionais do Quadro de Pessoal dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal, que se encontrarem à disposição de outros órgãos ou em outras funções na educação que não tenham relação com o seu cargo, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo no retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 33. A organização da gestão democrática do ensino público municipal, assentada no fortalecimento dos conselhos escolares, do incentivo a eleição dos grêmios livres e de eleições diretas para diretores e vice-diretores de escolas, será regulamentada por ato do Executivo, conforme as diretrizes do Plano Nacional de Educação.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 34. O Poder Executivo no prazo de 30 dias a contar da publicação desta Lei, realizará a efetivação do enquadramento dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal.

Art. 35. O enquadramento de trabalhador ocupante de cargo efetivo no Quadro Permanente deste plano de cargos, carreira e remuneração ocorrerá mediante a correlação de cargos estabelecida no art. 39 desta lei.

Art. 36. Fica, na forma do inciso X, do art. 48 da Constituição Federal, transformado para o cargo de professor, descrito no artigo 4º desta lei, o cargo de pedagogo, previsto no edital do concurso público 001/2004, com equivalência de vencimento, qualificação e atribuições.

§ 1º. Os profissionais de que trata este artigo exercerão, prioritariamente, a atividade de coordenação pedagógica em escola de grande porte, com gratificação de 50% (cinquenta por cento), calculada sobre o piso salarial profissional nacional da educação.

§ 2º. A opção pelo não exercício da função pedagógica, será expressada formalmente pelo professor.

§ 3º. A carga horária do professor em função de coordenação pedagógica é de 40hs semanais.

Art. 37. O enquadramento dos trabalhadores do Quadro do Pessoal Permanente dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal de Dom Eliseu, nos níveis de carreira, dar-se-á através de ato do Prefeito Municipal e conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no serviço Público Municipal.

§1º Os Trabalhadores em Educação serão enquadrados neste Plano, considerando a qualificação nos níveis por aperfeiçoamento e na devida referência a cada três anos de efetivo exercício nas funções do respectivo cargo.

§2º Se a nova remuneração decorrente do provimento do Plano for inferior à remuneração até então percebida pelo trabalhador em educação, ser-lhe-á assegurada sua reposição como diferença salarial.

Art. 38. Os atuais integrantes do quadro do magistério da Educação Pública Municipal, estáveis e habilitados, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Renumeração, obedecendo aos critérios estabelecidos nesta lei, respeitando os direitos adquiridos.

Art. 39. Fica o Poder Executivo municipal autorizado a proceder ao enquadramento neste plano, aos atuais trabalhadores pertencentes ao Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério da Rede Municipal de Ensino, mediante transferência para a presente Lei, respeitada os requisitos exigidos nos novos cargos/nível e a área de atuação para a qual os trabalhadores prestaram concurso público e após previa análise dos seguintes itens:

I – forma de ingresso no cargo efetivo ocupado;

II – correspondência do cargo efetivo atualmente ocupado com o cargo definido nesta Lei;

III – lotação atual do trabalhador;

IV – atendimento aos requisitos exigidos para o provimento do cargo desta Lei;

V – tempo de efetivo exercício no cargo atualmente ocupado.

Art. 40. O posicionamento do trabalhador enquadrado na Classe corresponderá ao tempo de efetivo exercício nas funções de seu cargo que atualmente ocupa, conforme a seguir:

- I – Classe A – até 3 (três) anos;
- II – Classe B – mais de 3 (três) anos até 6 (seis) anos;
- III – Classe C – mais de 6 (seis) anos até 9 (nove) anos;
- IV – Classe D – mais de 9 (nove) anos até 12 (doze) anos;
- V – Classe E – mais de 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos;
- VI – Classe F – mais de 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos;
- VII – Classe G – mais de 18 (dezoito) anos até 21 (vinte e um) anos;
- VIII – Classe H – mais de 21 (vinte e um) anos até 24 (vinte e quatro) anos;
- IX – Classe I – mais de 24 (vinte e quatro) anos até 27 (vinte e sete) anos;
- X – Classe J – mais de 27 (vinte e sete) anos até 30 (trinta) anos;
- XI – Classe K – mais de 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos;

Art. 41. O trabalhador enquadrado passará a perceber o vencimento e demais vantagens a que fizer jus, após a publicação do referido enquadramento.

SUBSEÇÃO II DA REVISÃO DO ENQUADRAMENTO

Art. 42. Dentro do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contado a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o trabalhador solicitar a revisão do mesmo.

§1º O pedido de que trata este artigo, será protocolado no setor correspondente na Secretaria Municipal de Educação e dirigido ao respectivo secretário, que no prazo máximo de 10 (dez) dias, manifestar-se-á sobre o pleito.

