



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito

MENSAGEM Nº 053/2023



EM 06 DE SETEMBRO DE 2023.

Excelentíssimo Senhor Presidente e Demais Edis da Câmara Municipal.

A Mensagem que ora se encaminha à apreciação de Vossas Excelências, trata-se de Projeto de Lei Municipal nº 053/2023, que Institui o Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação - NPCCV, do Município de Casimiro de Abreu, revoga a Lei 972/2005 e dá outras providências.

Assim, dispensadas maiores considerações, esperamos que possa ser o referido Projeto votado com a costumeira atenção, pelos Nobres Membros dessa Casa.

Na oportunidade, renovamos nossos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

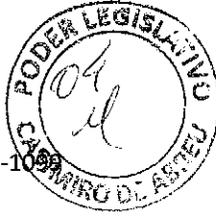


RAMON DIAS GIDALTE
PREFEITO



PROJETO DE LEI 053/2023

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu –RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



EM , xx DE xxxxxxxx DE 2023.

Ementa: Institui o Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação - NPCCV, do Município de Casimiro de Abreu, revoga a Lei 972/2005 e dá outras providências.

O PREFEITO DE CASIMIRO DE ABREU, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU APROVOU E EU SANCIONO E PROMULGO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS

Art. 1º - Fica instituído Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação – NPCCV, do Município de Casimiro de Abreu, que tem por finalidade, atender aos dispostos legais estabelecidos nas Leis Federais n.º 9.424/1996, n.º 9.394/1996, n.º 11.738/2008, n.º 14.113/2020, n.º 13.005/2014, n.º 12.014/2009, Constituição Federal e demais legislações complementares destinadas a Educação.

Parágrafo Único – O Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação, ao estabelecer os princípios norteadores e fundamentos da política de Recursos Humanos adotado pela SEMED tem os seguintes objetivos básicos:

- I - Estabelecer a adoção de um sistema de distribuição equitativa em que são considerados os diversos fatores capazes de justificar o maior ou menor nível de remuneração salarial;
- II - Permitir a identificação dos cargos, mediante as respectivas descrições, tarefas básicas e pré-requisitos mínimos, indispensáveis ao seu pleno desenvolvimento;
- III - Estabelecer as carreiras que poderão ser seguidas pelos servidores Profissionais da Educação do Município de Casimiro de Abreu, bem como os critérios de acesso através da progressão vertical e horizontal, de modo a tornar transparentes aos servidores, expectativas de desenvolvimento esperadas e de progresso funcional estabelecido;
- IV - Permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade vertical e horizontal, que incentivem o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação nas carreiras dos grupos ocupacionais, existentes no Quadro de Pessoal Profissional da Educação do Município.
- V – Estímulo ao desenvolvimento profissional;
- VI – Incentivo à qualificação profissional contínua;
- VII - Tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



VIII - Vencimentos com equivalência salarial aos profissionais com o mesmo nível de formação de acordo com o cargo, considerando o salário-base inicial para os profissionais da educação, com a exigência mínima de formação para os cargos, após o estágio probatório;

IX - Melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho com criação de políticas preventivas;

X - Melhoria da qualidade de vida no trabalho com condições dignas para o desenvolvimento da atividade laboral;

XI – Atenção, prevenção e cuidado com o adoecimento no ambiente de trabalho com a criação e implantação de programas e políticas de acompanhamento e apoio à saúde dos profissionais.

Art. 2º – Para efeito desta Lei Complementar, entende-se por:

I - Profissionais da Educação Básica: conjunto de membros que atuam no magistério público municipal que desempenham as atividades escolares e de suportes pedagógicos à docência previstas em leis específicas, de ensino e aprendizagem no âmbito da Secretaria Municipal de Educação, que estejam em efetivo exercício na rede municipal de ensino, conforme Legislação Federal vigente;

II – Apoio à Docência - são os servidores ocupantes de posições cujo efetivo exercício de apoio à docência.

Art. 3º - O Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação, como instrumento normativo, será preferencialmente revisto e atualizado a cada 4 anos, por meio de métodos e técnicas específicas, de acordo com o comportamento registrado e observado na política oficial e seus pré-requisitos, em relação aos cargos existentes com:

I - Participação dos servidores, por meio de comissão paritária, na gestão do Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, assegurada a transparência e publicidade dos atos;

II – Criação de Comissão permanente de avaliação e atualização do Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos com renovação de gestão a cada biênio.

Art. 4º- São atribuições dos Profissionais da Educação, para efeitos desta Lei Complementar, as relacionadas com a Educação Básica, suas etapas e modalidades - Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação especial e atividades de suporte pedagógico à docência do Sistema Municipal de Ensino de Casimiro de Abreu

Art. 5º - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação, será reavaliado a cada 4 anos, por uma Comissão permanente, assim constituída:

I – 04 (quatro) representantes da Secretaria Municipal de Educação - SEMED;

II- 1 (um) representante dos Diretores eleito pelos seus pares;

III – 1 (um) representante do Conselho Municipal de Educação eleito pelos seus pares;

IV – 1 (um) representante do Poder Legislativo, designado pela mesa diretora;

V - 1 (um) representante do SEPE;

VI - 1 (um) representante do CACS/FUNDEB eleito pelos seus pares;

VII - 1 (um) representante do Fórum Municipal de Educação;

VIII- 1 (um) profissional da educação básica representado por cada unidade escolar;

IX- 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração.

X – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Fazenda.

XI – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Planejamento.



CAPÍTULO II PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 6º - O Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos reflete o comprometimento da Prefeitura de Casimiro de Abreu e da Secretaria Municipal de Educação com a valorização, desenvolvimento e aperfeiçoamento do seu patrimônio humano e a transparência das ações.

Art. 7º - Qualquer alteração no plano, como inclusões, exclusões, mudanças de nomenclatura e reclassificações, é da competência do Prefeito do Município de Casimiro de Abreu, por proposição da Secretaria Municipal de Educação, observadas as limitações da legislação vigente.

Art. 8º - A Secretaria Municipal de Educação, Comissão de Avaliação e Atualização do Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Fazenda, Secretaria Municipal de Planejamento, Secretaria Municipal de Governo, Procuradoria-Geral do Município e IPREV/CA, serão responsáveis pela operacionalização das alterações do Plano, bem como pela emissão, divulgação e adequação de seu conteúdo, no que couber, obedecido o que dispõe o artigo anterior.

CAPÍTULO III BASES CONCEITUAIS

Art. 9º - Com a finalidade de uniformizar o entendimento a respeito da terminologia adotada, considerem-se as seguintes denominações:

I – ADMISSÃO: é a forma de nomeação do profissional da educação, estabelecida pela Lei Orgânica do Município;

II -ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: é o percentual que apresenta ao vencimento base de todo profissional da educação que exerce atividades, com periodicidade determinada em leis, normas e atos complementares;

IV - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: é o conjunto de normas e procedimentos que asseguram a possibilidade de progresso do profissional da educação, segundo seus méritos, comprovada através do exercício funcional das suas atividades;

V – CARREIRA: é a representação das possibilidades de crescimento profissional da educação básica, retratada pelas classes dos cargos, agrupados, segundo titulação e complexidade crescentes e os pré-requisitos de provimento exigidos;

VI – CARGO PÚBLICO: é a denominação do conjunto de atribuições componentes de uma posição organizacional da Administração Pública Municipal que devem ser cometidas a um servidor;

VII – CLASSE: é o conjunto de cargos com as mesmas atribuições funcionais hierarquicamente especificadas e estabelecidas pela formação;

VIII - CARREIRA: é a representação das possibilidades de crescimento profissional da educação básica, retratada pelas classes dos cargos, agrupados, segundo titulação e complexidade crescentes e os pré-requisitos de provimento exigidos;



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



IX – EFETIVO EXERCÍCIO: é atuação efetiva no desempenho das atividades, associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários, previstos no Estatuto do Funcionalismo Público do Município de Casimiro de Abreu, em vigência, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existentes;

X - ENQUADRAMENTO: é o posicionamento da educação, no Quadro de Pessoal dos profissionais da educação, de acordo com critérios estabelecidos pelo Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Educação– NPCCV - e do magistério público do município, por leis, normas e atos complementares, devendo estes estar conexos com as especificações das áreas afins da educação;

XI – ESTÁGIO PROBATÓRIO: o estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado, será de 03 (três) anos, em que este ocorrerá entre a posse e a investidura permanente na função, sendo acompanhado pela avaliação de uma comissão permanente;

XII - FAIXA DE VENCIMENTO: é o instrumento que expressa o valor do cargo em termos de amplitude salarial, que é a referência de salário diretamente vinculado ao nível, considerando o tempo de efetiva atuação na função na avaliação de desempenho;

XIII - FUNÇÕES DE CHEFIA DE GERENCIAMENTO, COORDENAÇÃO E ASSESSORAMENTO: é o conjunto de atribuições e responsabilidades inerentes às funções gratificadas;

XIV -GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO é a espécie de gratificação discricionária destinada a remunerar o profissional de suporte pedagógico à docência, o Agente/Auxiliar de Creche, o professor, em efetivo exercício, que não apresentar falta, que tenha presenças em atividades pedagógicas e não tenha débitos referentes ao registro da vida escolar do aluno de forma que possa prejudicar o bom funcionamento da unidade escolar.

