



**PREFEITURA DE  
VILHENA**  
PROCURADORIA

Ofício nº 074/2022/PGM

Vilhena/RO, 1 de abril de 2022.

Exmº. Sr.

Ronildo Macedo

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES

Nesta.

**Assunto:**

Senhor Presidente da Câmara de Vereadores,

Vimos através deste, solicitar a Vossa Excelência que convoque os nobres Edis, para deliberação, nos termos do artigo 59, inciso I da Lei Orgânica do Município, do projeto de Lei Complementar nº \_\_\_\_\_/2022, “INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO-SEMED, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”.

As regras trazidas por esta Lei objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de lei para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização do servidor público, com o conseqüente aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Atenciosamente,

Márcia Helena Firmino

**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru

**PREFEITO MUNICIPAL**



**ESTADO DE RONDÔNIA**  
**PODER EXECUTIVO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA**  
Procuradoria Geral do Município

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022**

*M E N S A G E M*

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Excelentíssimos Senhores Vereadores

Encaminha às Vossas Excelências o Projeto de Lei complementar em anexo, que institui o Plano de Carreira Cargos e Remuneração dos Servidores Público da Secretaria Municipal de Saúde - SEMED.

Esta proposta visa racionalizar e modernizar as regras referentes à carreira, os cargos e a remuneração dos servidores da SEMED, tornando mais racional e eficiente a legislação que estabelece seus direitos, obrigações aos servidores, inclusive os relacionados à composição de sua remuneração.

Ressalta-se que o novo PCCR buscou organizar de forma simples, eficiente e lógica a estrutura dos cargos públicos efetivos do Município, com a reorganização dos grupos ocupacionais, de modo a assegurar o desempenho profissional eficiente e necessário à melhoria contínua dos serviços prestados à população.

Busca-se também, promover a remuneração do trabalho de forma justa e transparente pelo estabelecimento de critérios de progressão, de valorização profissional, de definição de atribuições e competências pela aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, pelo incentivo ao desenvolvimento dos servidores, pelo estabelecimento do regime de competência funcional pela identificação dos cargos e das respectivas atribuições, pelo estímulo à dedicação ao trabalho e ao interesse no autogerenciamento do crescimento profissional e pela da promoção do desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração do tempo, pela disciplina, pelo zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

O PCCR tem como diretriz promover a equalização dos direitos que são comuns a todos os grupos funcionais, considerando as atribuições e responsabilidades de cada carreira e as responsabilidades que são privativas de cada cargo. E, neste intento enumera exhaustivamente as regras aplicáveis aos servidores públicos lotados nas diversas Secretarias Municipais, e para tanto, elege diretrizes, fundamentos e objetivos do PCCR, da terminologia, da organização do quadro geral de pessoal, a estrutura, das regras de investidura, do provimento, de nomeação, de nomeação, divide os cargos em grupos ocupacionais, institui as regras para o desenvolvimento funcional do servidor efetivo, incluindo as gratificações e as vantagens a que ele tem direito.

Com isto, o Município de Vilhena intenta valorizar seu servidor, que passará a progredir na carreira a cada dois anos de efetivo exercício, no percentual de 5% (cinco) por cento com relação à referência anterior, independentemente do grupo ocupacional a que pertence.

Outro avanço diz respeito a evolução na carreira por meio da qualificação profissional, uma vez que o novo PCCR contempla inclusive os servidores que desempenham atividades operacionais diversas e os de apoio e serviços diversos, que a partir de agora terão direito a galgar ganhos remuneratórios através de estudos adicionais, formação em nível médio e graduação.

Um ponto que não pode deixar de ser mencionado é estabelecimento de critérios para o cumprimento da regra prevista na legislação municipal, segundo a qual o progresso na carreira deve observar critérios de tempo e merecimento, ou seja, o desempenho do servidor deve ser aferido para fins de progressão nas referências dentro de uma carreira.

As referidas regras objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de Lei complementar para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização do servidor público, com o consequente aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Respeitosamente,

Márcia Helena Firmino

**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru

**PREFEITO**



**ESTADO DE RONDÔNIA**  
**PODER EXECUTIVO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA**  
**Procuradoria Geral do Município**

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº      DE 31 DE MARÇO DE 2022**

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGO  
E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS  
DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE  
VILHENA - RONDÔNIA, E DÁ OUTRAS  
PROVIDÊNCIAS.

**LEI**

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Seção I**

**Da Instituição do PCCR dos Profissionais da Educação Básica**

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração - PCCR dos Profissionais da Educação Básica ocupantes de cargo efetivo, lotados nas unidades escolares e nos órgãos da Secretaria Municipal de Educação-SEMED de Vilhena, que passa a vigor nos termos desta Lei complementar.

**Parágrafo único.** Este PCCR observará os princípios, as diretrizes e os objetivos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação-LDB e a estrutura organizacional administrativa do Município.

**Art. 2º** Cabe a este PCCR estabelecer cargos, determinar critérios de provimento, instituir gratificações e prever direitos e vantagens dos profissionais da educação básica do Município.

**Seção II**

**Das Diretrizes e dos Objetivos**

**Subseção I**

**Das Diretrizes**

**Art. 3º** São diretrizes que regem os cargos públicos instituídos por esta Lei complementar:

**I** - a valorização do profissional de educação básica como agente essencial à formação do educando e ao desenvolvimento social, cultural e econômico do Município;

**II** - a definição do piso salarial profissional dos Profissionais da Educação Básica;

**III** – a formação continuada, permanente e específica do servidor;

**IV** - a garantia de condições dignas de trabalho;

**V**- o estímulo à capacitação contínua do Profissional da Educação Básica pelo Município;

**VI** – a adoção da revisão anual do salário, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo;

**VII** - a reserva de parcela da carga horária de trabalho dos docentes para a realização de estudos, de planejamento e de avaliação, nos termos desta Lei complementar; e

**VIII**- a revisão e a adequação deste PCCR, sempre que necessário, e nos termos constitucionalmente assegurados;

## **Subseção II**

### **Dos Objetivos Específicos**

**Art. 4º** São objetivos específicos que regem este PCCR:

**I**- assegurar o desempenho profissional dos Profissionais da Educação Básica para a melhoria contínua dos serviços educacionais prestados à população;

**II**-promover a remuneração do trabalho de forma clara e transparente de acordo com as regras de progressão deste PCCR, com vistas a melhoria da remuneração;

**III**- estabelecer critérios de progressão e de valorização profissional com base nas competências adquiridas por meio da formação profissional;

**IV**- permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, visando incentivar o desenvolvimento dos servidores de acordo com as suas competências;

**V**- estabelecer o regime de competência funcional pela identificação dos cargos e das respectivas atribuições;

**VI**- criar condições para estimular a dedicação do servidor ao trabalho;

**VII**- estimular no servidor o interesse no autogerenciamento do crescimento profissional; e

**VIII** - promover o desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração de tempo, pela disciplina e zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

## CAPÍTULO II

### DA TERMINOLOGIA

**Art. 5º** Para efeitos desta Lei complementar, consideram-se:

**I - Plano de Carreira, Cargos e Remuneração:** conjunto de normas e de procedimentos que regulam a vida funcional do servidor;

**II - Servidor Público:** agente legalmente investido em cargo público ou função pública que mantenha vínculo profissional não eventual e em caráter de subordinação com pessoa jurídica de direito público;

**III - Grupo Ocupacional:** conjunto de cargos, agrupados por correlações e afinidades quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento;

**IV - Cargo:** unidade laborativa criada por lei com denominação própria e número certo, que legitima o desempenho pelo seu titular de um conjunto de atribuições e de responsabilidades;

**V - Cargo Técnico ou Científico:** unidade laborativa que requer conhecimento técnico específico na área de atuação do servidor, com habilitação legal específica, de grau superior ou profissionalizante de ensino médio;

**VI - Classe:** conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidade e ao nível de responsabilidade;

**VII - Vencimento Básico:** retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício de cargo, de acordo com sua classe e sua referência, e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

**VIII - Remuneração:** retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício e que corresponde ao vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei complementar;

**IX - Referência:** nível salarial integrante da faixa de vencimentos fixados para a classe, atribuído ao ocupante do cargo em decorrência da sua progressão funcional;

**X - Tabela de Vencimentos:** conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do seu cargo, escalonadas em referências, e sobre a qual incide o cálculo das vantagens;

**XI - Desenvolvimento Funcional:** possibilidade de crescimento nas referências salariais, por intermédio da progressão funcional, nas modalidades previstas neste PCCR;

**XII - Interstício:** intervalo de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional;

**XIII - Progressão Funcional:** passagem do servidor de uma para outra referência imediatamente posterior, dentro de sua classe;

**XIV - Profissionais da Educação Básica:** conjunto de cargos de provimento efetivo, ocupados por profissionais com competência para o exercício da docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência e para o exercício de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica;

**XV-Rede Pública Municipal de Ensino:** conjunto de instituições, órgãos e unidades administrativas e escolares que realizam atividades de educação sob a coordenação da SEMED;

**XVI - Habilitação Específica:** aquela que tem relação direta com as atividades desenvolvidas pelo Profissional da Educação Básica, de acordo com a formação deste e as funções por ele exercidas;

**XVII - Âmbito de Atuação:** o nível de ensino ou de gestão que o profissional da educação está apto ao exercício em virtude de seu nível de escolaridade; e

**XVIII - Efetivo Exercício:** atuação efetiva no desempenho das atividades profissionais associada à regular vinculação estatutária, não descaracterizada por eventuais afastamentos temporários previstos em lei com ônus para o Município, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO QUADRO GERAL DE PESSOAL**

**Art. 6º** O quadro geral de pessoal da SEMED é constituído pelo somatório dos cargos de provimento efetivo, dos cargos de agente político, dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas, nos termos abaixo especificados:

**I - Cargo de Provimento Efetivo** é aquele que depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme critérios definidos em lei específica;

**II - Cargo de Agente Político** é aquele em que a investidura dar-se-á por eleição, por nomeação ou por designação, e cujas competências advém da própria Constituição Federal.