§2º Se procedente a solicitação do trabalhador, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da decisão, e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

SUBSEÇÃO III DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 43. O Quadro Suplementar é composto por cargos ocupados por trabalhadores estáveis e em extinção, ou cujas atribuições e requisitos não forem compatíveis com os cargos previstos nesta Lei.

Parágrafo único: O vencimento do trabalhador integrante do Quadro Suplementar de que trata o caput deste artigo, do ocupante de função que não se enquadram nos cargos do Quadro Permanente, corresponderá ao vencimento do Nível I, Classe A, do cargo efetivo cujo requisito de escolaridade seja compatível com a do cargo efetivo ou função permanente que ocupa, mantidas todas as demais vantagens então percebidas.

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. Aplicam-se subsidiariamente as disposições da Lei 416, de 19 de Junho de 2015, e demais legislações correlatas, que não forem incompatíveis entre si e com as disposições definidas nesta Lei.

Art. 45. Revogam-se as disposições contrárias a esta Lei, em especial a Leis 326/2010 e 386/2013.

Art. 46. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta da dotação orçamentária destinada à manutenção do desenvolvimento da educação básica.

Art. 47. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Gabinete do Prefeito de Dom Eliseu, Estado do Pará, 15 de janeiro de 2019.

AYSO GASTON SIVIERO
Prefeito Municipal

ANEXO: I

**QUADRO DE CARGOS PERMANENTES DA CARREIRA DOS GRUPOS
OCUPACIONAIS DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE
PÚBLICA DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE DOM ELISEU**

| CARGO | NÍVEL | FORMAÇÃO |
|--|--------------|--|
| Professor – Grupo Ocupacional: Magistério | I | Nível Médio na Modalidade Normal. |
| | II | Nível Superior em curso de licenciatura, de graduação plena. |
| | III | Nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na área da educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas. |
| | IV | Nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de mestrado na área da educação. |
| | V | Nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de doutorado na área da educação. |



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO

ANEXO: II

**DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS CONTÊM
DENOMINAÇÃO DE CARGO, GRUPO OCUPACIONAL, OBJETIVO,
ATRIBUIÇÕES, REQUISITOS E JORNADA DE TRABALHO DOS
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DE ENSINO
DO MUNICÍPIO DE DOM ELISEU
GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

| | |
|----------------------------|---|
| CARGO | PROFESSOR |
| FUNÇÃO | DOCENTE |
| ÁREA DE ATUAÇÃO | ENSINO FUNDAMENTAL DE 1º AO 9º ANO E EDUCAÇÃO INFANTIL E DEMAIS MODALIDADES |
| OBJETIVO | Facilitar a aprendizagem nos níveis da educação básica, utilizando técnicas pedagógicas compatíveis com a realidade no município, na busca da qualidade do ensino nas escolas públicas. |
| ATRIBUIÇÕES | Ministrar o ensino da educação infantil, ao fundamental, de conformidade com a legislação, normas e diretrizes baixadas pelo órgão do sistema de ensino; Participar das atividades de caráter cívico, cultural e recreativo; Participar de encontros, estudos e palestras visando seu aprimoramento profissional, bem como atualização da legislação de ensino e técnicas pedagógicas; Planejar, executar, acompanhar e avaliar atividades desenvolvidas pela educação; Proporcionar meios para integração escola, família, comunidade, pela educação; Registrar as atividades de classe; Fornecer subsídios para elaboração de diagnóstico educacional; Preparar aula e material didático necessário à administração da aula; Receber orientação técnica pedagógica e aplicá-las em sala de aula; Executar outras tarefas correlatas. |
| REQUISITOS | Habilitação específica em ensino médio/magistério, em caráter excepcional e licenciatura plena nas áreas pedagógicas e específicas. |
| JORNADA DE TRABALHO | A jornada de trabalho do Professor em Regência de Classe será de no mínimo de 12 (doze) horas semanais e no máximo 40 (quarenta) horas semanais. |

| | |
|------------------------|--|
| CARGO | PROFESSOR |
| FUNÇÃO | COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA |
| ÁREA DE ATUAÇÃO | ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL, NA SEDE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E NOS ORGÃOS CENTRAIS E OU INTERMEDIARIOS DO SISTEMA MUNICIPAL DE ENSINO. |
| OBJETIVO | Facilitar o processo ensino aprendizagem, orientando o corpo docente e discente, buscando a necessária integração entre ambos para a melhoria da qualidade do ensino. |
| ATRIBUIÇÕES | Orientar, avaliar e supervisionar o processo ensino-aprendizagem; Orientar o planejamento curricular, observando necessidades locais; |



