

RECEBIDO EM

26/09/2022 JF  
Câmara Municipal de Vereadores  
Morro Reuter - RS



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

### PROJETO DE LEI Nº 067/2022

**“DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MORRO REUTER, ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.”**

#### CARLA CRISTINE WITTMANN CHAMORRO,

Morro Reuter, Estado do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais que são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, leva para apreciação e aprovação da Câmara Municipal de Vereadores o seguinte

### PROJETO DE LEI

#### Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre reestruturação e gestão do Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Morro Reuter, abrangendo os servidores municipais ocupantes dos cargos de Professor de Educação Infantil, Professor de Anos Iniciais, Professor de Anos Finais e Pedagogo, que exercem atividades de magistério na Rede Municipal de Ensino.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Atividades de magistério – são aquelas que abrangem a docência e o suporte pedagógico, isto é, as de direção, vice-direção, coordenação, assessoramento e planejamento pedagógico, desenvolvidas nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino, na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e no Conselho Municipal de Educação;

II - Cargo – é o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cometidas pelo Município a um profissional do magistério, que exerça atividades nas Unidades Escolares ou na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

III – Classes – é o conjunto de subclasses ao qual o profissional do magistério terá acesso em promoção horizontal, por merecimento, verificado por meio da avaliação de desempenho, dentro de um mesmo nível de formação e uma classe correspondente ao tempo de serviço, nos termos desta Lei;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

IV - Efetivo exercício – é o desempenho das atividades de docência ou suporte pedagógico à docência do profissional pertencente na carreira do magistério do Município de Morro Reuter;

V - Níveis – é o conjunto de cargos da mesma natureza, dispostos hierarquicamente, de acordo com o nível de formação ou grau de habilitação correspondente;

VI - Magistério Público Municipal – é o conjunto de profissionais do magistério, ocupantes de cargos relacionados nesta Lei, e que atuam no ensino público das unidades escolares municipais de educação infantil e ensino fundamental de Morro Reuter, na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e no Conselho Municipal de Educação;

VII - Profissional do Magistério – ocupantes dos cargos descritos nesta Lei que exercem a docência ou as funções de suporte pedagógico à docência respectivamente;

VIII - Rede Municipal de Ensino – é o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação, sob a administração da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

IX - Remuneração – é o conjunto dos valores percebidos pelos profissionais do magistério somando o vencimento, isto é, o salário base e as vantagens pessoais e pecuniárias;

X - Vantagem pessoal – benefício financeiro que compõe a remuneração do profissional do magistério, conforme previsão nesta Lei;

XI - Vencimento – é o salário base do profissional do magistério, de acordo com a sua jornada de trabalho alcançada por meio de concurso público, que quando da ampliação será pago proporcionalmente a carga horária trabalhada.

**Art. 3º** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - A profissionalização, que pressupõe comprometimento com a área da educação e à qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - O cumprimento das previsões da lei federal 11.738/2008;

III - A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

IV - A progressão por tempo de serviço, a elevação por meio da mudança de nível de formação ou habilitação, e de promoções periódicas pelo seu merecimento.

**Art. 4º** O ingresso na carreira dos profissionais do magistério dar-se-á, somente, por meio de concurso público de provas e títulos.

**Capítulo II**  
**DA ESTRUTURA DA CARREIRA**



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**Art. 5º** Os cargos da Carreira do Magistério Público Municipal de Morro Reuter agrupam-se, conforme a Tabela constante do Anexo I à presente Lei, segundo o Nível de Formação e o Merecimento obtido por meio da avaliação de desempenho.

**Art. 6º** Por Nível de Formação, agrupam-se os cargos dos profissionais do magistério, nos seguintes níveis:

I - Nível Superior – Profissional do magistério com formação em nível superior, em cursos de Pedagogia ou Licenciaturas nas áreas específicas;

II - Nível de Pós-graduação *lato sensu* – Profissional do magistério com formação em nível superior, acrescida de curso de especialização em área afim para a qual prestou concurso público ou de atendimento da Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter;

III - Nível de Pós-graduação *stricto sensu* I – Profissional do magistério com formação em nível superior, acrescida de curso de mestrado com pesquisa em educação básica;

IV - Nível de Pós-graduação *stricto sensu* II – Profissional do magistério com formação em nível superior, acrescida de curso de doutorado com pesquisa em educação básica.

**Art. 7º** Por Merecimento, distribuem-se os cargos dos profissionais do magistério previstos nesta Lei, através das Classes de “A” a “F”, após alcançarem resultado satisfatório no efetivo exercício da docência ou suporte pedagógico na Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter, através das avaliações de desempenho, da seguinte forma:

I - Classe A – Profissional do magistério efetivo, no exercício da docência, submetido ao período de estágio probatório e durante os dois primeiros anos de sua estabilidade;

II - Classe B – Profissional do magistério estável que será enquadrado na Classe B, após pelo menos cinco anos e um dia de efetivo exercício, e que obtiver desempenho satisfatório em sua avaliação de desempenho, ao final do primeiro período aquisitivo de Merecimento;

III - Classe C – Profissional do magistério estável enquadrado na Classe C, após pelo menos dez anos e um dia de efetivo exercício na Rede Municipal, e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

IV - Classe D – Profissional do magistério estável enquadrado nesta Classe, após pelo menos quinze anos e um dia de efetivo exercício, e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

V - Classe E – Profissional do magistério estável enquadrado na Classe E, após pelo menos vinte anos e um dia de efetivo exercício, e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

VI - Classe F – Profissional do magistério estável enquadrado nesta Classe, após pelo menos vinte e cinco anos e um dia de efetivo exercício, e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações.