**III - Cargo de Provimento em Comissão** é aquele denominado de confiança, de livre nomeação e exoneração, com atribuições exclusivas de chefia, direção e assessoramento, cujo exercício independe de habilitação prévia em concurso público; e

**IV - Função Gratificada** é aquela de livre designação e revogação que atribui vantagem acessória ao vencimento do servidor efetivo e exercida em caráter transitório.

**§ 1º** A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á na referência inicial das classes dos respectivos grupos ocupacionais.

§ 2º Os cargos que tiveram seu símbolo alterado ficam, automaticamente, reclassificados a partir da data de publicação desta Lei complementar, assegurado o direito ao servidor de continuar percebendo a remuneração do cargo reclassificado.

§ 3º Os cargos de agente político, os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas terão suas respectivas remunerações definidas em lei específica

§ 4º O servidor efetivo investido em cargo político, ainda que sem ônus, será remunerado exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto na Constituição Federal.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA ESTRUTURA**

**Art. 7º** Este PCCR é constituído de:

**I** - composição dos grupos ocupacionais, quantitativo, classe dos cargos de provimento efetivo;

**II** - tabela de vencimento e referência salarial dos cargos de provimento efetivo;

**III** - linha de transposição e enquadramento dos cargos de provimento efetivo;

**IV** - linha de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivos;

**V** - quadro de cargos de provimento efetivo em extinção;

**VI** - descrições e atribuições dos cargos de provimento efetivo.

§ 1º A composição dos Grupos Ocupacionais, quantitativos, classes dos cargos dos cargos de provimento efetivo é enunciada nas Tabelas I, II e III do Anexo I.

§ 2º Os vencimentos e referências salarial dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo II.

§ 3º A transposição e o enquadramento dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo III.

§ 4º O ano de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivo está definido no Anexo IV.

§ 5º No Anexo V estão definidos os cargos de provimento efetivo em extinção.

§ 6º No Anexo VI estão estabelecidas as descrições de atividades, denominação do cargo, grupo ocupacional, classe, descrição sumária, especificações, habilitação profissional, jornada de trabalho e descrição detalhada das tarefas típicas a elas pertinentes.

## **CAPÍTULO V**

## DA INVESTIDURA E DA NOMEAÇÃO

### Seção I

#### Do Provimento e da Investidura

**Art.8º** A investidura em cargo público depende de prévia aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos, na forma prevista em Lei complementar, ressalvada a nomeação para cargo em comissão, declarado de livre nomeação e exoneração por parte da autoridade competente.

**I-** São requisitos para investidura em cargo público regido por esta Lei complementar:

- a) a nacionalidade brasileira;
- b) o pleno gozo dos direitos políticos;
- c) a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- d) o nível de escolaridade e a habilitação técnica exigida para o exercício do cargo;
- e) a idade mínima de dezoito anos na data da posse; e
- f) a aptidão física e mental.

§ 1º A lei poderá exigir outros requisitos além dos constantes nas alíneas do inciso I deste artigo.

§ 2º À pessoa com deficiência é assegurada a inscrição em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com as suas limitações, sendo-lhe reservado o percentual mínimo de vagas previsto em lei específica.

### Seção II

#### Da Nomeação

**Art. 9º** A nomeação dos servidores públicos regidos por esta Lei complementar obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público realizado pelo Município.

§ 1º O servidor adquire estabilidade após o cumprimento e a aprovação em estágio probatório, que será de três anos.

§ 2º É vedada a nomeação e a passagem de um cargo efetivo para outro sem a realização de concurso público, ressalvada a contratação para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, para a qual será exigida a realização de processo seletivo simplificado.

## CAPÍTULO VI

### DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

**Art. 10** Os Grupos Ocupacionais, instituídos por esta Lei complementar, são formados por vários cargos, agrupados segundo correlações e afinidades, natureza das atividades, grau de escolaridade e complexidade das atribuições e organizados conforme disposto no Anexo I desta Lei complementar;

**I - Atividades de Docência - ATD:** grupo ocupacional formado por cargos que demandam habilitação específica, o manejo de conhecimentos de docência e a atuação precípua em sala de aula;

**II - Suporte Pedagógico à Docência - SPD:** grupo ocupacional formado por cargos que demandam formação específica, e o manejo de conhecimentos de suporte à docência;

**III - Atividades de Apoio Técnico, Administrativo e Serviços Diversos - ATA e ASD:** grupo ocupacional formado por cargos cujo exercício demanda a realização de atividades auxiliares de apoio técnico, administrativo ou operacional à área educacional; e

**IV - Atividade de Nível Superior - ANS:** Grupo Ocupacional formado por cargos cujo exercício demanda a titularidade de conhecimentos específicos, graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS**

#### **Seção I**

#### **Dos Direitos Especiais**

**Art. 11.** São direitos especiais dos Profissionais da Educação Básica regidos por este PCCR:

**I** - ter acesso às informações educacionais, às bibliotecas, às salas de recursos, ao material didático-pedagógico, aos instrumentos de trabalho e aos serviços de suporte pedagógico, de suporte técnico, de suporte administrativo e de suporte operacional, que possam auxiliá-lo na melhoria de seu desempenho profissional e na ampliação de suas competências funcionais;

**II** - utilizar, no seu ambiente de trabalho, as instalações e os materiais técnico-pedagógicos, suficientes e adequados, para o exercício de suas funções;

**III** - ter liberdade de escolha e de utilização dos materiais e dos procedimentos didáticos no processo de ensino-aprendizagem, observado o Projeto Político Pedagógico - PPP adotado pela comunidade escolar da qual faz parte;

**IV** - não sofrer discriminação decorrente de sua opção profissional, ficando o infrator sujeito às penalidades previstas na legislação vigente; e

**V** - dispor das condições necessárias para a publicação de trabalhos, de livros didáticos ou técnico-científicos que atendam às políticas públicas educacionais do Município.

## **Seção II**

### **Dos Deveres Especiais**

**Art. 12.** Aos Profissionais da Educação Básica, no desempenho de suas atribuições, além dos deveres impostos aos demais servidores do Município, cumpre:

**I** - preservar as finalidades da Educação Nacional, inspiradas nos princípios e nos ideais de liberdade e de solidariedade humana;

**II** - promover ou participar das atividades educacionais, sociais e culturais, escolares e extraescolares em benefício dos alunos, da coletividade e da comunidade escolar;

**III** - trabalhar em prol do aprendizado, da autonomia, do senso crítico e da consciência política do educando;

**IV** - comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos seus próprios saberes e das suas competências funcionais e primar pela observância dos princípios morais e éticos da profissão;

**V** - manter em dia registros, escriturações e documentações inerentes ao seu cargo e à sua função, zelando pela conservação e compartilhamento dos registros, arquivos e qualquer outra informação pedagógica ou administrativa sobre a qual tenha responsabilidade;

**VI** - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social, com observância das normas técnicas e pedagógicas emanadas pela SEMED e pelo Conselho Municipal de Educação em consonância com os critérios de avaliação da educação municipal; e

**VII** - desenvolver as atividades de sua competência em consonância com o Referencial Curricular do Município.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Seção I**

#### **Da organização do Trabalho e dos Espaços de aprendizagem**

##### **Subseção I**

##### **Da Lotação**

**Art. 13.** A lotação dos servidores é estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo, observada a lotação geral fixada em lei.

**Art. 14.** Estabelecida a lotação de que trata o artigo anterior, a Secretaria Municipal de Administração-SEMAD, através da Divisão de Recursos Humanos, constituir-se-á em centro de lotação de cargos e reverter-lhe-á o controle de provimento.

**Art. 15.** A lotação do servidor público municipal é de competência do titular do órgão a que ele está vinculado.

**Art. 16.** A movimentação do servidor dar-se-á a seu pedido ou ato da autoridade competente, respeitadas as disposições do Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena, a composição dos grupos ocupacionais, os cargos e as classes a que pertence o servidor, vedado o desvio de função.

## **Subseção II**

### **Da Lotação nas Unidades Escolares**

**Art. 17.** A lotação dos Profissionais da Educação Básica nas unidades escolares observará, preferencialmente, o seguinte quantitativo:

**I** - 1 (um) diretor-escolar por unidade educacional;

**II** - 1 (um) vice-diretor por unidade educacional de médio e grande porte;

**II** -1(um)vice-diretor, orientador ou supervisor por unidade educacional de pequeno porte;

**III** - secretário escolar: 1(um) por turno;

**IV** - supervisor escolar: 1(um) por turno, com carga horária de 40 horas semanais; e

**V** - orientador educacional: 1(um) por turno, com carga horária de 40 horas semanais.

**Art. 18.** O profissional do Grupo Ocupacional ATD será lotado, de acordo com a sua habilitação e a sua carga horária, priorizando, sempre que possível, o atendimento à sala de aula.