XV - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO: é a vantagem pecuniária adicional ao salário-base dos profissionais da educação, em razão do exercício de chefia, de gerenciamento, coordenação e assessoramento, em concordância com o organograma da Secretaria Municipal de Educação;

XVI - GRUPO OCUPACIONAL: é o agrupamento de cargos reunidos, segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade, de acordo com a natureza da atividade em carreiras próprias que exigem conhecimento teórico-prático para o desempenho;

XVII - HABILITAÇÃO: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso no serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação;

XVIII - NÍVEL: é a referência de salário em escala de progressão horizontal, diretamente vinculado à classe, considerando o tempo de efetivo exercício na função através da avaliação de desempenho;

XIX - PLANO DE SAÚDE: é o ressarcimento do valor, despendido pelo servidor ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas, com planos privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em lei.

XX - PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: Aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, no exercício de suas funções direto à docência de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional ou assessoramento pedagógico, em efetivo exercício na rede municipal de ensino;



XXI - PROGRESSÃO HORIZONTAL: é a mobilidade horizontal do profissional da educação de um nível para outro, hierarquicamente superior, dentro da mesma classe observando os pré-requisitos necessários, atendendo aos parâmetros contidos neste NPCCV e concessão posterior à avaliação de desempenho, de uma diferença de 5% (cinco por cento) sobre o valor do vencimento base a cada nível alcançado;

XXII - PROGRESSÃO VERTICAL: é a mobilidade dos grupos ocupacionais: Docente, Especialista de Educação e Assessoramento à Docência e de Suporte Pedagógico e o Grupo de Apoio ao Docente, de um padrão atual para outro superior na mesma classe em que foi enquadrado/concursado, sendo o efeito apenas financeiro, observando diferença de porcentagens respectivas a cada padrão hierárquico alcançado, em qualquer área afim da educação;

XXIII - QUADRO DE PESSOAL: é o conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional que indica, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, constituídos por todos os grupos ocupacionais que compõe este NPCCV, assim como a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais dos profissionais da educação;

XXIV - READAPTAÇÃO: é a forma de provimento pela qual o servidor passa a ocupar nova função diversa do seu cargo de origem, tendo em vista a necessidade de compatibilizar o exercício da função pública com a limitação sofrida em sua capacidade física ou psíquica, determinada pelo órgão responsável pela perícia médica;

XXV - REGÊNCIA DE CLASSE - A Gratificação de Regência de Classe se destina a remunerar o professor docente em efetivo exercício, observado o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento base.

XXVI - SERVIDOR PÚBLICO: é toda pessoa física que integra a força de trabalho da educação básica do município, com vínculo empregatício legalmente estabelecido, com direitos, deveres, responsabilidades, remuneração e vantagens previstas em leis.

XXVII - SUPORTE PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA: é a denominação dada as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, isto é: Direção ou Administração, Planejamento, Supervisão de Ensino, Orientação e Coordenações Educacionais.

XXVIII - VENCIMENTO: é o salário-base, utilizado como referência mínima o piso nacional do magistério, com correção monetária, de acordo com a inflação do ano, acrescido do ganho real, garantido por lei, tendo como data base 1º de março;

XXIX - VENCIMENTO BÁSICO: é a contraprestação pecuniária básica, devida pelo município, ao profissional da educação, pelo efetivo exercício do cargo, sendo esta uma retribuição pecuniária inicial que o servidor percebe, definindo como data base 1º de março;

XXX - VENCIMENTO BÁSICO INICIAL: é o salário-base que o servidor percebe pelo exercício do seu cargo ao ingressar no serviço público, estabelecidos por atos normativos, nunca inferior ao salário mínimo nacional.

CAPÍTULO IV CONDIÇÕES GERAIS DE APLICAÇÃO

Art. 10 - O Quadro de Pessoal do profissional da educação é constituído de cargos de docência ou as de suporte pedagógico à docência, sendo Direção ou Administração, Planejamento, Supervisão de Ensino,



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



Orientação e Coordenações Educacionais em suas diversas etapas e modalidades, Funções de chefia, de Gerenciamento, de Coordenação e de Assessoramento.

Parágrafo Único - Aos servidores integrantes do Quadro de Pessoal dos profissionais da educação do município, aplica-se subsidiariamente a legislação municipal pertinente.

Art. 11 - A admissão de servidor no Quadro de Pessoal dos profissionais da educação do município deverá ser efetuada de acordo com as vagas previstas no Quadro de Pessoal, por concurso público de provas e/ou provas e títulos ou nos termos do artigo 37, IX, da Constituição Federal da República de 1988.

§ 1º - Os programas das provas de concurso, assim como o prazo e os locais, serão detalhados e constituirão parte integrante do edital de abertura do Concurso Público, assim como os títulos e os valores que lhe serão atribuídos.

§ 2º - Deverá ainda ser divulgado por editais a lista dos candidatos classificados no concurso público.

Art. 12 - O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado, será de 03 (três) anos, em que este ocorrerá entre a posse e a investidura permanente na função, sendo acompanhado pela avaliação de uma comissão permanente, indicada pelo Executivo Municipal e em consonância com o art. 41, § 4º da Constituição Federal.

Art. 13 - Todo servidor recém-admitido deverá ser enquadrado no estágio inicial previsto para o cargo, objeto do seu respectivo concurso público.

Art. 14 - O enquadramento do servidor no Quadro de Pessoal do profissional da educação na carreira relativa a seu cargo, constitui sua classificação profissional.

Art. 15 - Os Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, ficam distribuídos em 3 (três) Grupos Ocupacionais, a saber:

I - GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE E DE SUPORTE À DOCÊNCIA: são os servidores ocupantes de posições cujo efetivo exercício de docência ou de Suporte Pedagógico à Docência exige, como pré-requisito básico: Curso Normal, Curso de Formação de Professor, Cursos de Estudos Adicionais de Licenciatura Curta e Registro Permanente de Professor Primário (para os cargos em extinção), Curso Superior com Licenciatura Plena que corresponda a sua habilitação, Normal Superior ou Habilitação em Exames de Suficiência (para os cargos em extinção), portador de diploma em Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em Supervisão de Ensino, no Sistema Municipal de Ensino, obtida em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo único - O Grupo Ocupacional de suporte pedagógico à docência é composto pela categoria de Professor Supervisor de Ensino, conforme Anexo VII, tabela de cargos e tabela de cargos e vencimentos. Para os demais cargos exige-se as seguintes formações:

a) Professor A :

Pré-requisito: Curso normal/formação de professor, Curso Normal Superior, Curso Superior em Licenciatura Plena em Pedagogia, admitindo-se como formação mínima, Curso de Formação de Professor a nível médio, na modalidade normal para o exercício do magistério na Educação Infantil e nos 5 (cinco) anos iniciais do Ensino Fundamental.

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência com atuação na Educação Infantil e nos 5 (cinco) anos iniciais do Ensino Fundamental e as fases iniciais da EJA (Educação de Jovens e Adultos).



b) Professor Docente A-1 - Professor de Educação Infantil e Anos Iniciais

Pré-requisito: Curso Normal/Curso de Formação de Professor.

Atribuições do Cargo: Exercer as atividades profissionais de docência com atuação na Educação Infantil e Ensino Fundamental até o 5º ano do Ensino Fundamental – Anos Iniciais, além de contribuir em conjunto com os Auxiliares/Agentes de Creche, nos cuidados das crianças.

c) Professor de Classe Especial:

Pré-requisito: Curso Normal/Curso de Formação de Professor, habilitado para lecionar da Educação Infantil até o 5º ano do Ensino Fundamental e curso de qualificação em área específica. (Deficiência visual ou auditiva).

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência com atuação na Educação Básica junto a alunos com deficiência (deficiência visual ou auditiva)

Parágrafo único: O cargo de Professor de Classe Especial extinguir-se-á à medida que vagarem.

d) Professor B:

Pré-requisito: Curso Normal/Curso de Formação de Professor, Estudos Adicionais em Licenciatura Curta e Registro Permanente de Professores Primários anterior a Lei nº 5692/71.

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência em atuação que pode atingir até o 9º ano do Ensino Fundamental, atendida a legislação em vigor quanto à sua habilitação.

Parágrafo único: O cargo de docente "B" extinguir-se-á à medida que vagarem.

e) Professor C:

Pré-requisito: Curso Superior com Licenciatura Plena.

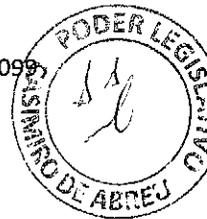
Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência concernentes à Licenciatura Plena em componentes curriculares que correspondam a sua habilitação obtida no Curso Superior de Graduação de acordo com a legislação vigente.

f) Professor Supervisor de Ensino:

Pré-requisito: Curso Superior em Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação para Supervisão ou Administração Escolar.

Atribuições do Cargo - Desempenhar a ação supervisora junto às unidades escolares da Rede Municipal de Ensino, acompanhar, assistir e avaliar o desempenho escolar em todas as etapas e modalidades de ensino e observar o cumprimento da legislação normativa.

II - GRUPO DE APOIO AO DOCENTE: são os servidores ocupantes de posições cujas atividades são inerentes à organização administrativa ou operacional do espaço escolar e de apoio à docência, sendo como pré-requisito básico: Curso Normal/Curso de Formação de Professor, habilitado para lecionar na Educação Infantil, para o Auxiliar de Creche e Ensino Médio Completo para o Agente de Creche.



Auxiliar de Creche:

Pré-requisito: Curso Normal/Curso de Formação de Professor, habilitado para lecionar na Educação Infantil;

Atribuições do Cargo – Apoiar o professor no ato de cuidar da criança, manter o local de atividades das crianças limpo e organizado, possibilitar que a criança descubra, explore, faça descobertas com ações livres e sentido crítico, cooperar no processo de ambientação e adaptação da criança, planejar atividades recreativas dentro de uma proposta curricular, capaz de atender às necessidades da criança como um todo, planejar semanalmente, junto ao responsável pela parte pedagógica de sua unidade escolar, as atividades que serão desenvolvidas, planejar suas atividades recreativas, atentando para enfoques de questões como: higiene, respeito, amizade, cooperação para contribuição na formação de cidadãos.