**Capítulo III**  
**DOS AVANÇOS NA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

**Seção I**  
**DA ELEVAÇÃO POR TITULAÇÃO**

**Art. 8º** A Elevação por Titulação será concedida automaticamente ao profissional do magistério estável, quando da comprovação de conclusão de nova formação acadêmica, respeitados critérios e normas definidos nesta Lei.

**Parágrafo único.** Quando da comprovação de nova formação acadêmica, o profissional do magistério fará jus à elevação para o nível imediatamente superior, conforme disposto nesta Lei, respeitando a Classe em que estiver enquadrado.

**Art. 9º** A elevação por titulação poderá ser requerida à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto a qualquer tempo e irá vigorar nos termos descritos no Art. 12.

**§ 1º** A comprovação deverá ser feita por meio de diploma ou certificado e histórico escolar, emitidos por instituição devidamente credenciada junto ao Ministério de Educação ou órgão competente.

**§ 2º** Para efeito do benefício da elevação por Titulação, a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto irá considerar como válidos os cursos de graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu* em educação, na área para qual o profissional do magistério prestou concurso público ou nas etapas e modalidades ofertadas na Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter, respeitadas as atribuições do cargo.

**Art. 10.** O avanço do profissional do magistério na carreira por meio da sua formação irá considerar a dispersão de remuneração entre os níveis, tendo como base:

I - Variação de 7% (sete por cento) do nível superior para a pós-graduação *lato sensu*, especialização, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado;

II - Variação de 15% (quinze por cento) do nível superior para a pós-graduação *stricto sensu* I, mestrado, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

III - Variação de 20% (vinte) do nível superior para a pós-graduação *stricto sensu* II, doutorado, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado.

**Art. 11.** O ingresso do profissional do magistério, ocupante dos cargos previstos nesta Lei, obedecerá ao disposto no Art. 4º desta Lei e, após a conclusão do estágio probatório, poderá ser solicitado o avanço para o nível de formação imediatamente superior.

**Art. 12.** As demais elevações por nível de formação deverão respeitar o interstício de 3 (três) anos e poderão ser requeridas nos termos desta Lei.

**§ 1º.** Excepcionalmente, os profissionais do magistério que estão em efetivo exercício na data da vigência desta Lei farão jus à próxima elevação por nível de formação, sem a necessidade de cumprir o período de 3 (três) anos, previsto no § 2º deste artigo.

**§ 2º.** Para atendimento de previsão orçamentária, o benefício da elevação será concedido nos seguintes termos:

I - Pedidos apresentados entre janeiro e junho de cada ano serão concedidos a partir do mês de agosto do ano em curso;

II - Pedidos protocolados entre julho e dezembro serão concedidos a partir do mês de fevereiro do exercício seguinte.

**Art. 13.** Não poderá ser elevado por titulação o profissional do magistério:

I - em estágio probatório;

II - em disponibilidade ou em cessão para outra área da administração municipal;

III - em licença para tratar de interesses particulares;

IV - em licença para acompanhamento de pessoa da família superior a 60 (sessenta) dias;

V - em licença para exercer mandato eletivo com horário não compatível para desempenho das funções.

## Seção II DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

**Art. 14.** A Promoção por Merecimento poderá ser conquistada a cada 5 (cinco) anos, a partir do final do estágio probatório, por meio da avaliação de desempenho contida nos termos desta Lei, identificada a partir das Classes da estrutura desta carreira, com



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

a finalidade de mensurar a consecução dos objetivos organizacionais e sua efetiva valorização.

**Parágrafo único.** O processo de avaliação de desempenho deverá ser realizado anualmente e fará jus à Promoção por Merecimento o profissional do magistério que alcançar, na média dos cinco anos, desempenho médio satisfatório, totalizando 75% (setenta e cinco por cento) da nota máxima de avaliação.

**Art. 15.** Para organizar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, a administração municipal deverá nomear, em até 60 (sessenta) dias após a publicação desta Lei, uma Comissão de Avaliação de Desempenho por escola, assim constituída:

I - um representante da Secretaria de Educação, Cultura e Desporto;

II - o diretor da unidade escolar;

III - o pedagogo ou coordenador pedagógico da escola;

IV - um docente da unidade escolar definido democraticamente, pelo grupo de professores da escola.

**Parágrafo único.** A avaliação do diretor de escola, do vice-diretor quando houver, do pedagogo ou do coordenador pedagógico será feita pelo representante da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e por dois professores da escola, escolhidos democraticamente pelos seus pares.