**§1º** A lotação dos profissionais do Grupo Ocupacional ATD nos serviços de apoio à docência, como salas de leitura, bibliotecas, laboratórios e programas só será permitida depois de satisfeitas as lotações nas salas de aulas, excepcionando-se desta regra os servidores readaptados pela Junta Médica do Município.

**§2º** A lotação de profissionais do Grupo Ocupacional ATD nos serviços de apoio à docência, citados no parágrafo 1º deste artigo, dar-se-á somente após a apresentação de projeto, sujeito à aprovação pela SEMED, a qual proverá os recursos materiais e os recursos humanos necessários à sua implantação e ao seu funcionamento.

**§3º** O profissional do Grupo Ocupacional ATD que cumular licitamente cargos com carga horária de 40 (quarenta) e 20 (vinte) horas no Município, e que estiver lotado em atividade de suporte à docência ou de apoio técnico, administrativo ou operacional, deverá, obrigatoriamente, ser lotado com 20 (vinte) horas em sala de aula, se não estiver readaptado ou lotado na SEMED.

**§4º** Para atender às necessidades urgente do ensino ou por conveniência da SEMED, o profissional da educação básica ocupante do cargo de Professor Nível III de áreas específicas, poderá ser lotado do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, na Educação Infantil

e na Educação Especial, desde que detentores de formação complementar compatível com a referida atuação.

**§5º** Não será exigida formação complementar do profissional da educação básica ocupante do cargo de Professor Nível III de áreas específicas lotado no 4º ou 5º ano do Ensino Fundamental.

**§6º** A lotação do profissional do Grupo Ocupacional ATD em laboratório de informática deverá priorizar os docentes com formação ou especialização em tecnologias.

**§7º** Será lotado na Sala de Recursos Multifuncionais um profissional do Grupo Ocupacional ATD ocupante do cargo de Professor Nível I com formação complementar em AEE ou do cargo de Professor Nível III com Especialização em AEE, que prestará atendimentos aos alunos de forma individual, ou em grupos de até no máximo 3 educandos.

**§8º** Fica vedada a devolução de profissional regido por esta Lei complementar aos órgãos hierarquicamente superiores, no decorrer do ano letivo, sem a realização da avaliação de desempenho do período correspondente à sua lotação na unidade administrativa ou escolar.

### **Subseção III**

#### **Da Jornada dos Profissionais da Educação Básica**

**Art. 19.** A distribuição da jornada de trabalho do Profissional da Educação Básica é de responsabilidade da unidade administrativa ou escolar a que ele está vinculado, e deve estar articulada ao Plano Estratégico, e, neste último caso, também deve observar a proposta pedagógica da escola.

**Parágrafo único.** Na composição da jornada de trabalho do profissional do grupo Ocupacional ATD, será observado o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

**Art. 20.** A jornada de trabalho dos Profissionais da Educação Básica do Município enquadrar-se-á em uma das seguintes categorias:

- I** - jornada de 20 (vinte) horas semanais;
- II** - jornada de 30 (trinta) horas semanais; e
- III** - jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 21.** A jornada de trabalho do profissional do Grupo Ocupacional ATD lotado em sala de aula será organizada das seguintes formas:

**I** - jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais com lotação do 1º a 5º série do Ensino Fundamental regular, do 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental - EJA e na Educação Infantil.

**II** - jornada de 40 (quarenta) horas semanais com lotação do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental:

**III** - jornada de 30 (trinta) horas semanais do professor com lotação em sala de aula do 1ª a 5ª série do Ensino Fundamental regular, do 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental - EJA e na Educação Infantil.

**IV** - jornada de 20 (vinte) horas semanais com lotação do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental.

§ 1º Fica fixado o módulo aula de 60min (sessenta) minutos para a organização da jornada de trabalho do profissional da educação básica.

§ 2º Poderá, exclusivamente para suprir as necessidades excepcionais e transitórias do calendário letivo, ser autorizada, ao profissional do grupo ocupacional ATD lotados em sala de aula, a realização de até 92 (noventa e duas) horas extras mensais, não excedentes a 4 (quatro) horas diárias na educação infantil e 4:15 (quatro horas e quinze minutos) no ensino fundamental e aos demais servidores até 60 (sessenta) horas mensais.

**Art. 22.** A jornada de trabalho prevista nos incisos I, II, III e IV do artigo anterior será dividida da seguinte forma:

**I** - em relação ao inciso I do artigo anterior, 20 (vinte) horas para atividades de regência, 3 (três) horas para atividades de reforço na escola, 17 (dezesete) horas para planejamento, formação continuada e/ou atividades independentes, sendo que, destas últimas, 7 (sete) horas deverão ser cumpridas na Unidade Escolar;

**II** -em relação ao inciso II do artigo anterior, 20 (vinte) horas para atividades de regência, equivalente a 20 (vinte) aulas, 3 (três) horas para atividades de reforço na escola, 17 (dezesete) horas para planejamento, formação continuada e/ou atividades independentes, sendo que, destas últimas, 7 (sete) horas deverão ser cumpridas na Unidade Escolar;

**III** - em relação ao inciso III do artigo anterior, 20 (vinte) horas para atividades de regência com interação com os educandos, 3 (três) horas para reforço escolar e 07 (sete) horas para planejamento, formação continuada e/ou atividades independente, das quais 04 (quatro) deverão ser cumpridas na Unidade Escolar; e

**IV** -em relação ao inciso IV do artigo anterior, 12 (doze) horas para atividades de regência, 1 (uma) hora para reforço escolar, 7 (sete) horas para planejamento, formação continuada e/ou atividades independentes.

**Art. 23.** A jornada de trabalho do profissional ocupante do cargo de supervisor escolar, do cargo de orientador educacional e do cargo de professor-psicopedagogo, contratado para cumprir carga horária de 20 (vinte) horas semanais, será executada em 04 (quatro) horas diárias, no período definido pela SEMED.

#### **Subseção IV**

#### **Das Ausências e da Dispensa Especial**

**Art. 24.** Sem prejuízo da execução do mínimo de 200 (duzentos) dias letivos, será considerada como cumprida a jornada de trabalho nos dias em que o profissional da educação básica se ausentar para participar de congressos, conclaves, simpósios, seminários, cursos e assembleias gerais que versam sobre assuntos que digam respeito à categoria profissional a que pertença.

**Parágrafo único.** O afastamento de que trata este artigo deverá ser comunicado até 03 (três) dias úteis antes da realização do evento e será sempre instruído com o documento comprobatório do convite ou convocação.

**Art. 25.** O Profissional da Educação Básica, efetivo, que for genitor, tutor ou curador de pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, que esteja em tratamento terapêutico e necessite de acompanhamento deste, poderá ser dispensado do cumprimento de 50% (cinquenta) por cento da jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

**§1º.** Considera-se pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, para os fins deste artigo, pessoa de qualquer idade com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que necessita do acompanhamento do servidor.

**§2º.** A dispensa do cumprimento de percentual da jornada de trabalho, nos termos estabelecidos pelo *caput*, vigorará pelo período de um ano ou enquanto persistirem as condições que a originou, prazo que poderá ser renovado, mediante comprovação de que a pessoa com deficiência ou doença degenerativa continua em tratamento terapêutico e necessita do acompanhamento do servidor, situação a ser averiguada pela Junta Médica do Município.

## **Seção II**

### **Da Organização dos espaços de aprendizagem**

**Art. 26.** Será observada a proporcionalidade entre a modalidade de ensino e o número máximo de alunos admitidos por sala de aula, conforme discriminado abaixo:

#### **I - na educação infantil:**

- a)** Creche - 15 a 18 alunos; e
- b)** Pré-escola - até 25 alunos;

#### **II - no ensino fundamental**

- a)** 1º ao 3º ano: até 25 alunos;
- b)** 4º e 5º ano: até 30 alunos; e
- c)** 6º ao 9º ano: até 35 alunos.

#### **III - na Educação Especial:**

**a)** Na sala de aula de ensino regular poderão ser matriculados até três alunos com a mesma deficiência ou proximidades, conforme laudo médico, com a redução de 10% (dez) por cento dos quantitativos de alunos descritos nos incisos I e II do *caput*; e

**b)** Poderão ser atendidos por período até quinze alunos com diferentes tipos de deficiência nas Sala de AEE.

**Art. 27.** A SEMED poderá franquear o funcionamento de Sala de Recursos Multifuncional na unidade escolar em que forem matriculados no ensino regular número igual ou superior a cinco alunos com deficiência.

## **CAPÍTULO IX**

### **DAS FÉRIAS E DA EXPANSÃO DA CARGA HORÁRIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

#### **Seção I**

##### **Das Férias**

**Art. 28.** O Profissional da Educação Básica gozará de férias anuais, iniciadas sempre em dia útil, conforme os critérios abaixo especificados:

**I** - 30 (trinta) dias de férias no encerramento do ano letivo e 15 (quinze) dias de recesso escolar após o encerramento do segundo bimestre letivo, para profissional docente e para o profissional de suporte à docência lotado em unidade escolar, sendo-lhes garantido, nas férias e no recesso, o recebimento do adicional de 1/3 (um terço) do valor da remuneração correspondente; e

**II** - 30 (trinta) dias de férias, em sistema de escala de férias de acordo com as necessidades da Administração, para os servidores lotados na SEMED ou nos órgãos a ela vinculados.