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO

| | |
|----------------------------|--|
| | Propor medidas que visem à melhoria qualitativa do ensino; Participar das atividades de caráter cívico, cultural e recreativo; Participar de encontros, estudos e palestras, visando o aprimoramento profissional, bem como a atualização da legislação de ensino e técnicas pedagógicas; Orientar a família quanto à forma correta de acompanhamento da vida escolar do educando; Executar outras tarefas correlatas. |
| REQUISITOS | Licenciatura plena em pedagogia com habilitação para tal atividade e/ou pós-graduação obtida em curso de especialização na área. |
| JORNADA DE TRABALHO | 40 (quarenta) horas semanais. |

| | |
|----------------------------|--|
| CARGO | PROFESSOR |
| FUNÇÃO | ASSESSORAMENTO PEDAGOGICO |
| ÁREA DE ATUAÇÃO | NA SEDE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO EXERCENDO A FUNÇÃO DE COORDENADOR GERAL; NA EDUCAÇÃO INFANTIL, EDUCAÇÃO FUNDAMENTAL MENOR, MAIOR E EJA. |
| OBJETIVO | Facilitar o processo ensino aprendizagem, orientando o corpo pedagógico, o titular da SEMEEC e os Conselheiros do CME, buscando a necessária integração entre ambos para a melhoria da qualidade do ensino. |
| ATRIBUIÇÕES | Orientar e avaliar o processo pedagógico; Orientar o planejamento curricular, observando necessidades locais; Propor medidas que visem à melhoria qualitativa do ensino; Participar das atividades de caráter cívico, cultural e recreativo; Participar de encontros, estudos e palestras, visando o aprimoramento profissional, bem como a atualização da legislação de ensino e técnicas pedagógicas; Orientar a SEMEEC e o CME quanto à forma correta dos processos de legalização das escolas bem como seu acompanhamento; Executar outras tarefas correlatas. |
| REQUISITOS | Licenciatura plena em pedagogia e/ou pós-graduação obtida em curso de especialização na área. |
| JORNADA DE TRABALHO | No mínimo 12 (doze) e no máximo 40 (quarenta) horas semanais. |

ANEXO: III
DESCRIÇÃO DO QUADRO DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA
DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE DOM ELISEU

NIVEL I

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES (PCCR 2018) EM R\$

| PSPN | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| BASE | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 | 2.455,35 |
| ATS 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| CLASSE 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| TOTAL | 2.455,35 | 2.479,90 | 2.504,46 | 2.529,01 | 2.553,56 | 2.578,12 | 2.602,67 | 2.627,22 | 2.651,78 | 2.676,33 | 2.700,89 |

NIVEL II

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES (PCCR 2018) EM R\$

| PSPN | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| BASE 1,50 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 |
| ATS 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| CLASSE 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| TOTAL | 3.683,03 | 3.707,59 | 3.732,13 | 3.756,69 | 3.781,25 | 3.805,79 | 3.830,35 | 3.854,91 | 3.879,45 | 3.904,01 | 3.928,57 |

NIVEL III

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES (PCCR 2018) EM R\$

| PSPN | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| BASE 1,50 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 |
| PÓS (10%) | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 | 245,54 |
| ATS 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,56 | 36,83 | 49,11 | 61,39 | 73,66 | 85,94 | 98,22 | 110,49 | 122,77 |
| CLASSE 0,5% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| TOTAL | 3.928,57 | 3.953,12 | 3.977,68 | 4.002,23 | 4.026,79 | 4.051,34 | 4.075,89 | 4.100,45 | 4.125,00 | 4.158,55 | 4.174,11 |

NIVEL IV

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES (PCCR 2018) EM R\$

| PSPN | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| BASE 1,50 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 |
| MSC. 20% | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 | 491,07 |
| ATS 0,50% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| CLASSE 0,50% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| TOTAL | 4.174,10 | 4.198,65 | 4.223,21 | 4.247,76 | 4.272,31 | 4.296,87 | 4.321,42 | 4.345,97 | 4.370,53 | 4.395,08 | 4.419,64 |

NIVEL V

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES (PCCR 2018) EM R\$

| PSPN | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| BASE 1,50 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 | 3.683,03 |
| DR. 30% | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 | 736,61 |
| ATS 0,50% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| CLASSE 0,50% | 0,00 | 12,28 | 24,55 | 36,83 | 49,11 | 61,38 | 73,66 | 85,94 | 98,21 | 110,49 | 122,77 |
| TOTAL | 4.419,64 | 4.444,19 | 4.468,74 | 4.493,30 | 4.517,85 | 4.542,40 | 4.566,96 | 4.591,51 | 4.616,06 | 4.640,62 | 4.665,17 |



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOM ELISEU
A FAVOR DO POVO