Parágrafo único: O cargo de Auxiliar de Creche extinguir-se-á à medida que vagarem.

Agente de Creche:

Pré-requisito: Ensino Médio Completo.

Atribuição do cargo – Atuar junto ao professor de creche, garantindo o desenvolvimento da criança, por meio de atividades de naturezas diversas em que o educando possa descobrir a si mesmo e ao ambiente de entorno, nas diversas áreas de conhecimento. Garantir, junto ao professor, a higiene pessoal da criança sempre que se fizer necessário, incluindo banho, troca de fraldas, escovação dos dentes e dos cabelos, ministrar junto ao professor da creche a alimentação das crianças, criando condições para seu desenvolvimento e autonomia. Manter juntamente com o professor de creche, o local das atividades limpo e organizado. Participar do planejamento das atividades recreativas e pedagógicas junto ao professor da turma e do orientador pedagógico e/ou diretor da escola, auxiliando-os.

Art.16 - O Grupo Ocupacional Docente e o Grupo Ocupacional de Suporte Pedagógico à Docência abrangem as classes A, A-1, B e C, e o Grupo de Apoio ao Docente (Auxiliar de Creche e Agente de Creche), do Anexo I ao IX, são os constantes das tabelas de cargos e vencimentos, para as quais se exige a escolaridade estabelecida nas alíneas do art.15.

SEÇÃO I
DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 17 - Fica Instituído como atividade permanente da SEMED o aperfeiçoamento dos profissionais da educação, tendo como objetivos:

- I - Criar e desenvolver comportamentos, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;
- II – Assegurar aos Profissionais da Educação Básica programas permanentes e regulares de formação continuada;
- III - Capacitar o profissional para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela SEMED;



IV - Estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento do servidor, inclusive com a valorização salarial, conforme estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação, a fim de alcançar as metas estabelecidas;

V - Integrar os objetivos de cada profissional, no exercício de suas atribuições, às finalidades da educação como um todo;

VI – Facilitar os mecanismos para obtenção de licença com vencimentos para profissionais da educação básica que estejam em curso de Pós-graduação stricto-sensu (Mestrado, Doutorado), estabelecendo percentual de licenças concedidas em legislação pertinente;

VII – estabelecer convênios com as esferas federal, estadual e privada, assegurando aos profissionais da educação básica, sem formação em **pós-graduação latu-sensu**, formação continuada privilegiando o sistema de bolsas.

Art. 18 - O aperfeiçoamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado:

I - Diretamente pela SEMED;

II - Através da contratação de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 19 - As chefias, de todos os níveis hierárquicos, poderão participar dos mesmos programas de aperfeiçoamento que os profissionais da educação básica:

I - Identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de aperfeiçoamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;

II – Para aperfeiçoamento e atualização pedagógica e dos mecanismos que regem o magistério;

III - Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de aperfeiçoamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causando prejuízos ao funcionamento da unidade escolar onde está lotado o servidor, sendo este, preferencialmente, oferecidos em horários que não prejudique a carga horária estabelecida em lei, ao que tange ao direito dos alunos;

IV - Desempenhando dentro dos programas aprovados a atividade de instrutores;

V - Submetendo-se a programas de aperfeiçoamento adequados às suas atribuições.

Seção II

Do Afastamento para Participação em Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado)

Art. 20 - Os Profissionais da educação tratados neste NPCCV, poderão obter licença remunerada para realização de cursos pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior, nas seguintes condições:

I - após cumprimento do período de estágio probatório;

II - após comprovação da pertinência do curso com a sua área de atuação;



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



III - após comprovação de mérito profissional a partir do resultado igual ou superior a 6,0(seis), obtido na última avaliação de desempenho durante o exercício de suas atividades.

IV - que não tenham se afastado por motivo de licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 1º - A licença de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida mediante requerimento fundamentado, projeto de estudo apresentado à Secretaria Municipal de Educação e assinatura de termo de compromisso.

§ 2º - Os afastamentos para realização de cursos de Mestrado e Doutorado, somente serão concedidos aos servidores de cargos efetivos, pelo período de no máximo 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado.

§ 3º - A referida licença será concedida após parecer favorável da (o) Secretária (o) Municipal de Educação e ato do Chefe do Poder Executivo, devendo o Profissional da Educação Básica aguardar a concessão em efetivo exercício.

§ 4º - O número de licenciados para os cursos mencionados no caput deste artigo não poderá exceder 1% por cento do cargo a que pertence o profissional;

§ 5º - O servidor deverá utilizar os conhecimentos adquiridos em sua qualificação no âmbito da administração de Casimiro de Abreu pelo dobro do prazo da licença gozada, sob pena de ressarcir ao erário valor equivalente aos vencimentos recebidos no período, ainda que proporcionais.

§ 6º - Ao Profissional da Educação Básica, beneficiado por essa licença não será concedido:

I – Exoneração ou licença para tratar de interesse particular, antes de decorrido período igual ao da licença para a qualificação profissional, ressalvada a hipótese de ressarcimento das despesas;

II – Outro afastamento por idêntico fundamento, antes de decorrido período igual ao do afastamento anterior.

§ 7º - Os profissionais licenciados deverão prestar serviço ao órgão de lotação, quando de seu retorno, por um período de no mínimo 2 (dois) anos, com a mesma carga horária, sendo este período obrigatório. Caso não seja cumprida essa exigência, o profissional licenciado deverá ressarcir ao Tesouro do Município os custos havidos com o seu afastamento.

SUBSEÇÃO I

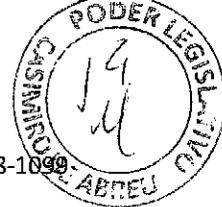
Da chamada pública de afastamento para participação em curso de Pós-graduação stricto sensu (MESTRADO e DOUTORADO)

Art. 21 - Ao profissional da educação será concedida a licença nas seguintes condições:

I – após comprovação de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, em Docência e/ou Suporte Pedagógico à Docência;

II – mediante requerimento encaminhado à SEMED em ano letivo anterior ao período solicitado;

III – após comprovação de relevância do curso para o trabalho desenvolvido dentro da área da educação;



IV – após comprovação de mérito profissional, a partir dos resultados satisfatórios (6,0) pontos – obtidos na avaliação de desempenho, no ano anterior ao período solicitado, durante o exercício de suas atividades;

V – não apresentar mais de 10 (dez) faltas sem justificativa nos últimos 05 (cinco) anos da data da solicitação;

VI – não estar respondendo a inquérito administrativo de qualquer natureza;

VII – não constar em sua ficha funcional qualquer advertência que desabone a sua conduta profissional;

Parágrafo único - Cumprindo os requisitos estabelecidos nos incisos acima, será feita chamada pública, conforme lei específica.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SUBSEÇÃO I PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 22 - O desenvolvimento dos Grupos Ocupacionais de Docente e Suporte Pedagógico à Docência, efetivo e celetista (Anexos I ao IX), Grupo Ocupacional de Apoio à Docência ocorrerá mediante progressão horizontal, que é a passagem de um nível de vencimento para o seguinte, dentro da mesma classe, respeitando o tempo mínimo de efetivo exercício no cargo e o preenchimento dos requisitos presentes neste NPCCV, considerando a avaliação de desempenho e concessão de uma diferença não inferior a 5% (cinco por cento) sobre o valor de cada padrão de vencimento;

I - mínimo de 03 anos, no Nível I, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0 (seis), no final dos três anos para promoção para o Nível II;

II - mínimo de 03 anos, no Nível II, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível III;

III - mínimo de 03, anos no Nível III, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível IV;

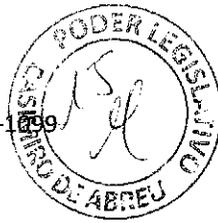
IV - mínimo de 03 anos, no Nível IV, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível V;

V - mínimo de 03 anos, no Nível V, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível VI;

VI - mínimo de 03 anos, no Nível VI, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível VII;

VII - mínimo de 03 anos, no Nível VII, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível VIII.

VIII - mínimo de 03 anos, no Nível VIII, e avaliação de desempenho igual ou superior a 6,0(seis), no final dos três anos para promoção para o Nível IX.



Parágrafo único: somente fará jus o servidor que não tenha sofrido pena disciplinar, exceto advertência, no interstício relacionado à progressão, conforme incisos acima.

Art. 23 – A progressão horizontal dos ocupantes do Grupo Ocupacional de Apoio à Docência, ficam de acordo com o previsto na lei específica da administração pública.

Art. 24 - O processo de Avaliação de Desempenho na Secretaria Municipal de Educação – SEMED será realizado anualmente, no mês de outubro, e abrangerá todos os servidores que exercem as atividades efetivas, dos Grupos Ocupacionais Docentes e Suporte Pedagógico à Docência independente do tempo de serviço.

Parágrafo Único - A avaliação de Desempenho será realizada mediante ao efetivo exercício de uma função, durante o período mínimo de 08 (oito) meses, no ano da avaliação. O servidor terá garantia da contagem do prazo transcorrido se, no período previsto para avaliação de desempenho, necessitar se afastar pelos motivos seguintes:

- I - licença para tratamento de saúde;
- II - licença-gestante;
- III - licença por motivo de doença de pessoa da família;
- IV - para prestar serviço militar;

Art. 25. Encerrado o processo de Avaliação de Desempenho, apurada a repercussão financeira da Progressão Horizontal, prevista neste NPCCV, obedecidas todas as condições estabelecidas nos artigos, parágrafos e incisos, far-se-á o crédito deste incentivo, no mês de fevereiro do ano seguinte ao da avaliação, obedecidos os prazos dos interstícios entre níveis, a cada servidor que atender aos critérios estabelecidos nos Cargos dos Grupos Ocupacionais.

