



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

LEI Nº 1.254, DE 08 DE MARÇO DE 2022.

**Institui o Plano de Cargos, Carreiras e
Remuneração dos Servidores do Fundo
Municipal de Educação do Município de
Monte Negro, e dá outras providências.**

O Presidente da Câmara Municipal de Monte Negro, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições legais, FAZ SABER, que a Câmara Municipal aprovou, e o Prefeito Municipal, sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos ocupante dos cargos de provimento efetivo do Fundo Municipal de Educação – FME do Município de Monte Negro, define a estrutura de cargos e carreiras, objetiva o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e de resultados individuais e coletivos necessários à eficiência do serviço público prestado na área da Educação Pública Municipal.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições referentes à:

§ 1º – Sistema Municipal de Ensino: é o conjunto de unidades escolares de Ensino Infantil e Fundamental que realizam atividades de educação pública sob a coordenação do Fundo Municipal de Educação, FME.

§ 2º – Nível: a posição que identifica na estrutura de cada cargo a escolaridade do Profissional da Educação.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

§ 3º – Referência: a posição que identifica o vencimento do Profissional da Educação na estrutura de cada nível do cargo, composta por 13 (treze) posições com valores crescentes de retribuição, que posiciona os cargos na estrutura de Remuneração.

§ 4º – Profissional da Educação: servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo que exerce atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência e que exerce atividades de preparo da alimentação escolar, manutenção e infraestrutura, atividade escolar administrativa, multimeio didático, transporte, biblioteconomia, nutrição, psicologia, informática, inspeção de alunos, artes e música.

I – Professor: É o titular de cargo da Carreira dos Profissionais da Educação Municipal, que desempenha as funções de magistério;

II - Funções do Profissional do Magistério: São aquelas de natureza pedagógica com atribuições afins desempenhadas na escola ou em outras unidades administrativas do Fundo Municipal de Educação por ocupantes de cargos integrantes do Quadro do Magistério do FME, compreendendo:

- a) Docência em sala de aula;
- b) Planejamento educacional;
- c) Supervisão escolar;
- d) Orientação Escolar;
- e) Diretor e vice-diretor das unidades escolares;
- f) Psicopedagogo;
- g) Coordenador de Educacional;
- h) Coordenador Pedagógico;
- i) Docência em Sala de Recurso Multifuncional e
- j) Docência em sala de Recurso Especial

III – Funções profissionais do Magistério: Atividade de natureza pedagógica adireção escolar, a administração, a avaliação, o planejamento, a pesquisa, a orientação, a supervisão, a inspeção, a assistência técnica, o assessoramento em assuntos educacionais, chefia, coordenação, acompanhamento e controle de resultados educacionais e outras similares na área da educação, compreendendo as seguintes especificações:



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

- a) Administrar, planejar, organizar, coordenar, controlar e avaliar atividades educacionais junto ao corpo técnico-pedagógico, docente e discente, fora da sala de aula, desenvolvidas na unidade escolar;
- b) Planejar, orientar, acompanhar e avaliar atividades pedagógicas nas unidades escolares, promovendo a integração entre as atividades, áreas de estudos e/ou disciplinas que compõem o currículo, bem como o contínuo aperfeiçoamento do processo de ensino/aprendizagem, propondo treinamento e aperfeiçoamento do pessoal, aprimoramento dos recursos de ensino/aprendizagem e melhoria dos currículos; e
- c) Planejar, acompanhar e avaliar a participação do aluno no processo ensino/aprendizagem envolvendo a comunidade escolar e a família nesse acompanhamento;
- d) O Psicopedagogo tem a função de identificar as dificuldades de aprendizagem do estudante auxiliando-o com orientações metodológicas de ensino específico e de acordo com suas características pessoais, devendo encaminhá-lo a outro profissional quando necessário.

IV – Técnico em Desenvolvimento Escolar: categoria funcional com a atribuição de executar serviços de elaboração de cardápios, planilha de alimentação escolar, Nutrição, Fonoaudióloga, Psicologia Educacional e demais atividades complementares e afins correspondentes à profissão regulamentada por lei;

V– Técnico Administrativo I: aquele que executa a atividade de nível fundamental e médio de manutenção, limpeza, vigilância, armazenamento, conservação, preparação e distribuição da alimentação escolar, auxiliar de creche, tarefas administrativas no auxílio das chefias imediatas e demais atividades complementares afins;

VI – Agente de Gestão Escolar: aquele que executa serviço armazenamento e registros escolares, nas áreas de secretariado escolar, digitação, controle de frequência dos profissionais da instituição, arquivo, manipulação de dados, protocolo, registro, classificação e expedição de correspondência, tarefas internas e externas de correspondência, copiadoras, digitação, atender telefone, prestar apoio técnico administrativo, financeiro e contábil, manusear fichários, atendimento ao público, controle de entrada e saída de materiais de consumo, e auxílio



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

das chefias imediatas e demais atividades complementares afins; (o cargo de Agente de Gestão Escolar fica extinto sendo que servidores atualmente ocupantes do cargo extinto farão parte do quadro em extinção, sendo preservados os direitos e benefícios já implantados ou os que vierem a ser criados).

VII – Técnico Administrativo II: aquele que executa serviço de auxiliar de administração, armazenamento e registros escolares, nas áreas de secretariado escolar, digitação, controle de frequência dos profissionais da instituição, arquivo, manipulação de dados, protocolo, registro, classificação e expedição de correspondência, tarefas internas e externas de correspondência, copiadoras, digitação, atender telefone, prestar apoio técnico administrativo, financeiro e contábil, manusear fichários, atendimento ao público, controle de entrada e saída de materiais de consumo, e auxílio das chefias imediatas e demais atividades complementares afins;

VIII – Técnico em Transporte Escolar: categoria funcional com as atribuições de executar serviços de transporte de alunos e professores do Sistema Municipal de Educação;

IX – Monitor de Transporte Escolar: compreende a categoria funcional com as atribuições de executar serviços de auxílios e suporte aos alunos durante transporte escolar do sistema municipal de ensino, outras atividades correlatas ao cargo e que forem estabelecidas pelo executivo Municipal dentro de seu cargo;

X - Técnico Educacional de Creche: compreende a categoria funcional com as atribuições de auxiliar os professores nas atividades voltadas para o desenvolvimento integral das crianças e/ou educandos, responsabilizar-se pelo cuidado com a alimentação, descanso e higienização dos alunos e dos utensílios de uso comum; recebimento e entrega das crianças aos pais ou responsáveis; organização dos materiais pedagógicos e equipamentos utilizados nas aulas e oficinas; acompanhamento de educandos em traslado, quando for o caso; cuidados aos alunos com necessidades de apoio nas atividades de higiene, alimentação e locomoção que exijam auxílio constante no cotidiano escolar; acompanhar crianças em passeios, visitas e festividades sociais; orientar e auxiliar as crianças no que se refere a higiene pessoal; prestar primeiros socorros, certificando o superior imediato da ocorrência; orientar os pais quanto à higiene infantil, comunicando-lhe os acontecimentos do dia; vigiar e manter a disciplina das



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

crianças sob sua responsabilidade, confiando-as aos cuidados de seu substituto ou responsáveis, quando afastar-se, ou ao final do período de atendimento; auxiliar no recolhimento e entrega das crianças que fazem uso do transporte escolar, acompanhando-as na entrada e saída do mesmo, zelando assim pela sua segurança, auxílio das chefias imediatas e demais atividades complementares afins;

XI – Cuidador (a) - Categoria funcional com a atribuição de garantir a inclusão e a aprendizagem de alguns alunos (as). “O papel do cuidador (a) é oferecer o acompanhamento individualizado, de forma a viabilizar a mobilidade no ambiente escolar, o atendimento de necessidades pessoais. Entender sobre cuidados básicos de atividades de vida diária e prática do cotidiano dos (das) alunos (as) (dar lanche aos que apresentam dificuldades motoras dos membros superiores, realizar a higiene bucal após a alimentação e nos casos de sialorreia (caracteriza-se por uma produção de saliva em excesso e é um problema comum em crianças com problema neurológicos), e a higiene corporal/íntima e trocas de fraldas e de vestuário); saber abordar o aluno para os cuidados pessoais, bem como o auxiliá-lo para o uso do banheiro; conhecer sobre a adequação postural para a pessoa com pouca ou nenhuma mobilidade e movimento corporal nos cuidados necessários, descolar com segurança e adequadamente o(a) aluno(a), a respeito dos cuidados que ele necessita de acordo com as funções estabelecidas para o(a) cuidador(a); compreender indicações básicas contidas no histórico escolar do aluno(a) com referência às necessidades educacionais especiais; ter conhecimento de quando uma situação requer outros cuidados fora aquele de seu alcance e do âmbito da escola.