§ 1º A SEMED poderá, respeitadas as possibilidades de ajuste de pessoal, promover até 15 (quinze) dias de recesso adicional, através de escalas, para os Profissionais da Educação Básica, que não se enquadrem na disposição do inciso I, deste artigo, nesta hipótese estes não farão jus ao adicional de 1/3 (um terço) calculado sobre o valor da remuneração paga pelos dias de recesso adicional.

§ 2º É vedada a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade do serviço e apenas pelo prazo máximo de 02 (dois) períodos consecutivos.

§ 3º Os Profissionais da Educação Básica lotados nas unidades escolares admitidos após o mês de janeiro terão direito ao gozo de férias proporcionais aos meses de exercício no ano.

§ 4º Os demais servidores da educação gozarão as férias após completados 12 (doze) meses de exercício no cargo.

§ 5º Ficarão dispensados de cumprimento de jornada, no período de 23 a 31 de dezembro, os Profissionais da Educação Básica regidos por esta Lei complementar, excepcionados os detentores de cargo em comissão ou função gratificada.

#### **Seção II**

##### **Da Expansão da Carga Horária**

**Art. 29.** Com autorização expressa da SEMED e a pedido do Profissional de Educação Básica do Grupo Ocupacional ATD contratado para atuar 30 (trinta) horas semanais no Ensino Infantil e no Ensino Fundamental de 1º a 5º poderá optar pela expansão da sua jornada semanal para 40 (quarenta) horas, com o acréscimo proporcional ao seu vencimento dos valores das horas acrescidas semanalmente.

**Parágrafo único.** A opção, de que trata o *caput*, é irrevogável e irretroatável, e será manifestada por requerimento administrativo apresentado pelo servidor à SEMED, que concordando com a solicitação enviará ao Chefe do Poder Executivo para expedição do Decreto de expansão da carga horária.

## CAPÍTULO X

### DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL POR PROGRESSÃO

#### Seção I

##### Do Desenvolvimento Funcional

**Art. 30.** O desenvolvimento funcional é a forma de progressão no mesmo cargo de uma referência para outra, dentro da grade salarial, com acréscimo de 5% (cinco por cento), levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo e o mérito profissional.

**Art. 31.** Para fazer jus à progressão o servidor deverá:

**I** - cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre; e

**II** - obter o mínimo de 50 (cinquenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) no Boletim de Avaliação de Desempenho, durante o período avaliado.

**§ 1º** A primeira progressão ocorrerá imediatamente após o período de estágio probatório e as demais a cada 2 (dois) anos, computando-se o tempo do estágio probatório para a primeira, e aproveitando-se o tempo restante para a próxima progressão.

**§ 2º** A progressão se efetivará no mês correspondente à data da investidura do servidor no cargo que ocupa.

**Art. 32.** Não terá direito ao desenvolvimento funcional o servidor que se enquadre nas seguintes condições:

**I** - colocado em disponibilidade;

**II** - submetido a estágio probatório;

**III** - permutado, cedido ou recebido em cedência, que ainda não tenha cumprido o período de estágio probatório;

**IV** - afastado sem remuneração para tratar de interesse particular;

**V** - suspenso disciplinarmente ou afastamento por decisão judicial; e

**VI** – cumprindo prisão decorrente de sentença judicial transitada em julgado.

**Art. 33.** Fica criada a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional do Município, cujos membros serão escolhidos e nomeados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º A Comissão de que trata o *caput* deste artigo será composta por no mínimo 3 (três) e no máximo de 5 (cinco) servidores efetivos e estáveis lotados no mesmo órgão ou na mesma unidade administrativa que o servidor e será presidida por membro que possua graduação de nível equivalente à do avaliado.

§ 2º A investidura dos membros da comissão não excederá a 2 (dois) anos, vedada a recondução da totalidade de seus membros para a mesma comissão em período imediatamente subsequente.

§ 3º A Comissão poderá ser convocada pelo seu Presidente sempre que necessário, devendo as suas decisões constar em ata, que ficará à disposição do interessado pelo prazo de no mínimo 2 (dois) anos.

§ 4º As conclusões, apontamentos e pareceres da Comissão deverão ser emitidas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da solicitação do Secretário Municipal competente, podendo o prazo ser prorrogado por igual período.

**Art. 34.** A avaliação de desempenho será apurada em boletim funcional, no qual a comissão avaliará os seguintes quesitos:

- a) qualidade do trabalho - 20 (vinte) pontos;
- b) produtividade no trabalho - 25 (vinte e cinco) pontos;
- c) iniciativa e presteza - 20 (vinte) pontos;
- d) assiduidade e pontualidade- 15 (quinze) pontos;
- e) administração de tempo, disciplina e zelo funcional - 15 (quinze) pontos; e
- f) participação em programas de capacitação - 5 (cinco) pontos.

**Parágrafo único.** O procedimento de avaliação de desempenho será regulamentado por ato normativo do Chefe do Poder Executivo, que definirá condições e critérios a serem observados na avaliação dos servidores efetivos do Município.

**Art. 35.** Para fins de subsidiar a avaliação de que trata o *caput* do artigo 34 desta Lei complementar, cada unidade administrativa deverá enviar à Comissão as Fichas de Avaliação de Desempenho, que conterão os dados e as informações necessárias à aferição do desempenho do servidor, observando os seguintes critérios e aptidões competência:

**I** -capacidade de cooperar, de interagir e de se relacionar com os membros do grupo de trabalho;

**II** - interesse, motivação, entusiasmo e preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional;

**III** - produtividade na realização de tarefas com menor investimento de tempo e de materiais possíveis;

**IV** -capacidade de observância das normas legais, regulamentares e disciplinares;

V -iniciativa para identificar problemas e conflitos, analisá-los e propor soluções adequadas;

VI - conhecimento e domínio dos procedimentos e das rotinas inerentes às suas tarefas e atribuições; e

VII -aptidão para comunicar-se e argumentar de forma clara e inteligível e interagir com o ambiente e com as pessoas.

§ 1º A Comissão além da Fichas de Avaliação de Desempenho poderá considerar na avaliação o tempo de serviço e os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§2ºO servidor poderá solicitar à Comissão a revisão da decisão tomada na avaliação de desempenho.

§ 3º Indeferido o pedido de revisão de que trata o parágrafo § 2º deste artigo pela Comissão, faculta-se ao servidor o direito de apresentar defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias.

§4º Apresentada a defesa pelo servidor, a avaliação de desempenho retornará ao Secretário Municipal que poderá justificadamente manter ou reformar a decisão da Comissão.

§5º A decisão pela não progressão poderá ser reformada pela própria Comissão, desde que decorridos no mínimo 6 (seis) meses da data da ciência da primeira deliberação.

§6º Fica vedada a produção de efeitos financeiros retroativos à decisão reformadora de que trata o parágrafo 5º deste artigo.

**Art. 36.** O servidor do quadro de provimento efetivo, cedido para outro órgão público que não integre a Administração Pública Direta e Indireta do Município, não concorrerá à progressão funcional, ainda que optante pelo vencimento do cargo efetivo ocupado por ele.

**Parágrafo único.** O servidor colocado à disposição do sindicato, nos termos e quantitativos definidos no Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena, irá progredir automaticamente, enquanto estiver em exercício do mandato sindical.

## Seção II

### Da Qualificação Profissional

**Art. 37.** A qualificação profissional objetiva o aprimoramento permanente e o desenvolvimento funcional do servidor, através da sua participação em cursos de formação inicial e continuada promovidos por instituições credenciadas pelo Ministério da Educação-MEC ou em programas de aperfeiçoamento em serviços e em outras atividades de atualização profissional.

**Art. 38.** Poderá ser concedida licença remunerada para a frequência em cursos de pós-graduação *stricto sensu* na área de educação, ao profissional da educação básica efetivo e estável, computando esse tempo como efetivo exercício para todos os fins de direito, observados os seguintes critérios:

I - existência de número suficiente de Profissionais da Educação Básica para o desempenho regular das atividades da rede pública municipal de ensino;

II - concessão de licença remunerada para qualificação profissional em quantitativo nunca superior a 5% (cinco) por cento dos docentes em efetivo exercício na rede municipal de ensino; e

II - relação temática entre a qualificação e a área de atuação do profissional da educação básica.

§1º Para cursos de mestrado e doutorado, o período de afastamento do servidor corresponderá obrigatoriamente ao tempo máximo necessário à conclusão do curso, conforme grade da instituição no qual está matriculado.

§2º O servidor fará jus à prorrogação do período de afastamento para continuidade de especialização *stricto-sensu*, na hipótese de ingresso imediato no doutorado após o término do mestrado.

§3º O servidor estará obrigado a apresentar à SEMED os documentos comprobatórios dos períodos de afastamentos necessários à conclusão dos cursos, sob pena de ter indeferido o pedido de licença ou de prorrogação desta.

§4º A solicitação da licença remunerada, acompanhada da comprovação da admissão ou matrícula em curso de pós-graduação *stricto-sensu* na área de Educação será encaminhada ao chefe imediato do servidor, que a submeterá ao Secretário Municipal de Educação, autoridade responsável por emitir decisão sobre o pedido.