§ 1º Para o servidor que não for considerado aprovado na avaliação de desempenho, após o interstício preestabelecido, será reiniciado todo o processo de avaliação, não sendo considerado o tempo avaliado anteriormente.

§ 2º O servidor terá garantia da avaliação realizada e a sua progressão estará assegurada após o cumprimento do período estabelecido, desde que tenha alcançado aprovação.

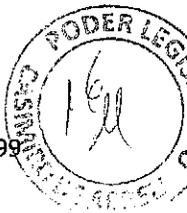
Art. 26 - A avaliação será objetiva e levará em conta o desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, comprovadas por meio do exercício funcional das suas atividades, em conformidade com os critérios de avaliação, de acordo com os parâmetros definidos no Anexo XIX - Ficha de Avaliação de Desempenho.

Art. 27 - A avaliação de desempenho será efetivada:

- a) pelo próprio servidor - com peso 10,0;
- b) pelo Diretor/Chefia imediata - com peso 10,0;
- c) pelo Diretor/Chefia do Departamento da área - com peso 10,0;

§ 1º - Os funcionários lotados na SEMED terão seu processo de Avaliação de Desempenho, através da Ficha de Avaliação, efetuada da seguinte forma:

- a) pelo próprio servidor - com peso 10,0;
- b) pelo Diretor/Chefia de Departamento - com peso 10,0;
- c) pelo (a) Secretário(a) de Educação - 10,0.



§ 2º - A média final será o somatório das avaliações acima citadas, totalizando 30,0 (trinta), e dividindo por 03 (três), obtendo assim a média anual. O período da avaliação será de 03 (três) anos, em que as médias anuais serão somadas e divididas pelos números de anos (três), sendo assim a média final mínima para a progressão horizontal será 6,0 (seis).

Art. 28 - O resultado da avaliação final será obrigatoriamente apresentado ao servidor em entrevista com o superior imediato, no fim de cada ano.

§ 1º. Julgando-se prejudicado, poderá recorrer ao departamento da área, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, após ciência do resultado. Não solucionado o recurso de forma que satisfaça às partes envolvidas, caberá a decisão final à Direção da Secretaria Municipal de Educação - SEMED ou à Comissão Especial que por ela for designada.

§ 2º. A performance do Grupo Ocupacional Docente e de Suporte Pedagógico à Docência a ser avaliada é administrada no dia a dia do trabalho, com base na sua efetiva capacidade de dar resultados, nos Planos de Ação Individual, garantindo-se o respectivo registro dos fatos relevantes ocorridos.

Art. 29 - Compete ao Diretor/Chefia da Secretaria Municipal de Educação coordenar o processo de avaliação de desempenho, garantindo suporte em termos de preparação de formulários, tabulações, cadastramento e arquivo dos documentos referentes às avaliações.

Art. 30 - Encerrando o processo de Avaliação de Desempenho, apurada a repercussão financeira da Progressão Horizontal, prevista neste plano, obedecidas todas as condições estabelecidas nos artigos, parágrafos e incisos, e em havendo disponibilidade orçamentária e financeira, se fará o crédito deste incentivo a cada servidor avaliado ocupante dos Cargos dos Grupos Ocupacionais Docentes e de Suporte Pedagógico à Docência, no ano seguinte ao da avaliação, obedecidos os prazos dos interstícios entre níveis, no mês de janeiro.

Parágrafo Único: a progressão horizontal é automática, após apuração dos dados, mediante resolução da SEMED.

Art. 31 - Os avaliadores deverão em conformidade com os critérios de avaliação estabelecidos nesta Lei Complementar e no seu regulamento:

I - atribuir, ao servidor avaliado, uma nota para cada fator;

II - dar ciência ao servidor sobre o resultado da avaliação, no fim do ano.

SUBSEÇÃO II PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 32 – é a mobilidade dos Grupos Ocupacionais: Docente e de Suporte Pedagógico à Docência e o Grupo de Apoio ao Docente, de um padrão atual para outro superior na mesma classe em que foi enquadrado/concursado, sendo o efeito apenas financeiro, observando diferença de porcentagens respectivas a cada padrão hierárquico alcançado, em qualquer área afim da educação, a saber:

I - PROFESSOR A, PROFESSOR DOCENTE A-1 e PROFESSOR B – (Educação infantil, Ensino Fundamental anos iniciais e EJA anos iniciais, Classe especial):

a) **PADRÃO 0** – requisito mínimo do cargo:



b) PADRÃO I – GRADUAÇÃO - habilitação específica de nível superior, obtida em Licenciatura Plena, nas áreas afins de educação. Será concedido ao professor que apresentar a graduação a porcentagem de 8,51%;

c) PADRÃO II – PÓS-GRADUAÇÃO - habilitação específica em quaisquer áreas afins da educação, 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

d) PADRÃO III - MESTRADO - habilitação específica, em quaisquer áreas afins da educação, 33,4% (trinta e três vírgula quatro por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

e) PADRÃO IV – DOUTORADO - habilitação específica, em quaisquer áreas afins da educação, 50% (cinquenta por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

§ 1º - Não será cumulativo um ao outro, limitando-se ao teto de 50%(cinquenta por cento) dos padrões do salário-base em que está situado o profissional da educação básica;

§ 2º - Somente serão aceitos para comprovação de cursos, certificados ou declarações originais de instituições de comprovada idoneidade e expedidas pelo MEC;

§ 3º - No caso de títulos concedidos por instituições estrangeiras, os mesmos somente serão aceitos depois de validados como nacionais, na forma da lei;

§ 4º - A progressão de padrão dar-se-á em conformidade à titulação apresentada para o efetivo exercício e a mudança de padrão estará sempre condicionada ao salário base do servidor.

§ 5º - o vencimento base está condicionado à qualificação apresentada ao longo da carreira do profissional da educação básica, comprovada mediante declaração de conclusão de curso, conforme as tabelas anexas (Progressão vertical e horizontal).

II - PROFESSOR C – (Ensino Fundamental ANOS FINAIS E EJA Fases Finais) e PROFESSOR SUPERVISOR DE ENSINO:

a) PADRÃO 0 – requisito do cargo;

b) PADRÃO I – PÓS-GRADUAÇÃO - habilitação específica em quaisquer áreas afins da educação, 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

c) PADRÃO II - MESTRADO - habilitação específica de nível superior, em qualquer área afim da educação, 33,4% (trinta e três vírgula quatro por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

d) PADRÃO III – DOUTORADO - habilitação específica de nível superior, em qualquer área afim da educação, 50% (cinquenta por cento) do salário base em que está situado o profissional da educação básica, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação;

§ 1º - Não será cumulativo um ao outro, limitando-se ao teto de 50%(cinquenta por cento) dos padrões do salário-base em que está situado o profissional da educação básica;



§ 2º - Somente serão aceitos para comprovação de cursos, certificados ou declarações originais de instituições de comprovada idoneidade e expedidas pelo MEC;

§ 3º - No caso de títulos concedidos por instituições estrangeiras os mesmos somente serão aceitos depois de validados como nacionais na forma da lei;

§ 4º - A progressão de padrão dar-se-á em conformidade à titulação apresentada para o efetivo exercício e a mudança de padrão estará sempre condicionada ao salário base do servidor.

§ 5º - o vencimento base está condicionado a qualificação apresentada ao longo da carreira do profissional da educação, devendo esta ser comprovada mediante declaração de conclusão de curso, conforme as tabelas anexas (progressão vertical e horizontal).

III - AUXILIAR/AGENTE DE CRECHE

a) **PADRÃO 0** – requisito mínimo do cargo:

b) **PADRÃO I** – GRADUAÇÃO - habilitação específica de nível superior, obtida em Licenciatura Plena, nas áreas afins de educação. Será concedido ao Auxiliar/Agente de Creche que apresentar a graduação a porcentagem de 3% (três por cento).

c) **PADRÃO II** – PÓS-GRADUAÇÃO - habilitação específica em quaisquer áreas afim da educação, 6% (seis por cento) do salário base em que está situado o profissional, podendo apresentar 1 (um) único título, na área de educação.

Art. 33 – A Progressão Vertical deve ser solicitada formalmente pelo servidor, mediante requerimento dirigido à Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias e apresentação dos documentos originais comprobatórios, diploma ou certificados de conclusão de curso.

Art. 34 – A Secretária de Educação, após análise, remeterá ao Chefe do Executivo para expedição de ato de averbação.

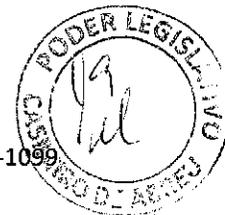
Art. 35 – Deferida a solicitação do art. 33, a Progressão Vertical terá repercussão financeira na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao deferimento, de forma retroativa à data de sua solicitação, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atenda às exigências legais.

Art. 36 – Serão consideradas para fins de obtenção da Progressão Vertical as diplomações concluídas em período anterior à publicação da presente Lei Complementar, desde que a data de conclusão de curso não seja superior a 20 (vinte) anos.