XII – Técnico de Suporte de Informática Escolar: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar serviços de suporte técnico aos usuários de microcomputadores e professores nas aulas com uso de informática, nas Escolas Municipais, no tocante ao uso de softwares básicos como sistema operacional, editores de textos, planilhas eletrônicas, apresentação multimídia, antivírus e outros; diagnosticar e solucionar problemas de redes em geral, contribuir em treinamentos de usuários e professores no uso de recursos de informática; executar rotinas de backup; formatar e instalar sistemas operacionais e demais programas; zelar pela guarda conservação, manutenção e limpeza dos equipamentos, instrumentos e materiais utilizados, bem como do local de trabalho e laboratórios das Escolas do Sistema Municipal.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 3º - A Carreira do Profissional da Educação Pública Municipal tem como princípios básicos:

I - Qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

- A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- A progressão funcional por merecimento e por mudança de nível, fundamentada na qualificação, no conhecimento e no tempo de exercício profissional.
- A remuneração condigna, competitiva no mercado de trabalho com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;
- A investidura em cargo é condicionada à aprovação no concurso público.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º - Os cargos do Quadro do Sistema Municipal de Educação de que trata esta Lei são constituídos por Profissionais da Educação distribuídos em níveis e referências de acordo com sua graduação e tempo de serviço.

§ 1º - Do professor:

Nível I – formação em nível médio, na modalidade normal do magistério. Nível II – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
Nível III - Pós-Graduação "lato senso" na área de educação, nos termos da legislação vigente.

§ 2º - Técnico administrativo I, Agente de Gestão Escolar, Técnico em Transporte Escolar e Monitor de Transporte Escolar:

Nível I: escolaridade equivalente ao ensino fundamental;

Nível II: escolaridade equivalente ao ensino médio;

Nível III: com escolaridade equivalente ao ensino superior.

§ 3º - Técnico administrativo II, Técnico Educacional de Creche, Técnico de Suporte de Informática Escolar e Cuidador:

Nível I: escolaridade ensino médio;

Nível II: escolaridade ensino superior:

Nível III: título de especialista ou pós-graduação lato senso com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área da educação e ou de atuação.

§ 4º- Técnico em Desenvolvimento Escolar, Tesoureiro do FME e Coordenador Contábil do FME.

Nível I: escolaridade em nível superior:

Nível II: título de especialista ou pós-graduação lato-senso com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área da educação e ou de atuação.

Art. 5º - O exercício profissional do titular do cargo de Professor para a educação básica será vinculado à área de atuação para a qual o servidor tenha prestado concurso público, podendo haver, designação de outras funções do magistério; funções técnicas de administração escolar, planejamento educacional, inspeção escolar, supervisão escolar, orientação educacional ou assessoramento específico nas unidades das estruturas básica do Sistema Municipal de Ensino de Monte Negro, desde que habilitado, e para atender asnecessidades de serviços típicos da área educacional para que for designado.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 6º - O número de servidores do Quadro da Educação do Sistema Público Municipal terá sua composição numérica prevista em Lei e alterada, de acordo com a demanda da clientela em idade escolar.

Art. 7º - No Quadro de Carreira do Sistema Municipal de Educação de Monte Negro/RO, os níveis e a referências de vencimentos são identificados por números romanos e letras.

TÍTULO II

DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I

DO INGRESSO NA CARREIRA DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO DO SISTEMA MUNICIPAL DE ENSINO

Art. 8º - Os cargos do Quadro do Sistema Municipal de Educação de Monte Negro/RO serão acessíveis por Concurso Público de provas e/ou provas e títulos, de acordo com as respectivas escolaridades e observadas nas normas gerais constantes no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 1º - O ingresso na Carreira dar-se-á na referência inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado, conforme especificado no edital.

§ 2º - O titular do cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante, as funções de docência e/ou de suporte pedagógico atendido os seguintes requisitos:

I – Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico; e



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

II – Experiência de, no mínimo, dois anos de docência. Art. 9º - O Concurso Público de provas e/ou provas e títulos serão de caráter eliminatório e classificatório e obedecerá às condições e requisitos do respectivo edital.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica proibida realização de concurso público para Professor Nível I, uma vez que o cargo se encontra em extinção, considerando necessidade de formação em nível superior.

CAPÍTULO II

Do regime funcional

Seção I

DOS PROVIMENTOS DE CARGOS

Art. 10 – O provimento na carreira de profissional da educação básica do município de Monte Negro/RO será feito por nomeação, em caráter efetivo, de pessoal habilitado e aprovado previamente em concurso público de provas e títulos, devendo ser observados os seguintes critérios:

- I – Escolaridade compatível com a natureza do cargo;
- II – Habilitação específica exigida para provimento na carreira do cargo público que se pretende ocupar;
- III – Registro profissional expedido por órgão competente, quando exigido por legislação específica;
- IV – Outros requisitos legais que a investidura no cargo exigir.

Art. 11 – O concurso público para provimento na carreira profissional da educação básica reger-se-á pela legislação vigente e pelo edital a ser expedido pelo órgão competente, sendo que o respectivo edital deverá atender as demandas do município, além de formar cadastro de reserva.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

Art. 12 – As provas do concurso público para provimento na Carreira de Profissional da Educação básica deverão abranger os aspectos de formação geral e de formação específica, em consonância com a habilitação exigida para o cargo, podendo o concurso ser constituído de provas objetiva, subjetiva e de prática docente.

SEÇÃO II

DA NOMEAÇÃO, DA POSSE E DO EXERCÍCIO DOS CARGOS

Art. 13 – A nomeação obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público.

§ 1º - O Profissional da Educação Básica do Sistema Público Municipal, nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício ficará sujeito ao estágio probatório durante um período de 03 (três) anos, quando sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo ao qual fora nomeado serão validados ou invalidados, conforme os itens:

- I – Comprometimento;
- II – trabalho em equipe;
- III – produtividade;
- IV – Iniciativa; e
- V – assiduidade; e
- VI - Qualidade do trabalho executado.

§ 2º - A Avaliação de Desempenho do servidor em estágio probatório é obrigatória para a aquisição da estabilidade, devendo este obter na média de 03 (três) avaliações, nota igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação total considerada, sendo realizada uma avaliação a cada ano do estágio probatório.

§ 3º. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado ou aproveitado em outro se provido o cargo de origem.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

§ 4º - O profissional nomeado para carreira dos profissionais da Educação Básica será enquadrado por no mínimo três anos, no Nível e Referência da habilitação exigida para o cargo conforme edital, podendo requerer a elevação de nível posteriormente, respeitando o tempo dos estudos da graduação correspondente.

§ 5º - Durante o período de cumprimento do estágio probatório o servidor público não concorrerá a qualquer forma de desenvolvimento na carreira.

Art. 14 – A nomeação será feita:

I - Em caráter efetivo, para os cargos de carreira.

II – Em caráter transitório, para os cargos em comissão, de livre designação e exoneração; e

III – Em caráter temporário e emergencial para substituição ou carência de profissional do Magistério efetivo.

Art.15 – A posse é o ato da investidura em cargo público, mediante a aceitação expressa do nomeado as atribuições dos serviços, prerrogativas, direitos, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público, formalizada com a assinatura do termo pelo empossado e pela autoridade competente.

§ 1º - A posse em cargo efetivo deverá ocorrer em 30 (trinta) dias, a contar da publicação do ato de nomeação no diário oficial.

§ 2º - Através de requerimento o interessado poderá, por motivo de força maior, solicitar prorrogação da posse por mais 30 (trinta) dias.

§ 3º - Na hipótese de o caso o interessado não cumprir o prazo previsto no caput deste artigo e não solicitar a prorrogação estabelecida no parágrafo anterior, sua nomeação tornar-se-á sem efeito.

§ 4º - No ato da posse o nomeado apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio, conforme estabelecido na constituição federal.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

§ 5º - a posse em cargo público será efetuada com a devida comprovação de aptidão física e mental para exercício do cargo, mediante inspeção médica.

Art. 16 – O efetivo desempenho das funções atribuídas ao cargo para o qual o profissional da Educação Básica do Sistema Público Municipal for nomeado e designado é denominado exercício.

§ 1º - O exercício profissional do titular do cargo de provimento efetivo do profissional do magistério será vinculado à área de conhecimento para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área do conhecimento e indispensável para o atendimento de necessidade de serviço, de acordo com a discricionariedade conferida a administração pública.

§ 2º - Tornar-se-á sem efeito a nomeação e posse do nomeado e empossado que não entrar em efetivo exercício no prazo de 30 (trinta) dias, após sua posse, salvo motivo de força maior.