§5º O Secretário Municipal de Educação, antes de proferir a decisão, se presente relevante dúvida jurídica sobre o pedido, poderá submetê-lo à Procuradoria Geral do Município - PGM para parecer jurídico.

§6º O profissional da educação básica que solicitar licença remunerada para estudos, somente poderá afastar-se de suas atividades após a publicação do Decreto homologatório a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo.

§7º Terá prioridades na concessão da licença de que trata o *caput* os Profissionais da Educação Básica ocupantes do cargo de docência e, entre estes, os mais antigos, considerando o tempo de exercício no sistema municipal de ensino.

§8º O afastamento remunerado será deferido exclusivamente para frequência do servidor em cursos de instituições credenciadas junto ao MEC e o licenciado deverá apresentar relatórios de suas atividades, semestralmente, assinados pelo orientador e pelo coordenador do curso, sob pena de devolução da remuneração do período de licença remunerada, sem prejuízo da apuração de eventuais responsabilidades civis, penais e administrativas.

**Art. 39.** O profissional da educação básica licenciado para fins de que trata o *caput* deverá firmar termo de compromisso com o Município, através da SEMED, obrigando-se a prestar serviços na rede municipal de ensino, quando da conclusão do curso, pelo período mínimo igual ao de seu afastamento.

**Parágrafo único.** No caso de descumprimento do disposto no caput, o Profissional da Educação Básica deverá ressarcir o Município dos valores recebidos durante o período de afastamento remunerado, acrescido de juros e correção monetária.

## **CAPÍTULO XI**

### **DAS GRATIFICAÇÕES E DAS VANTAGENS**

**Art. 40.** Além das gratificações e vantagens previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal e em outras leis esparsas, poderão ser concedidas aos Profissionais da Educação Básica as seguintes gratificações e auxílios:

**I** - Pelo Exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC);

**II** - Pelo Exercício de Função Gratificada (FG);

**III** - Pela Participação em Comissão Especial;

**IV** - por Trabalho em Frente de Serviço;

**V** - por Capacitação Profissional;

**VI** - pelo Exercício da Docência;

**VII** - pelo Exercício da Função de Secretário Escolar;

**VIII** - por Titulação e por Equiparação Salarial;

**IX** - Auxílio-Interiorização;

**X** - Auxílio-Alimentação;

**XI** - Auxílio-Transporte; e

**XII** - Adicional de Insalubridade e Periculosidade.

#### **Seção I**

#### **Das Gratificações**

#### **Subseção I**

#### **Do Cargo de Provimento em Comissão**

**Art. 41.** A importância recebida pelo Exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC) terá símbolos e valores fixados em lei específica, garantindo-se ao servidor efetivo o direito de opção pela totalidade da remuneração do cargo de provimento em comissão ou pela totalidade do cargo efetivo acrescida da gratificação de representação.

**Parágrafo único.** Do quantitativo dos cargos de provimento em comissão, 25% (vinte e cinco) por cento, no mínimo, será ocupado por servidores efetivos.

## **Subseção II**

### **Pelo Exercício de Função Gratificada**

**Art. 42.** A importância recebida pelo servidor em exercício de Função Gratificada (FG), após ser designado pelo Chefe do Poder Executivo, terá símbolo e valores fixados em Lei específica.

Parágrafo único. A designação para o exercício de função gratificada observará e será compatível com as atribuições do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

## **Subseção III**

### **Pela Participação em Comissão Especial**

**Art. 43.** Será devida ao servidor Gratificação pela Participação em Comissão Especial, conforme critérios e valores definidos em ato normativo do Chefe do Poder Executivo, não integrando-se ou incorporando-se aos vencimentos em qualquer tempo.

## **Subseção IV**

### **Por Trabalho em Frente de Serviço**

**Art. 44.** Será devida Gratificação por Trabalho em Frente de Serviço ao servidor lotado na Secretaria Municipal de Educação - SEMED pelo efetivo exercício em frente de serviço, conforme critérios definidos em Decreto regulamentar.

**Parágrafo único.** A gratificação instituída no *caput* deste artigo tem caráter temporário e seu recebimento está vinculado à permanência do servidor no exercício das referidas tarefas e encargos, não se incorporando ao vencimento para qualquer fim.

## **Subseção V**

### **Por Capacitação Profissional**

**Art. 45.** Será concedida ao servidor Gratificação de Incentivo à Capacitação Profissional, conforme grupos ocupacionais e percentuais discriminados abaixo:

I - será devida a gratificação que trata o *caput*, ao Profissional da Educação Básica dos grupos ocupacionais ATD, SPD e ANS, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Pós-Graduação - 20% (vinte) por cento;
- b) Mestrado - 30% (trinta) por cento; e
- c) Doutorado - 40% (quarenta) por cento.

II- será devida a gratificação que trata o *caput*, ao Profissional da Educação Básica do Grupo Ocupacional ATA, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Graduação - 20% (vinte) por cento;
- b) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento;
- c) Mestrado - 40% (quarenta) por cento; e
- d) Doutorado - 50% (cinquenta) por cento.

**III** - será devida a gratificação que trata o *caput*, ao Profissional da Educação Básica do grupo ocupacional ASD, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Ensino Médio - 10% (dez) por cento;
- b) Curso Técnico e Profissionalizante - 15% (quinze) por cento;
- c) Graduação - 20% (vinte) por cento; e
- d) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento.

§ 1º A gratificação pela titulação de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* será concedida em razão da conclusão de curso com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, observadas as normativas editadas pelo Ministério da Educação.

§ 2º A solicitação da gratificação prevista no *caput* deste artigo será formalizada por requerimento do servidor interessado, que deverá estar acompanhado de fotocópia do certificado ou do diploma de conclusão do curso.

§ 3º O Chefe do Poder Executivo editará Decreto homologatório no qual declarará o direito à percepção da gratificação prevista no *caput* deste artigo, cujos efeitos financeiros retroagirão à data da solicitação.

§ 4º Não serão considerados para fins de pagamento da gratificação prevista no *caput* deste artigo os títulos ou certificados, cuja apresentação constitui requisito obrigatório à investidura no cargo.

§ 5º A gratificação prevista no *caput* deste artigo é calculada sobre a referência inicial do cargo ocupado, salvo os servidores dos Grupos Ocupacionais ATA e ASD que terão a referida gratificação calculada sobre o salário base.

## **Subseção VI**

### **Pelo Exercício da Docência**

**Art. 46.** Será devida Gratificação pelo Exercício da Docência aos Profissionais da Educação Básica do grupo ocupacional ATD lotados no AEE e em turmas de segunda série do Ensino Fundamental equivalente a 25% (vinte e cinco) por cento da referência inicial do cargo.

§ 1º Os profissionais do grupo ocupacional ATD lotados em salas do AEE receberão a gratificação de que trata o *caput* imediatamente após assumirem essa modalidade de ensino.

§ 2º O profissional do grupo ocupacional ATD lotado em turmas da segunda série do Ensino Fundamental receberão a gratificação de que trata o *caput* após 02 (dois) anos de efetivo exercício na referida série, de forma ininterrupta.

§ 3º A concessão da gratificação de que trata o *caput* será formalizada por ato do Chefe do Executivo e terá validade enquanto o docente cumprir os requisitos dos §§ 1º e 2º deste artigo.

## **Subseção VII**

### **Pelo Exercício da Função de Secretário Escolar**

**Art. 47.** Será devida Gratificação pelo Exercício da Função de Secretário Escolar ao Profissional da Educação Básica, ocupante do cargo de Secretário Escolar, no percentual de até 25%, calculado sobre a referência inicial do cargo, conforme critérios a seguir estabelecidos:

**I** - 15% (quinze) para o secretário escolar que estiver lotado no Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Inspeção e Normas Escolares da SEMED;

**II** - 20% (vinte) para o secretário escolar que estiver lotado em unidade escolar com até 399 alunos; e

**III** - 25% (vinte e cinco) para o secretário escolar que estiver lotado em unidade escolar com mais de 399 (trezentos e noventa e nove) alunos.

**Parágrafo único.** A gratificação de que trata o *caput* deste artigo será concedida por ato do Chefe do Executivo após solicitação da SEMED e será preferencialmente destinada a servidor do Grupo Ocupacional ATA, ocupante do cargo efetivo de Secretário Escolar, e, excepcionalmente, a servidor pertencente aos demais grupos, desde que readaptado e em efetivo exercício da função.

## **Subseção VIII**

### **Por titulação e por equiparação salarial**

**Art. 48** Será concedida Gratificação por Titulação aos Profissionais da Educação Básica ocupantes do cargo de Professor Nível I e Professor Nível II que venham obter a titulação de licenciatura plena, no percentual de 40% (quarenta) por cento, calculada sobre a referência inicial do cargo ocupado pelo servidor.

**Art. 49.** Ao profissional da educação básica ocupante do cargo de Monitor de Ensino que obtiver a certificação de magistério ou a titulação de licenciatura plena, será concedida Gratificação de Equiparação Salarial aos vencimentos do cargo de Professor Nível I, conforme comprovação de escolaridade e qualificação profissional.