CAPÍTULO V **DA CARGA HORÁRIA**

Art. 37 – Os atuais Profissionais da Educação Básica, cujo cargo exija o exercício de suas funções em sala de aula, cumprirão carga horária fixada em 22 horas semanais, podendo assim, para os concursos vindouros ser estipulada carga horária superior de até 30 horas semanais:

§1º - Professor A, Docente A-1 e B - 15 horas (quinze horas) em sala de aula e 7 horas (sete horas) em planejamento e atividades pedagógicas, nos termos fixados nesta legislação.



§2º - Professor C - 15 h/a (quinze horas aula) em sala de aula e 7 horas (sete horas) em planejamento e atividades pedagógicas, nos termos fixados nesta legislação.

Parágrafo Único - A carga horária dos demais profissionais obedecerá ao seguinte padrão:

I – Auxiliar/Agente de Creche: a carga horária corresponde a 30 (trinta) horas semanais;

II – Professor Supervisor de Ensino: a carga horária corresponde a 20 (vinte) horas semanais, em que cumprirão de desempenho da supervisão nas unidades escolares e em reuniões, atividades pedagógicas e administrativas, bem como formação continuada sempre que oferecida ou solicitada pelo Departamento a qual pertence.

III – Professor Extra Classe: - a carga horária corresponde a 22 (vinte duas) horas semanais para o Grupo Ocupacional Docente e 20 horas para o Professor Supervisor de Ensino.

Art. 38 - Para efeito do disposto no artigo anterior, o tempo destinado ao planejamento e às atividades pedagógicas será dividido da seguinte forma para o Professor A, Professor Docente A-1, Professor B e Professor C:

I - 3 Horas de atividades na Unidade escolar, incluindo planejamento, cumprimento de atividades pedagógicas e administrativas, formação continuada, conselho de classe e reuniões de pais e afins;

II - 4 Horas de livre escolha pelo docente, participação em eventos, formação continuada, atividades pedagógicas e administrativas, em horário diverso daquele destinado ao expediente do docente em sala de aula ou na Unidade Escolar, na forma do inciso anterior.

SEÇÃO I

DA POSSIBILIDADE DE CONVERSÃO DE CARGA HORÁRIA DO GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE

Art. 39 - Fica autorizada a Administração Pública Municipal realizar a conversão, em caráter irrevogável e irreversível, e para todos os efeitos funcionais, com a mudança das respectivas jornadas de trabalho dos seguintes cargos, sendo estes em efetivo exercício em regência ou suporte pedagógico à docência, que passarão a fazer jus aos vencimentos permanentes compatíveis e proporcionais com suas novas jornadas de trabalho e majorados de acordo com iniciativa do Poder Executivo Municipal:

I - PROFESSOR A, DOCENTE A-1 e B - (22/h) para PROFESSOR A, DOCENTE A-1 e B - 30 horas;

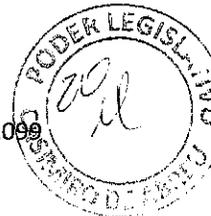
Para o Professor A, Docente A-1, B, a conversão implicará na redistribuição da carga horária fixada em 20 horas (60 minutos), em sala de aula, e 10 horas (60min.) em planejamento, atividades pedagógicas e administrativas, bem como formação continuada, sendo:

a) 4 horas-aula (60 minutos) de atividades na Unidade escolar, incluindo planejamento, cumprimento de atividades pedagógicas e administrativas, formação continuada, conselho de classe e reuniões de pais e afins;

b) 6 horas-aula (60 minutos) de livre escolha pelo docente, participação em eventos, formação continuada, atividades pedagógicas e administrativas, em horário diverso daquele destinado ao expediente do docente em sala de aula ou na Unidade Escolar, na forma do inciso anterior.



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



II - PROFESSOR C (22h) para PROFESSOR C 18 horas, a conversão implicará na redistribuição da carga horária fixada em 12H em sala de aula, sendo:

a) 3 horas de atividades na Unidade escolar, incluindo planejamento, cumprimento de atividades pedagógicas administrativas, formação continuada, conselho de classe e reuniões de pais e afins;

b) 3 horas de livre escolha pelo docente, participação em eventos, formação continuada, atividades pedagógicas e administrativas, em horário diverso daquele destinado ao expediente do docente em sala de aula ou na Unidade Escolar, na forma do inciso anterior.

§ 1º- A adoção da conversão a que se refere o caput deste artigo dependerá da efetiva necessidade da Administração Pública, do interesse público e da manifestação expressa do docente em migrar para a nova jornada de trabalho semanal, não havendo alteração no cargo e regime de trabalho para aqueles profissionais que não optarem pela conversão.

§ 2º- A referida conversão deverá ocorrer de forma gradativa, a critério da Administração Pública Municipal, considerando estritamente o interesse público e a necessidade do serviço.

§ 3º- Será assegurada a proporcionalidade da remuneração aos professores que tiverem a jornada de trabalho ampliada, na forma deste artigo.

§ 4º- A efetivação da medida prevista neste artigo está condicionada à existência de regulamento e da respectiva autorização do Chefe do Poder Executivo, bem como de prévia dotação orçamentária.

§ 5º- A conversão da carga horária está restrita aos servidores ativos da municipalidade, estando vedada tal opção aos servidores aposentados e pensionistas.

§ 6º - A conversão da carga horária deve ser solicitada formalmente pelo servidor, mediante requerimento dirigido à Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias e apresentação dos documentos originais comprobatórios, diploma ou certificados de conclusão de curso, no prazo máximo de 90 dias, a conta da data de publicação desta lei.

Art. 40 - O Município de Casimiro de Abreu, por meio da Secretaria Municipal de Educação, - SEMED, regulamentará os procedimentos e critérios para que haja a autorização da conversão dos cargos de que trata este NPCCV, devendo, necessariamente, observar o seguinte:

I - identificação da necessidade da conversão dos cargos, considerando o interesse público, mediante identificação e apresentação de estudo sobre a carência dos referidos professores da Rede Pública Municipal de Ensino;

II - manifestação expressa da vontade do servidor na conversão do cargo, com a alteração da carga horária semanal e respectivo vencimento básico;

III - publicação em ato próprio em Jornal Oficial.

Parágrafo Único – A SEMED regulamentará em até 90 (noventa) dias, a contar da promulgação da presente lei, os procedimentos e critérios para que haja a efetiva conversão dos cargos de que trata este NPCCV.

Art. 41 – A composição das novas jornadas de trabalho, observará o disposto no artigo 2º, § 4º, da Lei Federal 11.738/2008.



Art. 42 – Não haverá prejuízo no enquadramento de progressão horizontal e vertical, nos termos deste NPCCV.

SEÇÃO II DA SUPLÊNCIA

Art. 43 - É o exercício temporário da função dos profissionais da educação básica, nas atribuições integrantes ao ensino e na execução de atividades técnico-pedagógicas.

Art. 44 - O titular de cargo de professor, emprego ou função pública, poderá ser convocado para desempenhar serviço e ocorrerá em regime suplementar para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação e no exercício da função de Suporte Pedagógico à Docência desempenhada em outras funções no âmbito da rede municipal de ensino;

§ 1º A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular do cargo de professor.

§ 2º O valor da hora-aula excedente será na mesma proporção fixada para a classe e o nível de habilitação correspondente a que estiver sujeito o professor.

§ 3º A atribuição de hora-aula excedente observará de preferência o professor do mesmo componente curricular e do 1º nível de habilitação; e na falta deste, por professor que tenha também a habilitação do professor substituído no componente curricular a ser ministrado.

§ 4º A suplência somente será direcionada aos professores que optarem pela conversão de carga horária de 22 para 30 horas, (em caso dos Professor A, Docente A-1, e B) e de 22 para 18h (em caso de Professor C), conforme artigo 35 da presente Lei.

§ 5º Os servidores que fizerem jus a redução de carga horária pautada na Lei Municipal, não serão elegíveis para o regime de suplência.

§ 6º Fica vedada a suplência para os profissionais da educação que ocuparem cargo em comissão, função gratificada e ou correlata.

§ 7º É permitido pagamento de suplência em caráter excepcional para os diretores escolares para fins de regulamentação de carga horária, conforme Lei de Gestão Democrática Municipal em vigência.

CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO VENCIMENTO

Art. 45 - A remuneração do Profissional da Educação Básica corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, nunca inferior ao salário mínimo nacional para os demais profissionais.

Parágrafo Único - Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação, conforme tabelas anexas.



SEÇÃO II
DAS VANTAGENS E INCENTIVOS

Art. 46 - Além do vencimento, o profissional da educação, cumpridos os requisitos específicos poderão fazer jus aos seguintes incentivos financeiros, que serão calculados sobre o vencimento-base nos cargos mencionados:

- a) Regência de Classe;
- b) Gratificação por desempenho;
- c) Plano de saúde;
- d) Gratificação por Suporte Pedagógico;
- e) Gratificação por Dedicção Exclusiva.

SUBSEÇÃO I
REGÊNCIA DE CLASSE

Art. 47 - A Gratificação de Regência de Classe se destina a remunerar o professor docente em efetivo exercício de regência em sala de aula, observado o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento base.

§ 1º - A gratificação será suspensa:

I - Se houver interrupção de suas atividades de exercício do efetivo em sala de aula ou na orientação pedagógica, salvo nas hipóteses de falta justificada de atestado médico de licença-prêmio, licença médica, licença gestação e licença paternidade.

§ 2º - Esta gratificação não servirá de base para cálculo de outras gratificações e será incorporada quando da concessão da aposentadoria desde que o Grupo Ocupacional Docente e, que comprove o recebimento por 8 (oito) anos ininterruptos ou 10 (dez) anos alternados, desde de que anteriores a emenda constitucional 103/2019.