SEÇÃO III

DA

LOTAÇÃO

Art. 17 – Lotação é a força de trabalho, qualitativa e quantitativa necessárias, designada para o desenvolvimento das atividades normais e específicas do Sistema Público Municipal de Educação.

Art.18 – As unidades escolares são classificadas de acordo com as seguintes tipologias:

I – Tipologia I: escolas com até 08 (oito) espaços de aprendizagem em funcionamento, sendo no mínimo de 6 (seis) salas de aula;



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

II – Tipologia II: escolas com 9 (nove) a 12 (doze) espaços de aprendizagem em funcionamento, sendo no mínimo de 8 (oito) salas de aula/extensão;

III – Tipologia III – escolas com 13 (treze) a 18 (dezoito) espaços de aprendizagem em funcionamento, sendo no mínimo 12 (doze) salas de aula/extensão;

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos de aferição das tipologias das unidades escolares, consideram-se como espaços de aprendizagem em funcionamento: salas de aulas, salas de aula de extensão, biblioteca, sala de leitura, brinquedoteca, auditório, laboratórios, quadra poliesportiva coberta e salas de recursos multifuncionais.

Art. 19 – Os quantitativos gerais para lotação dos profissionais da Educação Básica nas escolas do Sistema Público Municipal são os seguintes de acordo com a sua função:

I – Diretor: 1 (um) por escola, com verba de representação, conforme Anexo IV;

II – Vice-diretor: 1 (um) por escola de tipologias II e III com verba de representação, conforme Anexo IV;

III – Secretário: 1 (um) por escola com verba de representação, conforme Anexo IV;

IV - Técnico administrativo II e ou III: 1 (um) para a tipologia 3;

V – Supervisor Escolar: 1 (um) por em média 9 (nove) salas de aula em funcionamento;

VI – Orientador educacional: 1 (um) por em média 350 alunos matriculados e frequentando;

VII - Psicopedagogo Educacional: 1(um) por em média 80 alunos com dificuldades de aprendizagem;

VIII – Técnico Administrativo I: Na função de limpeza e conservação: 1 (um) técnico para cada 5 (cinco) espaços de aprendizagem em funcionamento em cada turno. As demais dependências da escola deverão ser equitativamente distribuídas, a critério da gestão escolar, para o total de técnicos lotados na unidade;

IX – Técnico Administrativo I: na função de Alimentação: 1 (um) técnico por turno nas escolas de tipologia 1 (um) e 2 (dois) técnicos por turno nas escolas de tipologia 2 e 3.

PARAGRAFO ÚNICO: Não havendo número de alunos identificados com dificuldades de aprendizagem suficientes para lotação de um psicopedagogo na unidade escolar,



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

o Fundo Municipal de Educação fará a distribuição de acordo com as necessidades apresentadas.

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MERECIMENTO

Art. 20 - A Progressão Funcional por merecimento é a passagem do Profissional de Educação de uma referência para outra imediatamente seguinte, dentro do respectivo cargo de ingresso no serviço público municipal, dar-se-á a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, devendo ser acrescido ao vencimento correspondente e cada implemento de progressão valor equivalente a 5% (cinco por cento), computando-se para este fim, o tempo de exercício de cargo, incluindo os afastamentos temporários remunerados, previstos pela legislação vigente.

§ 1º - A Carreira do Profissional do Sistema Municipal de Educação será organizada, de modo a ter 13 (treze) referências designadas pelas letras: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M.

§ 2º - A Progressão por Merecimento dar-se-á a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no respectivo nível, observados os critérios de avaliação, na forma do regulamento considerando os seguintes fatores:

I – assiduidade e pontualidade – 20 pontos;

II – Avaliação de Desempenho – 40 pontos;

III – Capacitações em cursos específicos de aperfeiçoamento e atualização – 40 pontos, sendo que a responsabilidade de oferecer o Curso de Capacitação é do Fundo Municipal de Educação.

§ 3º - A Promoção por Merecimento de uma referência para outra ocorrerá se for atingida a nota mínima de 70 pontos de acordo com o regulamento a ser definido pela Comissão de Gestão do Plano.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

§ 4º - A Pontuação de assiduidade, pontualidade e a avaliação de desempenho e a pontuação de Capacitações em cursos específicos de aperfeiçoamento e atualização ocorrerá a cada três anos.

§ 5º - A Promoção por Merecimento será realizada, na forma do regulamento, e publicada no Dia do Servidor Público.

§ 6º - A Comissão de avaliação de desempenho será composta por profissionais da educação dos diversos seguimentos. Sendo que será respeitada paridade igualitária de membros com representantes da categoria eleitos em assembleia e representantes da administração pública.

§ 7º - Decorridos o prazo previsto no parágrafo 2º e não havendo processo de avaliação, a Promoção por Merecimento dar-se-á automaticamente.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR ELEVAÇÃO DE NÍVEL

Art. 21. É a passagem automática do Profissional da Educação ao nível superior, correspondente à escolaridade alcançada independentemente do grau de ensino em que atue e de atividade que exerça.

§ 1º - Quando o profissional em Educação obtiver a formação e mudar de nível continuará na mesma referência.

§ 2º - A nova escolaridade referida no parágrafo deverá ser na área da educação e/ou condigna com a área de atuação.

§ 3º - A mudança de nível deverá ocorrer a partir do mês seguinte ao que o interessado apresentar requerimento, devidamente instruído, comprovando a nova escolaridade.

CAPÍTULO III

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 22 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a movimentação na carreira, será assegurada através de cursos de formação continuada em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observando os programas prioritários definidos pela legislação educacional.

Art. 23 - Ao profissional da educação será proporcionada licença remunerada destinada aos estudos continuados de mestrado ou doutorado, computando o tempo para todos os fins de direito, desde que:

I – a qualificação seja identificada com a área de atuação do profissional e de interesse do ensino público municipal;

II – tenha adquirido a estabilidade no serviço público municipal.

§ 1º - A solicitação com a fundamentação necessária será encaminhada ao Fundo Municipal de Educação, que fará a deliberação após parecer da Comissão de Gestão do Plano.

§ 2º - O profissional da Educação que solicitar licença para estudos continuados poderá afastar-se de suas atividades depois de requerida a licença com comprovação da matrícula e homologação do executivo.

§ 3º - Poderá haver contratação de Professor Substituto por prazo determinado, na forma desta Lei, para suprir a ausência do Professor interessado na licença remunerada de que trata o caput deste artigo.

§ 4º - A concessão da licença que trata o caput deste artigo poderá ser de carga horária integral ou parcial, de acordo com a solicitação do servidor interessado ou por definição da Comissão de Gestão do Plano.

§ 5º - Caberá à Coordenadoria de Recursos Humanos receber os requerimentos da licença e encaminhar à Comissão de Gestão do Plano para avaliação de acordo com os critérios



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

estabelecidos neste artigo, sendo posteriormente o resultado encaminhado pela Coordenadoria de Recursos Humanos para as medidas cabíveis.

§ 6º - O gestor municipal deverá homologar parecer disposto deste artigo num prazo máximo de 45 (quarenta e cinco dias) após o requerimento solicitado.

Art. 24 - O profissional da educação do Sistema público Municipal de Educação licenciado para fins de que trata o artigo 24 desta lei assinará termo de compromisso com Município de Monte Negro/RO órgão de lotação, para cumprimento de atividades laborais quando de seu retorno, por um período igual ao do afastamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso o profissional da educação não cumpra com o disposto no caput deste artigo, deverá ressarcir o município pelo período do afastamento remunerado com a devida correção monetária.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Art. 25 – A jornada de trabalho dos professores docentes será de 20 horas semanais, 25 horas semanais, 30 horas semanais ou 40 horas semanais;

§1º - A jornada de trabalho de professor no exercício da docência inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividade destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com administração escolar, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e o aperfeiçoamento profissional.