## **Seção II**

### **Das Vantagens**

#### **Subseção I**

#### **Do Auxílio-Interiorização**

**Art. 50.** Será devido Auxílio-Interiorização ao servidor, enquanto este exercer suas atividades em unidade escolar localizada na zona rural, calculado sobre a referência inicial do seu cargo, com seguintes percentuais e condições:

**I** - 15% (quinze) por cento para o servidor lotado em unidade escolar localizada distante até 10 (dez) quilômetros do perímetro urbano;

**II** - 20% (vinte) por cento para o servidor lotado em unidade escolar localizada entre 10 (dez) e 15 (quinze) quilômetros do perímetro urbano; e

**III** - 25% (vinte e cinco) por cento para o servidor lotado em unidade escolar localizada em distância superior a 15 (quinze) quilômetros do perímetro urbano.

**Parágrafo único.** Fica mantida o auxílio de que trata o *caput* no valor de 25% (vinte e cinco) por cento, calculada sobre a referência inicial do cargo, para os Profissionais da Educação Básica que já recebiam o auxílio-interiorização antes da data de publicação desta Lei complementar, enquanto perdurar sua atual lotação na zona rural, não se aplicando a estes os percentuais constantes dos incisos I, II e III deste artigo.

## **Subseção II**

### **Do Auxílio-Alimentação**

**Art. 51.** Será devido Auxílio-Alimentação, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei complementar, desde que esteja em efetivo exercício de suas funções, em valor e condições definidas em ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

**Parágrafo único.** O auxílio de que trata o *caput* possui natureza indenizatória, não reflete em nenhuma outra vantagem pecuniária, não se incorpora aos vencimentos do servidor para quaisquer efeitos, não sofrerá descontos, não será acumulável com outros benefícios semelhantes e não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou contribuição previdenciária.

## **Subseção III**

### **Do Auxílio-Transporte**

**Art. 52.** Será devido Auxílio-Transporte, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei complementar, em valor e condições definidas por ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O auxílio de que trata o *caput* será sempre devido, independentemente de qualquer outra vantagem recebida pelo servidor, desde que ele esteja em efetivo exercício do cargo e que compareça ao seu local de lotação.

§ 2º O servidor que, nos casos previstos em lei utilizar veículo municipal, como meio de transporte residência-trabalho, ida e volta, fica vedada a concessão do auxílio de que trata o *caput*.

§ 3º Não faz jus à percepção do auxílio que trata o *caput* deste artigo o servidor que se enquadre nas seguintes situações:

- a) em disponibilidade;
- b) em qualquer afastamento com ou sem remuneração;
- c) em gozo de férias;
- d) em gozo de licença-prêmio por assiduidade;
- e) em gozo de licença maternidade ou paternidade;

- f) licenciado para acompanhar o cônjuge sem remuneração;
- g) licenciado para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família;
- h) colocado no Regime de Escritório Remoto ou em *Home Office*; e
- i) afastado temporariamente ou definitivamente do cargo ou função por decisão administrativa ou judicial.

**Art. 53.** O recebimento indevido do Auxílio-Alimentação e do Auxílio-Transporte caracteriza falta grave, sujeitando o responsável às penalidades no Estatuto do Servidor Público Municipal e a suspensão ou cassação do benefício.

#### **Subseção IV**

##### **Do Adicional de Insalubridade e Periculosidade**

**Art. 54.** Será devido Adicional de Insalubridade, Periculosidade e Atividades Penosas ao servidor, que exerça suas atividades, com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativas, calculado sobre a referência inicial da classe A do Grupo Ocupacional Apoio Serviços Diversos - ASD nos seguintes percentuais:

**I - Para o Adicional de Insalubridade:**

- a) 40% (quarenta) por cento para o grau máximo;
- b) 20% (vinte) por cento para o grau médio; e
- c) 10% (dez) por cento para o grau mínimo.

**II - Para o Adicional de Periculosidade e Atividades Penosas:**

- a) 30% (trinta por cento).

§ 1º O direito aos adicionais de que trata o *caput* cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

§ 2º Os adicionais de que trata o *caput* não são cumulativos, devendo o servidor que exerça suas atividades em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativa optar por apenas um deles

§ 3º Os adicionais de que trata o *caput* serão concedidos de acordo com estudos apresentados em Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho.

§ 4º A concessão dos adicionais de que trata o *caput* será autorizada pelo Secretário Municipal de Administração, conforme Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

§ 5º O direito do servidor aos adicionais de que trata o *caput* será suspenso, quando houver o afastamento das atividades insalubres ou perigosas por período superior a 30 (trinta) dias.

§ 6º O exercício eventual e não permanente de atividades consideradas insalubres ou perigosas, não gera direito à percepção aos adicionais tratados por esta subseção.

§7º A concessão dos adicionais previstos no *caput* deste artigo dar-se-á a partir da data do requerimento do servidor.

§8º Considera-se como habitualidade para fins do disposto no inciso II do *caput* deste artigo o exercício da atividade em situação de risco ou perigo no mínimo 2 (duas) vezes por semana e 10 (dez) vezes por mês.

**Art. 55.** Haverá controle permanente da atividade de servidores em operações e locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

**Parágrafo único.** Enquanto durar a gestação e a lactação, a servidora gestante ou lactante será afastada das operações e dos locais considerados pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho- SESMT do Município como perigosos ou insalubres, deixando de receber o adicional enquanto durar o afastamento.

**Art. 56.** Na concessão da Gratificação de Insalubridade, Periculosidade ou de Atividades Penosas, serão observadas as normas da legislação específica.

**Parágrafo único.** Os adicionais de previstos no *caput* deste artigo não incorporam à remuneração e não refletem no cálculo de qualquer outra verba paga ao servidor.

## CAPÍTULO XII

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 57.** Os atuais ocupantes de cargos efetivos cujas atribuições se identifiquem com os cargos integrantes dos Grupos Ocupacionais instituídos por esta Lei complementar, serão enquadrados por transposição, mediante ato do Chefe do Poder Executivo, de acordo com os Anexos III e IV desta Lei complementar.

**Art. 58.** O enquadramento dos servidores contratados após a vigência desta Lei complementar dar-se-á na referência salarial I, de acordo com o Anexo II, desta Lei, no cargo e classe no qual o servidor vier a ocupar.

**Art. 59.** Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo serão enquadrados neste PCCR na referência no qual se encontram na carreira, em conformidade com o Anexo IV desta Lei complementar.

**Art. 60.** Os certificados apresentados para enquadramento inicial e/ou evolução na carreira não poderão ser reapresentados, exceto para fins de concurso público, sob pena de nulidade do ato administrativo que concedeu a evolução indevida na carreira.

## CAPÍTULO XIII

### DA IMPLANTAÇÃO E DA GESTÃO

## Seção I

### Da Implantação

**Art. 61.** A implantação e a gestão deste PCCR serão realizadas pela SEMED conjuntamente com a SEMAD, cabendo ao Chefe do Poder Executivo a edição dos atos normativos necessários à sua execução, observadas às seguintes etapas:

**I** - apuração da situação funcional dos servidores ocupantes dos cargos atuais;

**II** - enquadramento dos servidores nos cargos, respeitada a Linha de Transposição; e

**III** - implantação administrativa e funcional no sistema integrado e informatizado de pessoal.

**Parágrafo único.** A Controladoria Geral do Município-CGM e o Gabinete do Prefeito baixarão os atos normativos necessários para o enquadramento dos servidores regidos por este PCCR e sua execução.

## SEÇÃO II

### Da Gestão

**Art. 62.** Compete ao Chefe do Poder Executivo com participação dos representantes das categorias funcionais regidas por este PCCR decidir sobre propostas para a revisão desta Lei complementar.

**Art. 63.** Compete à SEMED juntamente com a SEMAD:

**I** - solicitar a realização de concurso público para provimento de cargos; e

**II** - promover e executar programas voltados ao desenvolvimento funcional dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Município.

## CAPÍTULO XIV

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 65.** Verificada a ocorrência de acumulação ilícita de cargos, salários e vantagens, a Controladoria Geral do Município - CGM e a Procuradoria do Município - PGM verificarão as responsabilidades e ordenará a adoção de providências pelas autoridades responsáveis para aplicação das sanções cabíveis.

**Art. 66.** Os ocupantes dos cargos dos Grupos Ocupacionais deste PCCR ficam sujeitos à jornada de trabalho de quarenta horas semanais, ressalvadas o previsto em legislação específica de regência de profissão regulamentada e nas normas de organização de jornada previstas nesta Lei complementar.

**Parágrafo único.** É permitida a fixação da jornada de trabalho em 30 (trinta) horas semanais quando a prestação de serviço for realizada de forma ininterrupta com duração diária de 6 (seis) horas.

**Art. 67.** A partir da publicação deste PCCR, aplicar-se-á o nível de escolaridade exigido para provimento dos cargos constantes no Anexo II desta Lei complementar, resguardado o direito dos candidatos já convocados ou que integram lista de espera de concurso homologado e em vigência nesta data.

§ 1º Ficam resguardados os direitos dos servidores segundo a exigência de escolaridade da lei em vigência à época da contratação ou do certame.

§ 2º Não será considerado para fins de ruptura de vínculo funcional com o Município o período compreendido entre a data da exoneração de cargo regido por este PCCR e a data da posse no novo cargo público efetivo da estrutura administrativa municipal.

**Art. 68.** O Profissional da Educação Básica colocado à disposição do sindicato, nos quantitativos definidos no Estatuto do Servidor Público Municipal ficam garantidos os direitos e vantagens previstas nesta Lei complementar, com exceção das gratificações de serviço, que são atreladas à consecução de atividades específicas.