§ 3º - A gratificação de regência incidirá para cálculo do 13º salário, 1/3 de férias, desconto de imposto de renda, previdenciário e outros descontos, integral e/ou parcial, considerando o período percebido pelo servidor.

§ 4º - Ao professor permutado com ônus para o município de Casimiro de Abreu, para que faça jus ao recebimento da gratificação de regência de classe, será necessária apresentar à SEMED, anualmente, na primeira quinzena de fevereiro, uma certidão do órgão no qual encontra-se prestando serviço que comprove ato ou ação em efetiva regência de turma.

§ 5º - O servidor permutado na forma do parágrafo anterior, fica obrigado a comunicar à SEMED, no prazo de 5(cinco) dias, a cessação de suas atividades em sala de aula, mediante relotação ou atribuições de novas



funções, sob pena de restituição aos cofres públicos dos valores pagos a título de gratificação por Regência de Classe

SUBSEÇÃO II
GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO



Art. 48 - A Gratificação por Desempenho destina-se remunerar o Grupo Ocupacional Docente, e de Suporte Pedagógico à docência e o Grupo de Apoio ao Docente, que:

I - Não apresentar falta, inclusive justificada, no mês de referência do ponto, considerando-se também a presença em atividades pedagógicas propostas pela Unidade Escolar e/ou pela SEMED;

II - Não apresentar débito de documentos pertinentes às atividades, tais como relatórios: softwares de Gestão e Educativos e outros relativos à sua atividade funcional, determinados pela SEMED ou pela Direção da Unidade Escolar;

§ 1º - A Gratificação por Desempenho será concedida após avaliação mensal, por solicitação do Diretor/Chefe imediato, indicada na ficha de ponto, e seu valor será proporcional a 10% (dez por cento) do vencimento – base, desde que cumpridas às exigências enumeradas neste artigo.

§ 2º - A gratificação será suspensa:

I - Se houver interrupção de suas atividades por qualquer circunstância, inclusive nas hipóteses de licença médica, atestado médico e outra concessão que comprometa a produtividade do trabalho pedagógico;

II - Durante o período das férias se o servidor não cumprir o determinado no inciso I do caput deste artigo no mês anterior;

§ 3º - O percentual da gratificação não poderá ser incorporado ao vencimento e não servirá de base para cálculo de outras gratificações

SUBSEÇÃO III
PLANO DE SAÚDE

Art. 49 - É o ressarcimento do valor despendido ao profissional da educação básica e ao grupo de apoio à docência ativo ou inativo com planos privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em lei própria.

SUBSEÇÃO IV
DA GRATIFICAÇÃO POR SUPORTE PEDAGÓGICO

Art. 50 - Ao Professor A, B, C e Docente A- 1 que estiver exercendo, efetivamente, durante o período letivo, as funções de Coordenações Educacionais, Dinamização e Direção/chefe de departamento da Secretaria Municipal de Educação, será concedida gratificação com o limite de até 100 % (cem por cento), desde que, não incorra em desvio de função a ser avaliado pela SEMED.

§ 1º – A vantagem de que trata este artigo será concedida mediante ratificação da SEMED, por meio da sinalização pelo suporte pedagógico à docência no registro do ponto do servidor.

§ 2º - A Gratificação por Suporte Pedagógico não se incorpora aos vencimentos e nem servirá de base para outras gratificações.



**SUBSEÇÃO V
DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA**

Art. 51 - Ao titular ao cargo de carreira em regime inferior a 40 horas semanais poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva para a realização do projeto específico de interesse, da Secretaria Municipal de Educação, por tempo determinado.

Art. 52 - Fica instituído o regime de dedicação exclusiva, de caráter eventual, cujo valor e respectiva concessão ficam condicionadas a:

I - limite de até 50 % (cinquenta por cento) do total dos cargos integrantes da locação real dos Grupos Ocupacionais Docente e de Suporte Pedagógico à Docência.

II - o valor do regime de dedicação exclusiva, atribuída ao profissional da educação básica, será de acordo com o vencimento base do cargo a que pertença, sem incidência das gratificações;

III - caberá a concessão do regime de dedicação exclusiva, por indispensável necessidade de serviço e eventuais substituições de Grupos Ocupacionais Docentes e de Suporte Pedagógico à Docência;

IV - impossibilidade, momentânea, de realização de concurso público ou ausência de candidatos concursados disponíveis para os cargos dos profissionais da educação básica;

V - A jornada de trabalho e respectivo regime de dedicação exclusiva serão sustadas, automaticamente, no interesse da administração da SEMED;

VI – O regime de dedicação exclusiva servirá de base para cálculos de 13º salário (integral ou proporcional); e 1/3 de férias integrais desde que tenha sido percebido em, no mínimo, 12 meses consecutivos, perfazendo um período aquisitivo para gozo de férias.

**SEÇÃO III
DA FUNÇÃO DE PROFESSOR-ORIENTADOR**

Art. 53 - A função de Professor-orientador será exercida por professores designados pela SEMED, após indicação da equipe diretiva da unidade escolar, e será considerada efetiva atuação docente em virtude da exigência de conhecimentos da prática pedagógica e da sua interação direta com os alunos.

§ 1º – A indicação para Professor- orientador deverá ser encaminhada por documento expedido pela direção com as devidas justificativas e documentos comprobatórios de formação, a fim de subsidiar a avaliação da SEMED e posterior designação para a função.

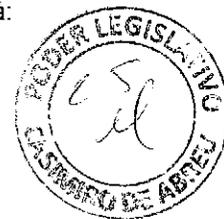
§ 2º - As atribuições do Professor- orientador, Diretor e Secretário Escolar na Unidade Escolar estão previstas no Regimento Escolar do município de Casimiro de Abreu.



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito

Art. 54 - O período de férias anuais do titular dos Profissionais da Educação Básica será:

- I - Quando em função docente em sala de aula, de quarenta e cinco dias;
- II – Quando em função de Professor Supervisor de Ensino, quarenta e cinco dias;
- III – Quando em função de Auxiliar/Agente de Creche, de quarenta e cinco dias;
- IV - Nas demais funções, de trinta dias.



Parágrafo Único - As férias do titular de cargo de Professor e Professor Supervisor de Ensino, em exercício nas unidades escolares, serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

CAPÍTULO VIII DA APOSENTADORIA

Art. 55 – A aposentadoria especial da educação é de natureza constitucional, e os profissionais da educação básica, em efetivo exercício, terão seus direitos assegurados, mediante critérios estabelecidos pela legislação vigente.

Art. 56 – Entende-se por funções dos profissionais da educação, para efeito de aposentadoria especial, as exercidas por professores e suporte pedagógico à docência no desempenho de suas atividades, a todos os profissionais da educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, incluídas as de direção de unidade escolar, as de coordenação, suporte pedagógico à docência e extraclasse.

Parágrafo Único – a comprovação do exercício das funções descritas no caput deste artigo, para efeito de concessão de aposentadoria especial, deverá ser feita mediante apresentação de documentos específicos solicitados pelo Departamento Pessoal.

Art. 57 - O servidor público que tenha implementado os requisitos para aposentadoria voluntária, ou seja idade e tempo de serviço, nos termos da legislação vigente, e que opte por permanecer em atividade, fará jus ao abono permanência, equivalente ao valor do valor de sua contribuição previdenciária, até completar as exigências para aposentadoria compulsória, de acordo com a Constituição Federal.

CAPÍTULO IX DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 58 - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o Grupo Ocupacional Docente, e de Suporte Pedagógico é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante do Sistema Municipal de Ensino.

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

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

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos e/ou especializadas e com efetiva atuação no município;

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

§ 3º - A cedência ou cessão para exercício de atividades não afins aos profissionais da educação básica interrompe o interstício para a progressão horizontal e vertical.



Gabinete do Prefeito

Art. 59 - A cessão funcional para outros estados ou municípios somente será permitida quando sem ônus para o órgão de origem, ou com ônus se, em contrapartida houver cessão de outro funcionário, de igual categoria funcional, para vir prestar serviços ao município.

Parágrafo Único - Incumbe a SEMED o controle dos servidores colocados à disposição, na forma deste artigo, bem como a lotação daqueles que forem colocados à disposição do município em regime de contrapartida.

**CAPÍTULO X
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 60 - O enquadramento de que trata este NPCCV, far-se-á pelo processo de Concurso Público, considerando formação/ cargo, disponível conforme vagas no quadro de pessoal.

Art. 61 - É assegurada a readaptação do profissional da educação básica ocupantes dos cargos previstos neste NPCCV em virtude de seu estado de saúde que o impossibilite total ou parcialmente para o exercício das atribuições específicas para o cargo para o qual foi concursado.

Parágrafo único: A indicação de readaptação está condicionada aos procedimentos adotados pela Secretaria Municipal de Administração, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 62 - Os valores indicados na Tabela de Vencimentos do NPCCV, que constituem dos Anexos I ao XVIII, deste NPCCV, foram calculados levando-se em consideração a jornada de trabalho estabelecida no artigo 35, incisos I, II e III.

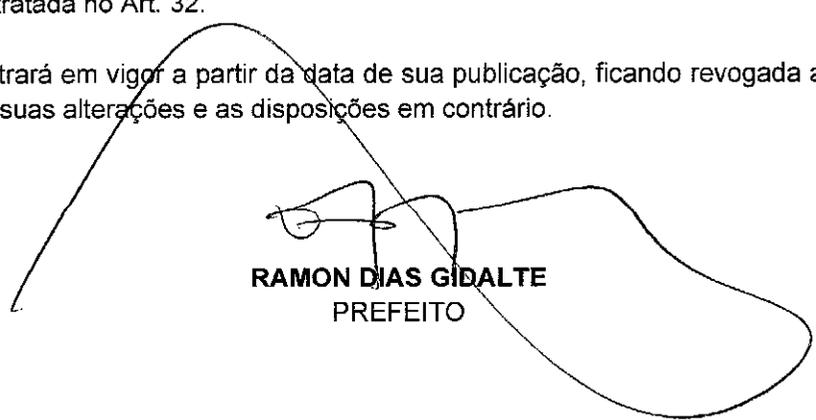
Art. 63 – As alterações de nomenclaturas de cargos e mudança de carga horária previstas neste NPCCV serão imediatamente aplicadas.