§ 2º - Os professores terão jornada de trabalho de:

a) 20 horas semanais, sendo 13 (treze) horas em regência em sala de aula, 03 (três) horas de planejamento na escola e 04 (quatro) horas destinadas à formação continuada e/ou atividades independentes.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

b) 25 horas semanais, sendo 16 (dezesesseis) horas em regência em sala de aula, 04 (quatro) horas de planejamento na escola e 05 (cinco) horas destinadas à formação continuada e/ou atividades independentes.

c) 30 horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em regência em sala de aula, 04 (quatro) horas de planejamento na escola e 06 (seis) horas destinadas à formação continuada e/ou atividades independentes.

d) 40 horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas em regência em sala de aula, 06 (seis) horas de planejamento na escola e 08(oito) horas destinadas à formação continuada e/ou atividades independentes.

e). Os profissionais na função de Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Psicopedagogo e Coordenador pedagógico serão lotados em dois turnos de atuação com direito a 08 (oito) horas destinadas à formação continuada e/ou atividades independentes.

f) Os Professores na função da sala de recursos multifuncional e Docência em sala de Recurso Especial trabalham com alunos com dificuldades de aprendizagem, oferecendo atendimento especializado para que o estudante com necessidades educativas especiais tenha acesso a recursos diferenciados da sala de aula e possam através destes desenvolver habilidades necessárias para progredir tanto em conhecimento, quanto a socialização no ambiente escolar, satisfação pessoal e na inserção social. Os Professores com formação em psicopedagogia e ou especialização psicopedagogia, lotados em dois turnos de atuação e com 08(oito) horas destinadas ao planejamento, formação continuada e/ou atividades independentes.

g) O professor na função de Laboratório de Informática Educacional Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar serviços de suporte educacional aos alunos/usuários de microcomputadores e professores nas aulas com uso de tecnologia de informação e comunicação – TICs nas escolas municipais, no tocante a softwares livres (básicos) como sistemas operacionais no uso de editores de textos, planilhas eletrônicas, apresentação multimídia, auxiliar a escola na instalação de equipamentos como: projetor multimídia, caixas de som, computadores, aparelhos de sons, microfone, entre outros, em eventos e atividades escolares, visando auxiliar o professor na busca por conteúdos midiáticos que integrem a grade curricular, projetos e atividades educacionais contribuindo para melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem, permitindo aos alunos desenvolver



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

habilidades e competências para sua vida. Zelar pelo laboratório, pela guarda, conservação, manutenção e limpeza dos equipamentos, solicitando manutenção para os órgãos competentes. Os Professores de Laboratórios de Informática lotados em dois turnos de atuação e com 08(oito) horas destinadas ao planejamento, formação continuada e/ou atividades independentes.

§ 3º - Os Profissionais do magistério, em função de docência, serão lotados de acordo com a sua habilitação, tendo como prioridade para a efetiva lotação o atendimento à sala de aula.

§ 4º - A lotação de professores nos serviços de atendimento à Sala de Leitura, Biblioteca e Informática, só será permitida, depois de satisfeitas as necessidades docentes, com o quadro efetivo das salas de aula, devendo absorver, prioritariamente, os professores readaptados e documentados pela Junta Médica do Município como impossibilitado de atuar na regência em sala de aula, mais que seja habilitado ao trabalho.

Art. 26 – O professor admitido através de concurso público uma jornada de 40(quarenta) horas semanais poderá ser autorizada a redução para carga horária para 30 (trinta) horas, 25 (vinte e cinco) horas, 20 (vinte) horas, com vencimento reduzido proporcionalmente, obedecidos os critérios desta Lei.

§ 1º - O professor admitido através de concurso público para uma jornada de 30(trinta) horas semanais poderá ser autorizado à redução para carga horária de 25 (vinte e cinco) horas, 20 (vinte) horas, com vencimento reduzido proporcionalmente, obedecidos os critérios desta Lei.

§ 2º - O professor admitido através de concurso público para uma jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais poderá ser autorizado à redução para carga horária de 20 (vinte) horas, com vencimento reduzido proporcionalmente, obedecidos os critérios desta Lei.

Art. 27 - Para ocorrer a redução de carga horária que trata o artigo anterior, deverá obrigatoriamente:



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

I – O interessado protocolar o requerimento ao Fundo Municipal de Educação, com a devida exposição de motivos;

II – Parecer favorável do Conselho Municipal de Educação;

III – Haver interesse público na redução, devendo obrigatoriamente haver parecer do Fundo Municipal de Educação favorável, em especial não causar prejuízo para o ensino público Municipal, sendo ato discricionário e de conveniência do chefe do executivo.

Art. 28 - A jornada de trabalho dos Técnicos Administrativo I, Técnico Administrativo II, Técnico Administrativo III, Técnico de Desenvolvimento Escolar, Técnico de Transporte Escolar, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Educacional de Creche e Cuidador a jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as exceções legais contidas nas regulamentações específicas das profissões e demais diplomas legais.

PARÁGRAFO ÚNICO – A remuneração será realizada de forma mensal pago até o quinto dia útil do mês seguinte.

Seção II

DA READAPÇÃO FUNCIONAL

Art. 29. A readaptação funcional é a investidura do servidor público efetivo com problemas de saúde em cargo compatível com sua capacidade física ou mental para que desempenhe atividades que não acarretem prejuízo à sua saúde, tendo por objetivos:

I - Promover a readaptação do servidor cuja condição de saúde comprovadamente impossibilite a realização das atividades inerentes ao seu cargo;

II - Contribuir para a solução dos problemas internos oriundos da deficiência;

III - Desenvolver novas habilidades que possibilitem o reaproveitamento da força de trabalho.

Art. 30. A readaptação funcional é condicionada a prévia inspeção pela Junta Médica Oficial do Município, apta a avaliar o quadro de saúde do servidor, identificar a enfermidade e o grau de suas limitações para que seja readaptado em função com atribuições compatível com sua atual capacidade laboral e o procedimento correspondente deverá ser instruído e processado pela Coordenadoria de Recursos Humanos do Município.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

Art. 31. O servidor readaptado poderá desempenhar atribuições e atividades do cargo originário ou de cargos de hierarquia igual ou superior, desde que suas condições de saúde físicas e mentais permitam em conformidade com parecer médico.

§ 1º. A readaptação funcional não acarretará redução ou acréscimo do valor do vencimento e vantagens legais efetivamente percebidos pelo servidor, assegurada a compensação de diferenças salariais a que o servidor fazer jus.

§ 2º. O servidor readaptado quando necessário deverá ser treinado para a nova função e, se houver necessidade, auxiliado por treinamentos externos.

Art. 32. Quando recomendada a readaptação funcional definitiva pela Junta Médica Oficial do Município, deverá ocorrer a alteração do cargo de lotação originária do Município.

Parágrafo único. Se, em qualquer tempo, houver exoneração definitivamente do servidor readaptado, a respectiva vaga será cancelada, não gerando direito a nova substituição.

Seção III

Da Substituição das Funções de Professor

Art. 33 - Haverá substituição para o exercício das funções de docentes, nos casos que se configurar ausência e afastamento, previsto nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Público Municipal.

Art. 34 - Para fins de cumprimento ao artigo anterior, poderá o Professor ministrar aulas acima do limite estabelecido, nesta lei, a título de aulas excedentes, superior a jornada semanal, de acordo com o ato de enquadramento ou termo do servidor interessado.

Art. 35 - O professor não poderá de maneira alguma ultrapassar a título de aulas excedentes:

I – Até 10 (Dez) horas aulas para o professor com carga horária semanal de 40(quarenta) horas;



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

II – Até 16 (dezesesseis) horas para o professor com carga horária semanal de 30(trinta) horas;

II – Até 20 (vinte) horas para o professor com carga horária semanal de 25 (vinte e cinco) horas;

III – Até 23 (vinte três) horas para o professor com a carga horária semanal de 20(vinte) horas.

Art. 36 - O valor da hora/aula excedente será obtido mediante a divisão do vencimento base do nível e referência de enquadramento do Professor pelo total de horas semanais multiplicados por 4,5 (quatro, vírgula cinco).

Art. 37 - As substituições serão feitas preferencialmente por professor lotado na mesma unidade escolar, através de edital do Fundo Municipal de Educação, havendo mais de um interessado na substituição, adotar-se-á para a designação os seguintes critérios na seguinte ordem:

I - Estar em docência na mesma série do Professor afastado ou ausente;

II – maior, tempo de serviço na unidade escolar;

III - maior tempo de serviço No Sistema Municipal de Educação; e,

IV - o mais idoso.

Art. 38 - O exercício de atividade sob o título de aulas excedentes do Professor, não dispensará o Servidor do cumprimento das horas atividades estabelecidas para aquela unidade escolar.

Art. 39 - Os valores percebidos a título de aulas excedentes não se incorporam em hipótese alguma à remuneração efetiva.

Seção III

Da remuneração



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

**Subseção I
Do
vencimento**

Art. 40 - A remuneração do Profissional da Educação corresponde ao vencimento relativo ao Nível de escolaridade e a referência em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Art. 41 – Fica instituído o piso salarial do magistério público municipal de Monte Negro/RO, para a formação em nível I, com adequação anual ao Piso Nacional dos Profissionais do Magistério Público da Educação básica previsto na Lei Federal nº 11.738/2008.