**Art. 69.** Não será paga, sob qualquer pretexto, gratificação ou vantagem ao servidor, além das determinadas em lei ou por decisão judicial, devendo os responsáveis pelo controle interno, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade desta, dar ciência ao superior imediato, sob pena de responsabilidade solidária.

**Art. 70.** A partir da publicação deste PCCR os vencimentos básicos dos Profissionais da Educação Básica regidos por ele, são os constantes no Anexo II desta Lei complementar.

**Art. 71.** Fica instituído o piso salarial dos servidores efetivos regidos por este PCCR, no valor constante na referência I, da classe “A”, do Anexo II desta Lei complementar.

§ 1º O piso salarial dos servidores regidos por este PCCR será reajustado anualmente conforme estudo de viabilidade a ser realizado pelo Município.

§ 2º Fica assegurada a revisão geral anual da remuneração dos servidores de que trata esta Lei complementar, sempre na mesma data e sem distinção de índice.

**Art. 72.** Ficam extintos, quando vagos, os cargos de provimento efetivo de Professor Nível I, Professor Nível II, Pedagogo, Merendeira, Monitor de Ensino II e Monitor de Ensino III, resguardando-se todos os direitos e deveres dos servidores exercentes de cargos em extinção.

**Art. 73.** As despesas decorrentes desta Lei complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias do Município.

**Art. 74.** Esta Lei complementar entra em vigor na data de sua publicação e os efeitos financeiros que trata o Anexo II desta Lei retroagem a 1º de janeiro de 2022 e os demais a partir de 1º de maio de 2022.

**Art. 75.** Ficam revogadas as Lei nº 5.012, de 14, de dezembro de 2018; e as leis complementares nº 4, de 26 de março de 1991; nº 12, de 12 de dezembro de 1997; nº 147, de 10 de dezembro de 2010; e suas alterações posteriores.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru  
**PREFEITO**



ESTADO DE RONDÔNIA  
PODER EXECUTIVO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA  
**Procuradoria Geral do Município**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº

/2022

ANEXO I

GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA I

<b>GRUPO OCUPACIONAL: PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA - PEB</b>	
<b>CARGO:</b>	<b>PROFESSOR</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	700 vagas
<b>Nível I (Em extinção) Habilitação Classe: "H"</b>	Profissional com formação de docência em nível médio normal magistério com complementação de ensino especial em nível equivalente.
<b>Nível II (Em extinção) Habilitação Classe: "H"</b>	Profissional com formação em nível superior, em curso de licenciatura curta nas áreas de conhecimento específicas do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente
<b>Nível III Habilitação Classe: "H"</b>	Profissional com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em educação infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental ou Curso equivalente, nos termos da legislação vigente.
<b>Nível III Habilitação Classe: "H"</b>	Profissional com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena nas áreas específicas de conhecimento do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
<b>CARGO:</b>	<b>ORIENTADOR EDUCACIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	51
<b>HABILITAÇÃO: Classe: "H"</b>	Professor habilitado em Pedagogia com habilitação específica de docência e orientação educacional, professor habilitado em Pedagogia ou demais áreas da educação com Especialização em Orientação Educacional.
<b>CARGO:</b>	<b>PEDAGOGO</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	06 (cargo em extinção)
<b>HABILITAÇÃO: Classe: "H"</b>	Profissional com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental ou Curso equivalente, nos termos da legislação vigente.
<b>CARGO:</b>	<b>SUPERVISOR ESCOLAR</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	56
<b>HABILITAÇÃO: Classe: "H"</b>	Professor habilitado em Pedagogia com habilitação específica de docência e supervisão escolar, pedagogo de séries iniciais ou demais áreas da educação com Especialização em Supervisão Escolar.

<b>CARGO:</b>	<b>PSICOPEDAGOGO</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	10
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional habilitado em Pedagogia ou demais áreas de docência com especialização em Psicopedagogia.
<b>CARGO:</b>	<b>TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	01
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com formação mínima de licenciatura plena e habilitação em qualquer área de docência, detentor de certificação <i>lato-sensu</i> , em área de administração pública e/ou áreas equivalentes, bem como comprovada experiência em planejamento, execução e avaliação de ações, programas e projetos.
<b>CARGO:</b>	<b>TÉCNICO DE PROGRAMAS E POLÍTICAS EDUCACIONAIS</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	01
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com formação mínima de licenciatura plena e habilitação em qualquer área de docência, detentor de certificação <i>lato-sensu</i> em área pedagógica e comprovada experiência em planejamento, execução e avaliação de ações, programas e projetos referentes à coordenação pedagógica.
<b>CARGO:</b>	<b>TÉCNICO EM INSPEÇÃO, PUBLICAÇÃO E NORMAS EDUCACIONAIS</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	01
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com formação mínima de licenciatura plena e habilitação em qualquer área de docência, detentor de certificação <i>lato-sensu</i> em área educativa para exercer atividades no âmbito interno da Secretaria Municipal de Educação dando suporte ao sistema educacional.
<b>CARGO:</b>	<b>TÉCNICO DE PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO DE INFORMÁTICA EDUCATIVA</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	01
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com formação em Ciência da Computação e áreas afins, portador de diploma de Pós-Graduação e/ou Especialização em Informática Educativa, lotado na Secretaria Municipal de Educação.
<b>CARGO:</b>	<b>TÉCNICO DE INFORMÁTICA EDUCATIVA EM LABORATÓRIOS ESCOLARES</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	01
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com formação em Licenciatura Plena em áreas de Tecnologia Educacional e áreas afins com atuação nos laboratórios escolares.
<b>CARGO:</b>	<b>INSTRUTOR DE LIBRAS I</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	04
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com curso de nível médio completo e Certificado de curso de instrutor em libras com mínimo de 120 horas, promovido por instituições de ensino superior ou instituições credenciadas pelas Secretarias de Educação ou Federação Nacional de Educação e Integração de surdos-FENEIS/MEC.

<b>CARGO:</b>	<b>INSTRUTOR DE LIBRAS II</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	13
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com curso de nível superior completo e, Certificado de Proficiência em Libras ou Certificado de cursos de instrutores com mínimo de 120 horas, promovido por instituições de ensino superior ou instituições credenciadas pelas Secretarias de Educação ou Federação Nacional de Educação e Integração de surdos-FENEIS/MEC.
<b>CARGO:</b>	<b>INTÉRPRETE DE LIBRAS</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	11
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “H”</b>	Profissional com curso de nível superior completo de Tradução e Interpretação com habilitação em Libras - Língua Portuguesa, ou Curso de nível superior completo e especialização em Libras, promovido por instituições de ensino superior, instituições credenciadas pelas Secretarias de Educação e ou Federação Nacional de Educação e Integração dos surdos - FENEIS/MEC.

## QUADRO EFETIVO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

**TABELA II**

<b>GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS</b>	
<b>CARGO:</b>	<b>ASSISTENTE SOCIAL INSTITUCIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	02 vagas
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “G”</b>	Profissional com nível superior habilitado em Serviço Social com dedicação exclusiva à Secretaria Educacional de Educação e/ou unidades escolares.
<b>CARGO:</b>	<b>FISIOTERAPEUTA EDUCACIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	02 vagas
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “G”</b>	Profissional com nível superior habilitado em Fisioterapia, com atuação exclusiva na Secretaria Municipal de Educação e unidades escolares, que desenvolve o seu trabalho em conjunto com os educadores de forma a tornar o processo de aprendizagem mais efetivo e significativo para o educando, principalmente, no que diz respeito ao aperfeiçoamento das técnicas de mobilidade física e adequação.
<b>CARGO:</b>	<b>FONOAUDIÓLOGO INSTITUCIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	06 vagas
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “G”</b>	Profissional com nível superior habilitado em Fonoaudiologia, com dedicação exclusiva à Secretaria Educacional de Educação e/ou unidades escolares.
<b>CARGO:</b>	<b>PSICÓLOGO EDUCACIONAL</b>
<b>QUANTIDADE:</b>	09 vagas
<b>HABILITAÇÃO:</b> <b>Classe: “G”</b>	Profissional com Habilitação em Psicologia, com atuação exclusiva na Secretaria Municipal de Educação e unidades escolares.