Art. 64 – Os cargos que serão gradualmente extintos à medida que vagarem, ficam assegurados aos atuais ocupantes todos os direitos deste NPCCV.

Art. 65 - Os casos omissos desta lei, serão dirimidos por regulamentação própria.

Art. 66 – Ato do Chefe do Executivo regulamentará em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da promulgação da presente lei, o procedimento de cadastramento e avaliação das dos profissionais abrangidos na presente para fins de efetivação, em caso de viabilidade financeira e orçamentária, da Progressão Vertical tratada no Art. 32.

Art. 67 - Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, ficando revogada a Lei n ° 972, de 24 de outubro de 2005, suas alterações e as disposições em contrário.


RAMON DIAS GIDALTE
PREFEITO



ANEXO 1

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR A	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 2.918,83
		II	R \$ 3.064,77
		III	R \$ 3.218,00
		IV	R \$ 3.378,90
		V	R \$ 3.547,84
		VI	R \$ 3.725,23
		VII	R \$ 3.911,49
		VIII	R \$ 4.107,06
		IX	R \$ 4.312,41

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR A	Carga horária - 30 horas*	I	R \$ 3.980,22
		II	R \$ 4.179,23
		III	R \$ 4.388,19
		IV	R \$ 4.607,59
		V	R \$ 4.837,96
		VI	R \$ 5.079,85
		VII	R \$ 5.333,84
		VIII	R \$ 5.600,53
		IX	R \$ 5.880,55



ANEXO 2

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
DOCENTE A-1	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 2.918,83
		II	R \$ 3.064,77
		III	R \$ 3.218,00
		IV	R \$ 3.378,90
		V	R \$ 3.547,84
		VI	R \$ 3.725,23
		VII	R \$ 3.911,49
		VIII	R \$ 4.107,06
		IX	R \$ 4.312,41

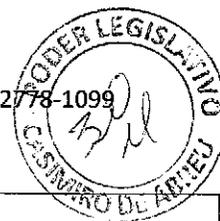
CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
DOCENTE A -1	Carga horária - 30 horas*	I	R \$ 3.980,22
		II	R \$ 4.179,23
		III	R \$ 4.388,19
		IV	R \$ 4.607,59
		V	R \$ 4.837,96
		VI	R \$ 5.079,85
		VII	R \$ 5.333,84
		VIII	R \$ 5.600,53
		IX	R \$ 5.880,55



ANEXO 3

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR A DEF. VISUAL	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 2.918,83
		II	R \$ 3.064,77
		III	R \$ 3.218,00
		IV	R \$ 3.378,90
		V	R \$ 3.547,84
		VI	R \$ 3.725,23
		VII	R \$ 3.911,49
		VIII	R \$ 4.107,06
		IX	R \$ 4.312,41

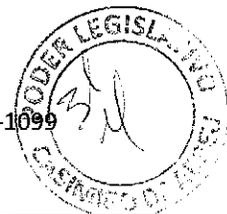
CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR A DEF. VISUAL	Carga horária - 30 horas*	I	R \$ 3.980,22
		II	R \$ 4.179,23
		III	R \$ 4.388,19
		IV	R \$ 4.607,59
		V	R \$ 4.837,96
		VI	R \$ 5.079,85
		VII	R \$ 5.333,84
		VIII	R \$ 5.600,53
		IX	R \$ 5.880,55



ANEXO 4

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO
			MÉDIO
PROFESSOR A DEF. AUDITIVA	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 2.918,83
		II	R \$ 3.064,77
		III	R \$ 3.218,00
		IV	R \$ 3.378,90
		V	R \$ 3.547,84
		VI	R \$ 3.725,23
		VII	R \$ 3.911,49
		VIII	R \$ 4.107,06
		IX	R \$ 4.312,41

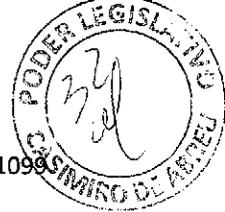
CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO
			MÉDIO
PROFESSOR A DEF. AUDITIVA	Carga horária - 30 horas*	I	R \$ 3.980,22
		II	R \$ 4.179,23
		III	R \$ 4.388,19
		IV	R \$ 4.607,59
		V	R \$ 4.837,96
		VI	R \$ 5.079,85
		VII	R \$ 5.333,84
		VIII	R \$ 5.600,53
		IX	R \$ 5.880,55



ANEXO 5

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR B	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 2.918,83
		II	R \$ 3.064,77
		III	R \$ 3.218,00
		IV	R \$ 3.378,90
		V	R \$ 3.547,84
		VI	R \$ 3.725,23
		VII	R \$ 3.911,49
		VIII	R \$ 4.107,06
		IX	R \$ 4.312,41

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR B	Carga horária - 30 horas*	I	R \$ 3.980,22
		II	R \$ 4.179,23
		III	R \$ 4.388,19
		IV	R \$ 4.607,59
		V	R \$ 4.837,96
		VI	R \$ 5.079,85
		VII	R \$ 5.333,84
		VIII	R \$ 5.600,53
		IX	R \$ 5.880,55



ANEXO 6

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR C	Carga horária - 22 horas	I	R \$ 3.167,23
		II	R \$ 3.325,59
		III	R \$ 3.491,86
		IV	R \$ 3.666,45
		V	R \$ 3.849,77
		VI	R \$ 4.042,25
		VII	R \$ 4.244,36
		VIII	R \$ 4.456,57
		IX	R \$ 4.679,39

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
PROFESSOR C	Carga horária - 18 horas*	I	R \$ 2.591,36
		II	R \$ 2.720,92
		III	R \$ 2.856,96
		IV	R \$ 2.999,80
		V	R \$ 3.149,79
		VI	R \$ 3.307,27
		VII	R \$ 3.472,63
		VIII	R \$ 3.646,26
		IX	R \$ 3.828,57



ANEXO 7

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
SUPERVISOR DE ENSINO	Carga horária - 20 horas	I	R \$ 3.167,23
		II	R \$ 3.325,59
		III	R \$ 3.491,86
		IV	R \$ 3.666,45
		V	R \$ 3.849,77
		VI	R \$ 4.042,25
		VII	R \$ 4.244,36
		VIII	R \$ 4.456,57
		IX	R \$ 4.679,39



ANEXO 8

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO MÉDIO
AGENTE DE CRECHE	Carga horária - 30 horas	I	R \$ 2.020,02
		II	R \$ 2.121,02
		III	R \$ 2.227,07
		IV	R \$ 2.338,42
		V	R \$ 2.455,34
		VI	R \$ 2.578,10
		VII	R \$ 2.707,00
		VIII	R \$ 2.842,35
		IX	R \$ 2.984,46



ANEXO 9

CARGO		PROGRESSÃO HORIZONTAL	
		NÍVEL	REQUISITO
			MÉDIO
AUXILIAR DE CRECHE	Carga horária - 30 horas	I	R \$ 2.020,02
		II	R \$ 2.121,02
		III	R \$ 2.227,07
		IV	R \$ 2.338,42
		V	R \$ 2.455,34
		VI	R \$ 2.578,10
		VII	R \$ 2.707,00
		VIII	R \$ 2.842,35
		IX	R \$ 2.984,46



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



ANEXO 10

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOUTORADO
PROFESSOR A	Carga horária - 22 horas	I				
		II	R\$ 3.167,23	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.325,59	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 3.491,86	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 3.666,45	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 3.849,77	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.042,25	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.244,36	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 4.456,57	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOUTORADO
PROFESSOR A	Carga horária - 30 horas*	I				
		II	R\$ 4.318,96	R\$ 5.040,22	R\$ 5.761,49	R\$ 6.478,44
		III	R\$ 4.534,90	R\$ 5.292,23	R\$ 6.049,56	R\$ 6.802,36
		IV	R\$ 4.761,64	R\$ 5.556,84	R\$ 6.352,03	R\$ 7.142,47
		V	R\$ 4.999,72	R\$ 5.834,68	R\$ 6.669,63	R\$ 7.499,59
		VI	R\$ 5.249,70	R\$ 6.126,41	R\$ 7.003,11	R\$ 7.874,56
		VII	R\$ 5.512,18	R\$ 6.432,73	R\$ 7.353,26	R\$ 8.268,28
		VIII	R\$ 5.787,78	R\$ 6.754,36	R\$ 7.720,92	R\$ 8.681,69
		IX	R\$ 6.077,16	R\$ 7.092,07	R\$ 8.106,96	R\$ 9.115,77