§ 1º - O Piso Salarial Profissional Municipal é o valor, abaixo do qual, o Município de Monte Negro/RO não poderá fixar o vencimento inicial das carreiras do Magistério público da educação básica, nível I, para jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º - Os vencimentos iniciais referentes às jornadas de trabalho de 30 (trinta) horas, 25 (vinte e cinco) horas e 20 (vinte) horas serão, no mínimo proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 3º - Os vencimentos iniciais dos salários dos Profissionais Municipais das carreiras do Magistério Público da Educação básica, nível II, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, e em valor no mínimo proporcional para os de 30 (trinta), 25 (vinte e cinco) e 20 (vinte) horas semanais, corresponderá respectivamente ao valor do piso dos Professores nível I, acrescido de adicional de 10% (dez por cento) no vencimento básico do profissional.

§ 4º - Os vencimentos iniciais dos salários dos Profissionais da carreira do Magistério Público da Educação básica, nível III, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, e em valor no mínimo proporcional para os de 30 (trinta), 25 (vinte e cinco) e 20 (vinte) horas



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

semanais, corresponderá respectivamente ao valor do piso dos servidores nível II, acrescido de adicional de 15% (quinze por cento) no vencimento básico do profissional.

§ 5º - O adicional pela titularidade de Mestrado – ATM será de 30% (trinta por cento) referente ao vencimento básico do profissional e o Adicional pela Titularidade de Doutorado – ATD será de 50% (cinquenta por cento) referente ao vencimento básico do profissional.

Art. 42 – A Elevação de Nível atribuída aos Técnicos Administrativo I, Agente de Gestão Escolar, Técnicos Administrativos II, Técnicos de Transporte Escolar, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Educacional de Creche e Cuidador, depois de requerida e comprovado o novo nível de escolaridade pelas vias legais, na seguinte forma: § 1º - Os vencimentos iniciais da remuneração Técnicos Administrativos I, Agente de Gestão Escolar, Técnico em Transporte Escolar, Monitor de Transporte Escolar das carreiras da educação básica, nível II, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, corresponderá respectivamente ao valor do nível I, acrescido de adicional de 10% (dez por cento) no vencimento base do profissional.

§ 2º - Os vencimentos iniciais da remuneração dos Técnicos Administrativos II, Técnico Educacional de Creche e Cuidador das carreiras da educação básica, nível II, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, corresponderá respectivamente ao valor do nível I, acrescido de adicional de 15% (quinze por cento) no vencimento base do profissional.

§ 3º - Os vencimentos iniciais da remuneração dos Técnicos Administrativo I, Agente de Gestão Escolar, Técnico em Transporte Escolar, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Administrativo II, Técnico de Suporte de Informática Escolar, Técnico em Transporte Escolar, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Educacional de Creche e Cuidador das carreiras da educação básica, nível III, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, corresponderá respectivamente ao valor do nível II, acrescido de adicional de 15% (quinze por cento) no vencimento base do profissional.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

§ 4º- Os vencimentos iniciais da remuneração dos Técnicos em Desenvolvimento Escolar, Nutricionista, Psicólogo e Tesoureiro das carreiras da educação básica nível II, para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, corresponderá respectivamente ao valor do nível I, acrescido de adicional de 15% (quinze por cento) no vencimento básico do profissional.

Art. 43 - Ficam criadas as seguintes gratificações, de caráter transitório e não incorporáveis ao vencimento ou à remuneração, que poderão ser concedidas aos servidores da Secretaria Municipal de Gestão em Educação por ato discricionário do Chefe do Poder Executivo, condicionado à necessidade e conveniência para a Administração, e observados os requisitos correspondentes:

- I – Gratificação pela Atividade de Transporte de Alunos – G. A. T. A.;
- II – Gratificação pelo desempenho de função de Direção e Vice-Direção escolar;
- III - Gratificação pelo desempenho de função de Secretário escolar;
- IV – Gratificação pela conclusão de segunda Pós-Graduação, dès de que voltada para a área da educação infantil e fundamental;
- V - Gratificação de Incentivo à Formação em Nível Superior – G. N. S. a contar da data de aprovação em curso superior;
- VI – Gratificação por Desempenho em Comissão - G. D. C, e;
- VII – Função gratificada da secretaria Municipal de Gestão em Educação.

§ 1º - A gratificação pela atividade de transporte de alunos – GATA, será paga aos Técnicos de Transporte Escolar conforme número de horas laboradas mensalmente pelo servidor e de acordo com os seguintes percentuais:

- I - Labor de 1 (uma) hora a 10 (dez) horas, em valor equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico;
- II - Labor de 11 (onze) horas a 20 (vinte) horas, em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do vencimento básico;
- III - Labor de 21 (vinte e uma) horas a 30 (trinta) horas, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) do vencimento básico;
- IV - Labor de 31 (trinta e uma) horas a 40 (quarenta) horas, em valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do vencimento básico;



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

V - Labor de 41 (quarenta e uma) horas a 50 (cinquenta) horas, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico;

VI - Labor de 51 (cinquenta e uma) horas a 60 (sessenta) horas, em valor equivalente a 60% (sessenta por cento) do vencimento básico.

VII - O Técnico de Transporte Escolar que auferir a gratificação pela Atividade de Transporte dos Alunos não farão jus ao pagamento de horas extras.

VIII - Fica a Prefeitura impedida de lançar horas extras para os Técnicos de Transporte Escolar que se enquadrem no presente artigo dentro de sua jornada de trabalho, fazendo parte das obrigações da classe dos Técnicos de Transportes aceitação.

§ 2º - Os reajustes a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos pelo que dispõe o inciso X do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, e deverá ser revisto a cada 12 (doze) meses.

§ 3º - Além do vencimento, os profissionais em educação farão jus às seguintes vantagens para Valorização profissional e formação continuada na área da educação e ou atuação:

- a) Pela Titularidade de segunda Pós-Graduação 3% (três por cento) no vencimento básico do Professor;
- b) Os demais profissionais em educação farão jus a 3% pela primeira pós graduação.

§ 4º - As funções de Diretor e de Vice-Diretor são de provimento em consulta pública, de recrutamento limitado aos servidores efetivos do magistério do Sistema Municipal, com habilitação em nível superior conforme legislação específica, sendo exercido em regime de 40 (quarenta) horas semanais, de trabalho com dedicação exclusiva, ou dois vínculos de 25 (vinte e cinco) horas semanais com dedicação exclusiva conforme legislação específica.

I - A Função Gratificada pelo Exercício de Direção, e Vice – Direção, observará a tipologia das escolas conforme anexo IV desta Lei e será reajustada na mesma data e proporção ao percentual de reajuste global do servidor.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

II - As escolas com Educação Integral, que possuem no mínimo 300 alunos matriculados e atendendo no mínimo 180 alunos nas atividades das Oficinas Curriculares, a Direção Escolar será composta de Diretor (a) e Vice-Diretor (a).

III - As unidades escolares serão administradas da seguinte forma:

- a) Tipologia I, a função de direção será exercida por Diretor com a verba de representação conforme anexo IV;
- b) Tipologia II, a função de direção será exercida por Diretor e Vice-Diretor com a verba de representação de Diretor e Vice-Diretor conforme anexo IV;
- c) Tipologia III, a função de direção será exercida por Diretor e Vice-Diretor, com a verba de representação de Diretor e do Vice-Diretor conforme anexo IV.

§ 5º - O valor da Gratificação pelo exercício de Secretário Escolar será conforme anexo IV.

§ 6º - A Gratificação pelo Incentivo a Formação ao Nível Superior será:

I – R\$: 240,00 (duzentos e quarenta reais).

a) Somente fará jus a gratificação deste artigo, na primeira formação em nível superior na área específica para atuar junto a Educação do Município de Monte Negro.

- b) O Trabalhador em Educação caso desista da faculdade deverá restituir aos cofres públicos, sendo obrigatória a comunicação imediata ao Departamento de Recursos Humanos, para efetiva devolução dos valores percebidos para pagamento das mensalidades.

§ 7º – A Gratificação por Desempenho em Comissão – G.D.C., poderá ser concedida aos servidores nomeados pelo Chefe do Executivo como presidente, secretário ou membro em Comissões de Tomada de Contas Especial, de Sindicância Administrativa, de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, Concurso Público, de Processo Seletivo e/ou outros, devendo estar desempenhando concomitantemente as atividades da comissão com o seu cargo, observado o seguinte:



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

I – O servidor designado como Presidente da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

II – O servidor designado como Secretário da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

III – O servidor designado como Membro da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

IV – O valor da gratificação de que trata este parágrafo será pago ao servidor nomeado para desempenhar função em Comissões em única parcela após a apresentação de relatório conclusivo do processo pela Comissão processante à Autoridade Julgadora competente;

V - Poderá ser nomeado para compor comissão de que trata este parágrafo, servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, que deverá desempenhar a função correspondente sem prejuízo do exercício das atribuições de seu cargo;

VI – O servidor nomeado para compor comissão diversa daquelas enumeradas neste parágrafo não fará jus à gratificação de que trata este parágrafo.