**QUADRO EFETIVO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

**TABELA III**

<b>GRUPO OCUPACIONAL: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA</b>		
<b>HABILITAÇÃO: NÍVEL MÉDIO</b>		
<b>CARGO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>CLASSE</b>
Assistente de Sala	50	C
Cuidador de Alunos	150	D
Inspetor de Alunos	60	B
Secretário Escolar	45	D
<b>GRUPO OCUPACIONAL: APOIO OPERACIONAL E DIVERSOS - AOD</b>		
<b>HABILITAÇÃO: NÍVEL FUNDAMENTAL</b>		
<b>CARGO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>CLASSE</b>
Merendeira	75	A
Monitor de Ensino II	1	B
Monitor de Ensino III	4	A

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru  
**PREFEITO**

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO E REFERÊNCIA SALARIAL DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO											
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA											
SIGLAS	AOD		ATA			ANS		Docentes e Suporte Pedagógico "H"			
	CLASSES	"A"	"B"	"C"	"D"	"E"	"F"	"G"	20 Horas	30 Horas	40 Horas
REFERÊNCIA SALARIAL	I	1.250,00	1.269,00	1.269,00	1.450,00	1.620,00	2.100,00	2.625,00	1.923,00	2.885,00	3.847,00
	II	1.313,00	1.332,00	1.332,00	1.523,00	1.701,00	2.205,00	2.756,00	2.019,00	3.029,00	4.039,00
	III	1.379,00	1.399,00	1.399,00	1.599,00	1.786,00	2.315,00	2.894,00	2.120,00	3.180,00	4.241,00
	IV	1.448,00	1.469,00	1.469,00	1.679,00	1.875,00	2.431,00	3.039,00	2.226,00	3.339,00	4.453,00
	V	1.520,00	1.542,00	1.542,00	1.763,00	1.969,00	2.553,00	3.191,00	2.337,00	3.506,00	4.676,00
	VI	1.596,00	1.619,00	1.619,00	1.851,00	2.067,00	2.681,00	3.351,00	2.454,00	3.681,00	4.910,00
	VII	1.676,00	1.700,00	1.700,00	1.944,00	2.170,00	2.815,00	3.519,00	2.577,00	3.865,00	5.156,00
	VIII	1.760,00	1.785,00	1.785,00	2.041,00	2.279,00	2.956,00	3.695,00	2.706,00	4.058,00	5.414,00
	IX	1.848,00	1.874,00	1.874,00	2.143,00	2.393,00	3.104,00	3.880,00	2.841,00	4.261,00	5.685,00
	X	1.940,00	1.968,00	1.968,00	2.250,00	2.513,00	3.260,00	4.074,00	2.983,00	4.474,00	5.969,00
	XI	2.037,00	2.066,00	2.066,00	2.363,00	2.639,00	3.423,00	4.278,00	3.132,00	4.698,00	6.267,00
	XII	2.139,00	2.169,00	2.169,00	2.481,00	2.771,00	3.594,00	4.492,00	3.289,00	4.933,00	6.580,00
	XIII	2.246,00	2.277,00	2.277,00	2.605,00	2.910,00	3.774,00	4.717,00	3.453,00	5.180,00	6.909,00
	XIV	2.358,00	2.391,00	2.391,00	2.735,00	3.056,00	3.963,00	4.953,00	3.626,00	5.439,00	7.254,00
	XV	2.476,00	2.511,00	2.511,00	2.872,00	3.209,00	4.161,00	5.201,00	3.807,00	5.711,00	7.617,00
	XVI	2.600,00	2.637,00	2.637,00	3.016,00	3.369,00	4.369,00	5.461,00	3.997,00	5.997,00	7.999,00
	XVII	2.730,00	2.769,00	2.769,00	3.167,00	3.537,00	4.587,00	5.734,00	4.197,00	6.297,00	8.399,00
	XVIII	2.867,00	2.907,00	2.907,00	3.325,00	3.714,00	4.816,00	6.021,00	4.407,00	6.612,00	8.819,00
	XIX	3.010,00	3.052,00	3.052,00	3.491,00	3.900,00	5.057,00	6.322,00	4.627,00	6.943,00	9.260,00
	XX	3.161,00	3.205,00	3.205,00	3.666,00	4.095,00	5.310,00	6.638,00	4.858,00	7.290,00	9.723,00

**GRUPOS OCUPACIONAIS:** Apoio e Serviços Diversos - ASD;  
 Apoio Técnico e Administrativo - ATA;  
 Atividades de Nível Superior - ANS;  
 Atividades de Docência - ATD; e  
 Suporte Pedagógico à Docência - SPD.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
 Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru  
**PREFEITO**

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº                    /2022**  
**ANEXO III**

**LINHA DE TRANSPOSIÇÃO E ENQUADRAMENTO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

<b>SITUAÇÃO ATUAL - LC Nº 147/1996 e 286/2020</b>			<b>NOVA SITUAÇÃO - PL Nº                    /2022</b>			
<b>CARGO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CLASSE</b>	<b>CARGO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CLASSE</b>	
Orientador Educacional	Magistério - MAG-302	“P”	Orientador Educacional	Profissional da Educação Básica	“H”	
Pedagogo	Magistério - MAG-303	“P”	Pedagogo	Profissional da Educação Básica	“H”	
Professor - Nível I	Magistério - MAG-304	“L”	Professor - Nível I	Profissional da Educação Básica	“H”	
Professor - Nível II	Magistério - MAG-306	“N”	Professor - Nível II	Profissional da Educação Básica	“H”	
Professor - Nível III	Magistério - MAG-307	“O”	Professor - Nível III	Profissional da Educação Básica	“H”	
Supervisor Escolar	Magistério - MAG-308	“P”	Supervisor Escolar	Profissional da Educação Básica	“H”	
Psicopedagogo	Magistério - MAG-309	“P”	Psicopedagogo	Profissional da Educação Básica	“H”	
Técnico Administrativo Educacional	Magistério - MAG-310	“Q”	Técnico Administrativo Educacional	Profissional da Educação Básica	“H”	
Técnico de Programas e Políticas Educacionais	Magistério - MAG-311	“Q”	Técnico de Programas e Políticas Educacionais	Profissional da Educação Básica	“H”	
Técnico em Inspeção, Publicação e Normas Educacionais	Magistério - MAG-312	“Q”	Técnico em Inspeção, Publicação e Normas Educacionais	Profissional da Educação Básica	“H”	
Técnico de Planejamento e Coordenação de Informática Educativa	Magistério - MAG-313	“Q”	Técnico de Planejamento e Coordenação de Informática Educativa	Profissional da Educação Básica	“H”	
Técnico de Informática Educativa em Laboratórios Escolares	Magistério - MAG-314	“Q”	Técnico de Informática Educativa em Laboratórios Escolares	Profissional da Educação Básica	“H”	
Instrutor de Libras I	Magistério - MAG-318	“L”	Instrutor de Libras I	Profissional da Educação Básica	“H”	
Instrutor de Libras II	Magistério - MAG-319	“P”	Instrutor de Libras II	Profissional da Educação Básica	“H”	
Intérprete de Libras	Magistério - MAG-320	“P”	Intérprete de Libras	Profissional da Educação Básica	“H”	
Assistente Social Institucional	Anexo II - LC nº 286/2020	“J”	Assistente Social Institucional	Atividades de Nível Superior	“G”	
Fisioterapeuta Educacional	Anexo II - LC nº 286/2020	“J”	Fisioterapeuta Educacional	Atividades de Nível Superior	“G”	
Fonoaudiólogo Institucional	Anexo II - LC nº 286/2020	“J”	Fonoaudiólogo Institucional	Atividades de Nível Superior	“G”	
Psicólogo Educacional	Anexo II - LC nº 286/2020	“J”	Psicólogo Educacional	Atividades de Nível Superior	“G”	
<b>SITUAÇÃO ATUAL - LC Nº 008/1996</b>			<b>NOVA SITUAÇÃO - PL Nº                    /2022</b>			
34	<b>CARGO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CLASSE</b>	<b>CARGO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CLASSE</b>

Biblioteconomista	Anexo II - LC nº 286/2020	“G”	Biblioteconomista	Atividades de Nível Superior	“F”
Cuidador de Alunos	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Cuidador de Alunos	Apoio Técnico e Administrativo	“D”
Inspetor de Alunos	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Inspetor de Alunos	Apoio Técnico e Administrativo	“B”
Secretário Escolar I	Apoio Técnico e Administrativo	“C”	Secretário Escolar	Apoio Técnico e Administrativo	“D”
Merendeira	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Merendeira	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Monitor de Ensino II	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Monitor de Ensino II	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Monitor de Ensino III	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Monitor de Ensino III	Apoio e Serviços Diversos	“B”

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
**PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru  
**PREFEITO**



ESTADO DE RONDÔNIA  
PODER EXECUTIVO  
MUNICÍPIO DE VILHENA  
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO IV

LINHA DE ENQUADRAMENTO FUNCIONAL DOS SERVIDORES EFETIVOS DO GRUPO  
OCUPACIONAL ANS, ATA e ASD.

<b>Período de Admissão</b>	<b>Referência</b>
de 01/01/1987 a 31/12/1990	<b>XII</b>
de 01/01/1991 a 31/12/1992	<b>X</b>
de 01/01/1993 a 31/12/1994	<b>IX</b>
de 01/01/1995 a 31/12/1998	<b>VIII</b>
de 01/01/1999 a 31/12/2002	<b>VII</b>
de 01/01/2003 a 31/12/2006	<b>VI</b>
de 01/01/2007 a 31/12/2010	<b>V</b>
de 01/01/2011 a 31/12/2014	<b>IV</b>
de 01/01/2015 a 31/12/2018	<b>III</b>
de 01/01/2019 a 31/12/2020	<b>II</b>
Servidores em Estágio Probatório	<b>I</b>

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru  
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA  
PODER EXECUTIVO  
MUNICÍPIO DE VILHENA  
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO V

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO  
EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS		
CARGO	CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL
Professor Nível I	“H”	Profissional da Educação Básica
Professor Nível II	“H”	Profissional da Educação Básica
Pedagogo	“H”	Profissional da Educação Básica
Merendeira	“A”	Apoio e Serviços Diversos
Monitor de Ensino II	“B”	Apoio e Serviços Diversos
Monitor de Ensino III	“B”	Apoio e Serviços Diversos

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.  
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino  
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru  
PREFEITO