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



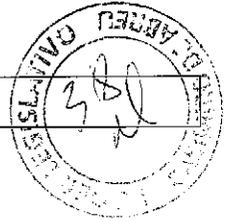
ANEXO 11

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOCTORADO
DOCENTE A -1	Carga horária - 22 horas	I				
		II	R\$ 3.167,23	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.325,59	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 3.491,86	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 3.666,45	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 3.849,77	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.042,25	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.244,36	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 4.456,57	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOCTORADO
DOCENTE A -1	Carga horária - 30 horas*	I				
		II	R\$ 4.318,96	R\$ 5.040,22	R\$ 5.761,49	R\$ 6.478,44
		III	R\$ 4.534,90	R\$ 5.292,23	R\$ 6.049,56	R\$ 6.802,36
		IV	R\$ 4.761,64	R\$ 5.556,84	R\$ 6.352,03	R\$ 7.142,47
		V	R\$ 4.999,72	R\$ 5.834,68	R\$ 6.669,63	R\$ 7.499,59
		VI	R\$ 5.249,70	R\$ 6.126,41	R\$ 7.003,11	R\$ 7.874,56
		VII	R\$ 5.512,18	R\$ 6.432,73	R\$ 7.353,26	R\$ 8.268,28
		VIII	R\$ 5.787,78	R\$ 6.754,36	R\$ 7.720,92	R\$ 8.681,69
		IX	R\$ 6.077,16	R\$ 7.092,07	R\$ 8.106,96	R\$ 9.115,77



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



ANEXO 12

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOCTORADO
PROFESSOR A DEF. VISUAL	Carga horária - 22 horas	I				
		II	R\$ 3.167,23	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.325,59	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 3.491,86	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 3.666,45	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 3.849,77	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.042,25	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.244,36	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 4.456,57	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRÃO I GRADUAÇÃO	PADRÃO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRÃO III MESTRADO	PADRÃO IV DOCTORADO
PROFESSOR A DEF. VISUAL	Carga horária - 30 horas*	I				
		II	R\$ 4.318,96	R\$ 5.040,22	R\$ 5.761,49	R\$ 6.478,44
		III	R\$ 4.534,90	R\$ 5.292,23	R\$ 6.049,56	R\$ 6.802,36
		IV	R\$ 4.761,64	R\$ 5.556,84	R\$ 6.352,03	R\$ 7.142,47
		V	R\$ 4.999,72	R\$ 5.834,68	R\$ 6.669,63	R\$ 7.499,59
		VI	R\$ 5.249,70	R\$ 6.126,41	R\$ 7.003,11	R\$ 7.874,56
		VII	R\$ 5.512,18	R\$ 6.432,73	R\$ 7.353,26	R\$ 8.268,28
		VIII	R\$ 5.787,78	R\$ 6.754,36	R\$ 7.720,92	R\$ 8.681,69
		IX	R\$ 6.077,16	R\$ 7.092,07	R\$ 8.106,96	R\$ 9.115,77



ANEXO 13

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRAO I GRADUAÇÃO	PADRAO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRAO III MESTRA-DO	PADRAO IV DOUTO-RADO
PROFESSOR A DEF. AUDITIVA	Carga horária - 22 horas	I				
		II	R\$ 3.167,23	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.325,59	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 3.491,86	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 3.666,45	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 3.849,77	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.042,25	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.244,36	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 4.456,57	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRAO I GRADUAÇÃO	PADRAO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRAO III MESTRA-DO	PADRAO IV DOUTO-RADO
PROFESSOR A DEF. VISUAL	Carga horária - 30 horas*	I				
		II	R\$ 4.318,96	R\$ 5.040,22	R\$ 5.761,49	R\$ 6.478,44
		III	R\$ 4.534,90	R\$ 5.292,23	R\$ 6.049,56	R\$ 6.802,36
		IV	R\$ 4.761,64	R\$ 5.556,84	R\$ 6.352,03	R\$ 7.142,47
		V	R\$ 4.999,72	R\$ 5.834,68	R\$ 6.669,63	R\$ 7.499,59
		VI	R\$ 5.249,70	R\$ 6.126,41	R\$ 7.003,11	R\$ 7.874,56
		VII	R\$ 5.512,18	R\$ 6.432,73	R\$ 7.353,26	R\$ 8.268,28
		VIII	R\$ 5.787,78	R\$ 6.754,36	R\$ 7.720,92	R\$ 8.681,69
		IX	R\$ 6.077,16	R\$ 7.092,07	R\$ 8.106,96	R\$ 9.115,77



ANEXO 14

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRAO I GRADUAÇÃO	PADRAO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRAO III MESTRADO	PADRAO IV DOUTORADO
PROFESSOR B	Carga horária - 22 horas	I				
		II	R\$ 3.167,23	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.325,59	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 3.491,86	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 3.666,45	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 3.849,77	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.042,25	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.244,36	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 4.456,57	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL				
		NÍVEL	PADRAO I GRADUAÇÃO	PADRAO II PÓS-GRADUAÇÃO	PADRAO III MESTRADO	PADRAO IV DOUTORADO
PROFESSOR B	Carga horária - 30 horas*	I				
		II	R\$ 4.318,96	R\$ 5.040,22	R\$ 5.761,49	R\$ 6.478,44
		III	R\$ 4.534,90	R\$ 5.292,23	R\$ 6.049,56	R\$ 6.802,36
		IV	R\$ 4.761,64	R\$ 5.556,84	R\$ 6.352,03	R\$ 7.142,47
		V	R\$ 4.999,72	R\$ 5.834,68	R\$ 6.669,63	R\$ 7.499,59
		VI	R\$ 5.249,70	R\$ 6.126,41	R\$ 7.003,11	R\$ 7.874,56
		VII	R\$ 5.512,18	R\$ 6.432,73	R\$ 7.353,26	R\$ 8.268,28
		VIII	R\$ 5.787,78	R\$ 6.754,36	R\$ 7.720,92	R\$ 8.681,69
		IX	R\$ 6.077,16	R\$ 7.092,07	R\$ 8.106,96	R\$ 9.115,77



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito

ANEXO 15



CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL			
		NÍVEL	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III
			PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
PROFESSOR C	Carga horária - 22 horas	I			
		II	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL			
		NÍVEL	PADRÃO I	PADRÃO II	PADRÃO III
			PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
PROFESSOR C	Carga horária - 18 horas*	I			
		II	R\$ 3.024,11	R\$ 3.456,87	R\$ 3.887,04
		III	R\$ 3.175,31	R\$ 3.629,71	R\$ 4.081,39
		IV	R\$ 3.334,07	R\$ 3.811,19	R\$ 4.285,45
		V	R\$ 3.500,77	R\$ 4.001,74	R\$ 4.499,72
		VI	R\$ 3.675,80	R\$ 4.201,82	R\$ 4.724,70
		VII	R\$ 3.859,59	R\$ 4.411,91	R\$ 4.960,93
		VIII	R\$ 4.052,56	R\$ 4.632,50	R\$ 5.208,97
		IX	R\$ 4.255,18	R\$ 4.864,12	R\$ 5.469,41



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu –RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



ANEXO 16

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL			
		NÍVEL	PADRAO I	PADRAO II	PADRAO III
			PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
SUPERVISOR DE ENSINO	Carga horária - 20 horas	I			
		II	R\$ 3.696,15	R\$ 4.225,08	R\$ 4.750,84
		III	R\$ 3.880,95	R\$ 4.436,33	R\$ 4.988,38
		IV	R\$ 4.074,99	R\$ 4.658,14	R\$ 5.237,79
		V	R\$ 4.278,73	R\$ 4.891,04	R\$ 5.499,67
		VI	R\$ 4.492,66	R\$ 5.135,59	R\$ 5.774,65
		VII	R\$ 4.717,29	R\$ 5.392,36	R\$ 6.063,38
		VIII	R\$ 4.953,15	R\$ 5.661,97	R\$ 6.366,54
		IX	R\$ 5.200,80	R\$ 5.945,06	R\$ 6.684,86



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



ANEXO 17

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL	
		PADRAO I	PADRAO II
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO
AGENTE DE CRECHE	Carga horária - 30 horas	I	
		II	R\$ 2.184,65 R\$ 2.315,72
		III	R\$ 2.293,88 R\$ 2.431,51
		IV	R\$ 2.408,57 R\$ 2.553,08
		V	R\$ 2.529,00 R\$ 2.680,74
		VI	R\$ 2.655,44 R\$ 2.814,76
		VII	R\$ 2.788,21 R\$ 2.955,50
		VIII	R\$ 2.927,62 R\$ 3.103,27
		IX	R\$ 3.073,99 R\$ 3.258,42



ANEXO 18

CARGO		PROGRESSÃO VERTICAL	
		PADRÃO I	PADRÃO II
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO
AUXILIAR DE CRECHE	Carga horária - 30 horas	I	
		II	R\$ 2.184,65 R\$ 2.315,72
		III	R\$ 2.293,88 R\$ 2.431,51
		IV	R\$ 2.408,57 R\$ 2.553,08
		V	R\$ 2.529,00 R\$ 2.680,74
		VI	R\$ 2.655,44 R\$ 2.814,76
		VII	R\$ 2.788,21 R\$ 2.955,50
		VIII	R\$ 2.927,62 R\$ 3.103,27
		IX	R\$ 3.073,99 R\$ 3.258,42



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CASIMIRO DE ABREU
Rua Padre Anchieta 234, Centro – Casimiro de Abreu – RJ – Tel/Fax: (22) 2778-1099
Gabinete do Prefeito



ANEXO XIX
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ANO: _____

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PCCV – LEI Nº _____

DADOS DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome: _____ Matrícula: _____

U.E.: _____

Cargo: _____ Função: _____

ATUAÇÃO PROFISSIONAL

	Ótimo 2,0	Bom 1,5	Regular 1,0	Insuficiente 0,5
Compromisso Pedagógico				
Relacionamento Profissional				
Cooperação				
Assiduidade e pontualidade				
Organização Administrativa				
TOTAL				
TOTAL GERAL				

DADOS DO AVALIADOR:

Nome: _____ Matrícula: _____

U.E.: _____

Cargo: _____ Função: _____

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Avaliador

Obs.: _____