VII - Fica sob a responsabilidade do Presidente da Comissão requerer os valores de todos os integrantes da comissão junto ao Departamento de Recursos Humanos, o qual deverá estar devidamente publicado internamente no Portal da Transparência.

Art. 44 - O Abono de Incentivo ao Exercício do Magistério – AIEM será concedido quando o total da remuneração do conjunto dos Profissionais da Educação Básica não alcançar o mínimo exigido de 70% (setenta por cento) dos recursos do FUNDEB.

§ 1º - O montante será apurado no mês de dezembro de cada ano, depois de deduzidas todas as despesas correspondentes à remuneração e encargos decorrentes da folha de pagamento dos docentes no período.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

§ 2º - O valor do Abono de Incentivo ao Exercício do Magistério – AIEM será calculado levando-se em conta a carga horária de cada Professor.

Seção

IV Das

Férias

Art. 45 - Os Professores nas unidades escolares: (sala de aula, Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Psicopedagogo, Diretor, Vice Diretor, Laudados, Readaptados e Inclusive os professores lotados no Fundo Municipal de Educação) gozarão de férias anuais de 45 (quarenta e cinco) dias, além do adicional de 1/3 (um terço) da remuneração, por ocasião das férias de 30 (trinta) dias, será pago um adicional de 1/6 (um sexto) da remuneração correspondente aos 15 (quinze) dias férias.

§ 1º - As férias dos Profissionais em Educação sempre iniciarão em dia útil.

§ 2º - As férias do Professor 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 de ensino e Fundo Municipal de Educação.

§ 3º - O calendário escolar estabelecerá período de férias, preferencialmente, 30(trinta) dias no mês de janeiro de cada ano e 15 (quinze) dias no término do primeiro semestre do ano letivo.

Art. 46 - Os cargos de Técnico Administrativo I, Técnico Administrativo II, Técnico Administrativo III, Técnico em Desenvolvimento Escolar, Técnico de Suporte de Informática Escolar, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Educacional de Creche e Técnico de Transporte Escolar e Cuidador terão suas férias de conformidade com a escala elaborada pelo Fundo Municipal de Educação e será de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - É vedada a acumulação de férias, salvo por absoluta necessidade do serviço e apenas pelo prazo de 02 (dois) anos.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Seção V

Da Licença Prêmio por Assiduidade

Art. 47 - Após cinco anos ininterrupto serviço prestado ao Município, o Profissional da Educação do Sistema Municipal de Educação, fará jus a 03 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com os vencimentos e vantagens recebidos no mês imediatamente anterior.

§ 1º - O período de gozo da licença obedecerá a calendário da Secretaria Municipal de Educação de modo a não prejudicar o regular funcionamento da unidade escolar onde estiver lotado o servidor.

§ 2º - No início de cada ano letivo o Fundo Municipal de Educação, deverá apresentar uma escala dos servidores que gozarão de licença prêmio naquele ano.

I – A escala deverá ser composta por docentes e demais servidores da educação.

II – A elaboração da escala deverá atender ordenadamente aos servidores com maior número de licença prêmio adquiridos.

Art. 48 - Não se concederá licença prêmio por assiduidade ao servidor que, no período aquisitivo:

I - Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II – Faltar, intercaladamente, em cada ano do referido quinquênio, mais de 8(oito) dias, sem justificativa;

III - Afastar-se do cargo em virtude de:

a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração por mais de 15 (quinze) dias do ano letivo;

b) licença para tratar de interesses particulares por mais de 15 (quinze) dias do ano letivo;

c) condenação e pena privativa de liberdade por sentença definitiva;



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

§ 1º - As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta.

§ 2º - A contagem para novo período aquisitivo da licença prêmio, no caso previsto no inciso III deste artigo, começara a partir da data em que o servidor reassumir o exercício do cargo.

§ 3º - O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio por assiduidade não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

§ 4º - Os períodos de licença prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor, somente poderão ser convertidos em pecúnia nos seguintes casos:

I – Quando o servidor estiver acometido de doença grave, que deverá ser comprovado através de junta médica, nos termos das doenças relacionadas pela lei federal nº. 7.713/88 ou equivalente.

II – Quando o afastamento do servidor comprometer a prestação eficiente do serviço público e não for possível sua substituição por outro servidor, devidamente justificado:

III – Aposentadoria ou morte do servidor público: anterior;

IV - Em caso de exoneração a pedido, quando houver indeferimento administrativo anterior;

V – Quando ocorrer acidente de trabalho

Parágrafo Único: Fica vedado o pagamento em pecúnia da licença prêmio em situações diferentes do parágrafo § 4º.

Art. 49 – Na aplicação desta lei não se admitirá qualquer redução de remuneração exceto a proveniente de gratificações, adicionais, cargos comissionados e funções gratificadas.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 50 – Quando o servidor efetivo ou comissionado pedir exoneração do cargo, sem que tenha completado um ano de efetivo exercício, faz jus a férias proporcionais, acrescida de 1/3 (um terço) constitucional.

Seção VI

Da Aposentadoria

Art. 51 - Comprovado, através de Certidão expedida pelo Fundo Municipal de Educação que o Profissional já completou o tempo de serviço, bem como de idade exigida por lei, a ele será garantido o afastamento remunerado até a homologação de sua aposentadoria pelo órgão ou autoridade competente.

Seção VI

Da cedência ou cessão

Art. 52 - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular do cargo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante do Sistema Municipal de Educação.

§ 1º - A cedência dar-se-á com interrupção do interstício para promoção por avaliação e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes, sem ônus para o Ensino Municipal.

§ 2º - Em casos excepcionais, a cessão dar-se-á com ônus para o Ensino Municipal, tendo estas todas às garantias como se em exercício estivesse:

I - Quando se tratar de entidades ou instituições privadas sem fins lucrativos, inclusive organizações sociais e organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, e a atuação for exclusiva na Educação especial, infantil ou no Ensino Fundamental;

II – Quando a entidade ou órgão solicitante compensar o Sistema Municipal de Ensino com um serviço de valor equivalente à do cedido.



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

§ 3º - Fica assegurado ao servidor afastado para o exercício de mandato na entidade sindical representativa da categoria, as garantias e direitos como se em exercício estivesse sendo estabelecido 01 (um) representante para até 300 (trezentos) Trabalhadores em Educação Filiados, eleito em assembleia geral da categoria.

Seção VIII

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação do Sistema Municipal de Ensino

Art. 53 - É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreiros Cargos e Remuneração dos Profissionais do Sistema Municipal de Ensino do Município de Monte Negro/RO, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Comissão de Gestão do Plano, com mandato de 02 (dois) anos, será composta por 06 membros, sendo 03 (três) representantes do Poder Executivo indicados pelo Prefeito Municipal e 03 (três) representantes dos Profissionais da Educação eleitos em assembleia geral da categoria, sendo que o Presidente da Comissão e o Secretário serão eleitos entre os membros.

CAPÍTULO IV

DOS DIREITOS, DEVERES E RESPONSABILIDADES.

Seção I

Dos Direitos

Art. 54 - Além dos direitos previstos na Constituição Federal, no Regime Jurídico e demais normas legais, são direitos dos Profissionais da Educação do Sistema Municipal de Ensino:

I - ter a seu alcance informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assessoria que auxiliem e estimulem a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

II - Ter assegurado a oportunidade de frequentar cursos de formação, pós-graduação, atualização, especialização profissional, aperfeiçoamento e extensão universitária, seminário, encontro, congresso, sem prejuízo do atendimento ao educando, desde que devidamente autorizado, sendo obrigatória a divulgação nas Unidades Educacionais de todos os eventos promovidos pelo Fundo Municipal de Educação responsável pela gestão da Educação, previamente definido entre as partes;

III - Dispor no ambiente de trabalho, de instalações e material técnico e pedagógico suficiente e adequado, para que possa exercer com eficiência e eficácia suas funções;

IV - Utilizar-se de materiais, de procedimento didático e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos que objetivem alicerçar a participação, a democratização do ensino e autonomia do aluno, na construção da sua cidadania;

V - Participar, como integrante de Conselhos, de Comissões, de estudos de deliberações que afetem o processo educacional, de acordo com a filosofia da UnidadeEscolar;

VI - Participar como membro atuante na gestão das Unidades Educacionais do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades educacionais e do Fundo Municipal responsável pela gestão da Educação;

VII - Ser respeitado por alunos, pais, colegas e autoridades, enquanto profissional e ser humano;

VIII - Ter desenvolvimento da carreira na forma da legislação específica.

IX - Representatividade da categoria para as quais forem eleitos.

X - Será considerado como efetivo exercício o afastamento do Profissional nos dias em que participar de congressos, conclaves, simpósios, seminários, cursos e assembleias gerais que versam sobre assuntos que digam respeito à categoria a que pertença.

Seção II

Dos

Deveres

Art. 55 - Os Profissionais da Educação têm o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade



ESTADO DE RONDÔNIA GABINETE DO PREFEITO

profissional em razão da qual, além das obrigações previstas nesta lei e na legislação em vigor deverão:

I - Ministrará todas as aulas previstas na grade curricular e realizará as demais atividades previstas na ação docente conforme legislação em vigor e Projeto Pedagógico da Unidade Educacional;

II - Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado e construção de sua autonomia;

III - Comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, e às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

IV - Fornece as informações necessárias para a permanente atualização de seus prontuários junto as Unidades Educacionais e aos órgãos da Administração;

V - Considerar os princípios de democratização do acesso e permanência na escola enquanto direito dos cidadãos, as diretrizes do Projeto Pedagógico do Fundo Municipal de Educação, responsável pela gestão da Educação e da Unidade Educacional;

VI - Participar do Conselho Escolar e Conselho Municipal de Educação, quando eleito para tal fim e, acatar as decisões por eles tomadas;

VII - Participar do Conselho de Classe nas Unidades Escolares em que ministrará aulas;

VIII - Guardar sigilo sobre assunto de Natureza Profissional;

IX - Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

X - Atender prontamente às solicitações de documentos, informações e providências de interesse profissional e pedagógico que lhes forem solicitadas pela autoridade competente;

- Cumprir integralmente a jornada de trabalho que lhe for atribuída;

XI - Dar conhecimento a todo profissional da Unidade Educacional de informações de interesse do mesmo, necessárias ao andamento de sua vida profissional;

XII - Com base nos deveres aqui enunciados, organizar os conteúdos, procedimentos didático-metodológicos, bem como materiais e avaliação de forma coerente e pedagogicamente compatível, responsabilizando-se pelos resultados das hipóteses de trabalho que programar;

XIII - Comparecer às Reuniões Pedagógicas, aos Conselhos de Classe e Conselhos Finais.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES GERAIS E
TRANSITÓRIAS**

Seção I

Da Implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação

Art. 56 - O enquadramento dos atuais Profissionais da Educação para o presente Plano dar-se-á:

- I** - Para cada nível de acordo com sua escolaridade; e
- II** - Para as referências dos níveis de acordo com o tempo de serviço prestado no cargo atual, conservando o tempo de serviço do cargo que prestou concurso.

Art. 57 - Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo Profissional da Educação, ser-lhe-á assegurada à diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 58 - Fica o Poder Executivo autorizado a contratar por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de Professor na função docente.

Art. 59 - Fica estabelecido o dia 01 de março como data base para as negociação e reposição salarial do Profissional da Educação integrante deste Plano de Cargo, Carreira e Remuneração.

Art. 60 – O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores do Fundo Municipal de Educação deverá ser revisto no prazo de até 2 (dois) anos, com participação paritária e proporcional dos servidores e da Entidade Sindical representativa da classe, bem como de representantes do Poder Executivo Municipal.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 61 - O Profissional em Educação que tiver filho e/ou tiver a guarda definitiva de pessoa com necessidades educativas especiais (PNEE) terá direito a dispensa de 50% (cinquenta por cento) da carga horária de trabalho diário sem redução de remuneração.

§ 1º - Considerar-se-á para os fins deste artigo, (PNEE) pessoa deficiente de qualquer idade que tenha deficiência comprovada e homologada pela junta médica Municipal e que viva sob a dependência sócia educacional e econômica do profissional da educação.

§ 2º - O servidor beneficiado terá a concessão de que trata este artigo, pelo prazo de 01 (um) ano, devendo ser renovado anualmente.

§ 3º - Havendo mais de um servidor responsável pela PNEE somente um terá direito à dispensa de que trata o caput deste artigo.

Art. 62 - Os Profissionais em Educação do Sistema Público Municipal de Educação lotados em outras Secretarias na data da aprovação da presente Lei deverão retomar ao Fundo Municipais de Educação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 63 - O valor dos vencimentos correspondentes às Referências e aos Níveis da Carreira dos Trabalhadores em Educação do Sistema Público Municipal será conforme tabela do Anexo V desta Lei.

Art. 64 - O número de vagas do cargo de Profissionais em Educação do Município de Monte Negro é o constante no Anexo I desta Lei.

§ 1º - Os cargos cuja formação mínima exigida até a data da publicação desta Lei era de nível fundamental incompleto e completo, passarão ser exigidos em concursos futuros o nível fundamental, ou conforme disposto em lei específica e no edital do concurso.

Art. 65 - Os valores dos vencimentos e a carreira dos trabalhadores em educação esta constante no Anexo V desta Lei.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 66 - Nos casos omissos a esta lei, serão aplicados subsidiariamente o PCCR Geral dos Servidores Efetivos do Município de Monte Negro/RO e o Estatuto dos Servidores – Regime Jurídico Único.

Art. 67 – Considera-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte.

Art. 68 - O adicional noturno será devido quando verificada a prestação serviços entre as 22hs00min (vinte e duas horas) de um dia e 05hs00min. (cinco horas) do dia seguinte, e seu valor corresponderá ao valor da hora normal de trabalho acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora laborada em tal período como 52min30seg. (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Art. 69 - A prestação de serviços em horário extraordinário será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal trabalhada, permitido somente para atender a situações excepcionais e temporárias até o limite de 02 (duas) horas por dia, podendo ser realizado aos sábados, domingos e feriados quando a hora trabalhada será remunerada com acréscimo do percentual de 100% (cem por cento), devendo o superior imediato justificar a realização dos serviços em horário extraordinário.

Art. 70 - O prazo da licença maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, período ao qual a servidora beneficiada ficará impedida de exercer qualquer outra atividade remunerada.

Art. 71- . Integram esta Lei os seguintes Anexos:

I - Anexo I – Cargos de provimento efetivo, carga horária, categoria, quantitativo e vencimentos;

II - Anexo II – Carreira funcional dos cargos de provimento efetivo; e

IV - Anexo III – Funções de Diretor, Vice-Diretor e Secretário Escolar.

Art. 72 – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando a lei N°. 516/GAB/2013 suas alterações e demais disposições em contrário.



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Monte Negro – RO 08 de março de 2022.

**IVAIR JOSE FERNANDES
PREFEITO MUNICIPAL
GESTÃO 2021/2024**

ANEXO I

**Enquadramento no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da
Educação do Sistema Municipal de Ensino**

Cargos deste Plano	Quantidade
Técnico Administrativo I	100
Técnico Administrativo II	5
Agente Gestão Escolar	8
Técnico em Desenvolvimento Escolar	4
Professor	150
Técnico de Transporte Escolar	20



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Técnico de Suporte de Informática	7
Técnico Educacional de Creche	10
Cuidador	20
Monitor de Transporte Escolar	20

ANEXO II

**Enquadramento no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da
Educação do Sistema Municipal de Ensino**

Anteriores desta Lei	Cargos deste Plano
Agente de Serviço Escolar	Técnico Administrativo I
Agente de Gestão Escolar	Agente de Gestão Escolar
Agente Administrativo	Técnico Administrativo II
Técnico em Desenvolvimento Escolar	Técnico em Desenvolvimento Escolar
Professor	Professor
Agente de Transporte Escolar	Técnico de Transporte Escolar
Agente Educacional de Creche	Técnico Educacional de Creche
Monitor de Transporte Escolar	Monitor de Transporte Escolar
	Técnico de Suporte de Informática
	Cuidador



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO III

CARGO	NÍVEL	ESCOLARIDADE
Professor	I	Com formação em nível médio na modalidade normal (magistério) cargo em extinção
	II	Com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.
	III	Pós-graduação “lato senso”
Técnico Administrativo I, Agente de Gestão Escolar, Técnico de Transporte Escolar e Monitor de Transporte Escolar	I	Escolaridade Ensino Fundamental
	II	Escolaridade Ensino Médio
	III	Ensino Superior
Técnico Administrativo II, Agente Educacional de Creche, Técnico de Suporte de Informática e Cuidador	I	Escolaridade Ensino Médio
	II	Escolaridade Ensino Superior
	III	Escolaridade Pós-graduação lato senso
Técnico em Desenvolvimento Escolar	I	Escolaridade Ensino Superior
	II	Escolaridade Pós-graduação lato senso



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO IV

**DAS FUNÇÕES DE DIREÇÃO, VICE-DIREÇÃO E SECRETÁRIO
ESCOLAR**

FUNÇÃO	TIPOLOGIA	QUANTITATIVOS DE ALUNOS	VALOR (R\$)
Diretor Escolar	I	100 Até 250	1.500,00
	II	De 251 até 399	1.800,00
	III	Acima de 400	2.000,00
Vice-Diretor Escolar	II	Acima 200 a 399	1.200,00
	III	Acima de 400	1.500,00
Secretário Escolar	I	até 250	1.000,00
	II	de 251 até 399	1.200,00
	III	acima de 400	1.400,00



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO V

FUNÇÕES GRATIFICADAS, QUANTIDADE E VENCIMENTO

SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO EM EDUCAÇÃO – SEMED		
FUNÇÃO GRATIFICADA	QUANTIDADE	VENCIMENTO
Assistente Administrativo Educacional	2	R\$ 900,00
Coordenador Pedagógico	4	R\$ 1.200,00
Auxiliar de Supervisão Escolar	2	R\$ 600,00
Agente de Divisão de Transporte Escolar	1	R\$ 1.800,00
Supervisor de Distribuição de Merenda Escolar e Material Escolar	1	R\$ 1.500,00
Inspetor Escolar e Assistência Pedagógica	1	R\$ 900,00



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO VI

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE: TÉCNICO ADMINISTRATIVO I E MONITOR DE TRANSPORTE ESCOLAR

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	1.246,87	1.309,21	1.374,67	1.443,41	1.515,58	1.591,36	1.670,93	1.754,47	1.842,19	1.934,30	2.031,02	2.132,57	2.239,20
Nível II	1.371,56	1.440,13	1.512,14	1.587,75	1.667,14	1.750,49	1.838,02	1.929,92	2.026,41	2.127,74	2.234,12	2.345,83	2.463,12
Nível III	1.577,29	1.656,16	1.738,96	1.825,91	1.917,21	2.013,07	2.113,72	2.219,41	2.330,38	2.446,90	2.569,24	2.697,70	2.832,59

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE: AGENTE DE GESTÃO ESCOLAR

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 ANOS	18 ANOS	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	1.440,00	1.512,00	1.587,60	1.666,98	1.750,33	1.837,85	1.929,74	2.026,22	2.127,54	2.233,91	2.345,61	2.462,89	2.586,03
Nível II	1.584,00	1.663,20	1.746,36	1.833,68	1.925,36	2.021,63	2.122,71	2.228,85	2.340,29	2.457,30	2.580,17	2.709,18	2.844,64
Nível III	1.821,60	1.912,68	2.008,31	2.108,73	2.214,17	2.324,87	2.441,12	2.563,17	2.691,33	2.825,90	2.967,19	3.115,55	3.271,33

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE: TÉCNICO DE TRANSPORTE ESCOLAR

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	2.200,00	2.310,00	2.425,50	2.546,78	2.674,11	2.807,82	2.948,21	3.095,62	3.250,40	3.412,92	3.583,57	3.762,75	3.950,88
Nível II	2.420,00	2.541,00	2.668,05	2.801,45	2.941,53	3.088,60	3.243,03	3.405,18	3.575,44	3.754,21	3.941,92	4.139,02	4.345,97
Nível III	2.783,00	2.922,15	3.068,26	3.221,67	3.382,75	3.551,89	3.729,49	3.915,96	4.111,76	4.317,35	4.533,21	4.759,87	4.997,87



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE PROFESSOR 20 HORAS SEMANAIS

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	1.659,58	1.742,56	1.829,69	1.921,17	2.017,23	2.118,09	2.224,00	2.335,20	2.451,96	2.574,55	2.703,28	2.838,44	2.980,37
Nível II	1.825,54	1.916,81	2.012,66	2.113,29	2.218,95	2.329,90	2.446,40	2.568,72	2.697,15	2.832,01	2.973,61	3.122,29	3.278,40
Nível III	2.099,37	2.204,34	2.314,55	2.430,28	2.551,80	2.679,39	2.813,35	2.954,02	3.101,72	3.256,81	3.419,65	3.590,63	3.770,16

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE PROFESSOR 25 HORAS SEMANAIS

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	2.074,48	2.178,20	2.287,11	2.401,47	2.521,54	2.647,62	2.780,00	2.919,00	3.064,95	3.218,20	3.379,11	3.548,06	3.725,47
Nível II	2.281,93	2.396,02	2.515,83	2.641,62	2.773,70	2.912,38	3.058,00	3.210,90	3.371,45	3.540,02	3.717,02	3.902,87	4.098,01
Nível III	2.624,22	2.755,43	2.893,20	3.037,86	3.189,75	3.349,24	3.516,70	3.692,54	3.877,16	4.071,02	4.274,57	4.488,30	4.712,72

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE PROFESSOR 30 HORAS SEMANAIS

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	2.489,38	2.613,85	2.744,54	2.881,77	3.025,86	3.177,15	3.336,01	3.502,81	3.677,95	3.861,85	4.054,94	4.257,68	4.470,57
Nível II	2.738,32	2.875,23	3.019,00	3.169,95	3.328,44	3.494,86	3.669,61	3.853,09	4.045,74	4.248,03	4.460,43	4.683,45	4.917,63
Nível III	3.149,07	3.306,52	3.471,84	3.645,44	3.827,71	4.019,09	4.220,05	4.431,05	4.652,60	4.885,23	5.129,50	5.385,97	5.655,27



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE PROFESSOR 40 HORAS SEMANAIS

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	3.319,17	3.485,13	3.659,38	3.842,35	4.034,47	4.236,20	4.448,01	4.670,41	4.903,93	5.149,12	5.406,58	5.676,91	5.960,75
Nível II	3.651,09	3.833,64	4.025,32	4.226,59	4.437,92	4.659,82	4.892,81	5.137,45	5.394,32	5.664,03	5.947,24	6.244,60	6.556,83
Nível III	4.198,75	4.408,69	4.629,12	4.860,58	5.103,61	5.358,79	5.626,73	5.908,06	6.203,47	6.513,64	6.839,32	7.181,29	7.540,35

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DO CARGO DE: TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO ESCOLAR

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	3.319,17	3.485,13	3.659,38	3.842,35	4.034,47	4.236,20	4.448,01	4.670,41	4.903,93	5.149,12	5.406,58	5.676,91	5.960,75
Nível II	3.651,09	3.833,64	4.025,32	4.226,59	4.437,92	4.659,82	4.892,81	5.137,45	5.394,32	5.664,03	5.947,24	6.244,60	6.556,83
Nível III	4.198,75	4.408,69	4.629,12	4.860,58	5.103,61	5.358,79	5.626,73	5.908,06	6.203,47	6.513,64	6.839,32	7.181,29	7.540,35

TABELA DE VENCIMENTO :TÉCNICO ADMINISTRATIVO II, TÉCNICO DE SUPORTE DE INFORMÁTICA ESCOLAR, CUIDADOR E TÉCNICO EDUCACIONAL DE CECHÉ

CLASSE	Probatório	03 anos	06 anos	09 anos	12 anos	15 anos	18 anos	21 anos	24 anos	27 anos	30 anos	33 anos	35 anos
NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Nível I	1.526,51	1.602,84	1.682,98	1.767,13	1.855,48	1.948,26	2.045,67	2.147,95	2.255,35	2.368,12	2.486,52	2.610,85	2.741,39
Nível II	1.679,16	1.763,12	1.851,28	1.943,84	2.041,03	2.143,08	2.250,24	2.362,75	2.480,89	2.604,93	2.735,18	2.871,94	3.015,53
Nível III	1.931,04	2.027,59	2.128,97	2.235,41	2.347,19	2.464,54	2.587,77	2.717,16	2.853,02	2.995,67	3.145,45	3.302,73	3.467,86



**ESTADO DE RONDÔNIA
GABINETE DO PREFEITO**

Monte negro- RO, 08 de março de 2022

Ivair José Fernandes
Prefeito do Município
2021/2024



PREFEITURA DE MONTE NEGRO - RO

PRAÇA PAULO MIOTO, 2.330 - CENTRO - CEP: 76.888-000
TELEFONE: (69) 3530-3110 / 3530-3133
MONTE NEGRO / RO

Documento Publicado Eletronicamente por ELIANE RONCONI M2388,
em 08/03/2022 às 13:22:40, com fundamento no § 1º do art. 6º do Decreto Federal Nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Total de páginas: 47

Código de Autenticidade: 08A6.DS03.S22M.1322.R40X

<https://transparencia.montenegro.ro.gov.br/>



08A6.DS03.S22M.1322.R40X

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://transparencia.montenegro.ro.gov.br/autenticar/>
informando o Código de Autenticidade: 08A6.DS03.S22M.1322.R40X