**Art. 16.** A Promoção por Merecimento garantirá incorporação de 5% (cinco por cento) ao vencimento do profissional do magistério estável, calculados sobre o valor da Referência "A" do respectivo nível de formação, considerando os seguintes critérios estabelecidos nesta Lei:

I - Pontualidade;

II - Assiduidade;

III - Comprometimento com a educação pública e com o processo de ensino e de aprendizagem.

IV - Participação em formação continuada, quando ofertada pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto de Morro Reuter ou cursos oferecidos por outras instituições, desde que credenciados e reconhecidos por órgão competente;

V - Relações interpessoais no ambiente de trabalho.

**Art. 17.** Somente o profissional do magistério, estável e em efetivo exercício do seu cargo ou função na Rede Municipal de Morro Reuter, será avaliado



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

anualmente nos termos desta Lei e fará jus à Promoção por Merecimento no mês de fevereiro do exercício seguinte.

**Art. 18.** A Comissão de Avaliação de Desempenho fará nos meses de outubro e novembro a avaliação de cada profissional do magistério nos termos do Anexo II desta Lei.

**Art. 19.** O profissional do magistério que não alcançar desempenho satisfatório na avaliação do seu desempenho, isto é 75% (setenta e cinco por cento) na média dos 5 (cinco) anos de avaliação, permanecerá na Classe em que estiver enquadrado ao longo dos 5 (cinco) próximos anos e somente poderá usufruir durante este período da progressão por tempo de serviço e da elevação por titulação.

**Art. 20.** Fica assegurado ao profissional do magistério, que discordar de cada avaliação de desempenho, o direito de apresentar recurso à Comissão Organizadora da Avaliação de Desempenho, dentro de 30 (trinta) dias após a publicação do resultado.

**Parágrafo único.** Caberá à Procuradoria do Município, após ouvir a Comissão, manifestar posicionamento acerca do pleito apresentado pelo profissional do magistério.

**Art. 21.** O profissional do magistério somente poderá avançar 1 (uma) Classe a cada 5 (cinco) anos, a partir da obtenção de 75% (setenta e cinco por cento) da avaliação máxima, apurados no processo de avaliação de desempenho anualmente.

**Art. 22.** Não poderá ser promovido por merecimento o profissional do magistério:

- I - em estágio probatório;
- II - em disponibilidade, em cessão para outra área da administração municipal;
- III - em licença para tratar de interesses particulares;
- IV - em licença médica superior a 12 (doze) meses consecutivos;
- V - em licença para exercer mandato eletivo com horário não compatível para desempenho das funções.

**§ 1º** A contagem do período aquisitivo para a Promoção será suspensa, quando ocorrer alguma das previsões de licenças contidas no *caput* deste artigo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

**§ 2º** O profissional do magistério, quando beneficiado pelas licenças e outras situações constantes do *caput* deste artigo, usufruirá do benefício da avaliação de desempenho logo após completar o período necessário.

### Capítulo IV DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

**Art. 23.** Apenas o profissional do magistério, cujo ingresso no serviço público municipal tenha sido por meio de concurso público, poderá ser enquadrado na estrutura desta carreira, desde que, concomitantemente:

I - Esteja lotado e em exercício regular nas Unidades Escolares Municipais ou na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e Conselho Municipal de Educação, na data em que esta Lei entrar em vigor;

II - As atribuições efetivamente exercidas sejam iguais às previstas nas especificações desta Lei;

**§ 1º** Para fins de cumprimento desta Lei, também considera-se como efetivo exercício o período em que o profissional estiver cedido para outra rede de ensino, desempenhando atividades do magistério.

**§ 2º** Na data da vigência desta Lei, os profissionais cedidos para outra rede e que estejam em efetivo exercício do magistério, serão enquadrados nesta carreira, considerando o respectivo nível de formação e o tempo de efetivo exercício.

**Art. 24.** Para efetivar o enquadramento dos profissionais do magistério nesta carreira, a administração municipal deverá observar:

I - O tempo de efetivo exercício desde a sua posse;

II - O posicionamento no nível na Tabela Salarial correspondente à formação do profissional, comprovada na data da vigência desta Lei;

III - O posicionamento do profissional na estrutura de Meritíscimo – horizontal – da Tabela Salarial considerado o tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Morro Reuter.

**Art. 25.** Em até 30 (trinta) dias após a vigência desta Lei, o setor competente da Secretaria Municipal de Administração e Planejamento, publicará a relação nominal dos profissionais do magistério, abrangidos por esta nova carreira, com as referidas informações do novo enquadramento.

**§ 1º** O profissional do magistério que discordar do enquadramento poderá submeter suas razões às Secretarias Municipais de Educação, Cultura e Desporto e de Administração e Planejamento para análise, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**§ 2º** Passados 30 (trinta) dias da divulgação da relação de enquadramento de que trata o *caput* deste artigo sem que haja manifestação do profissional do magistério, a Secretaria Municipal de Administração e Planejamento submeterá à Prefeita Municipal proposta de enquadramento definitivo.

**Art. 26.** Os cargos existentes nesta carreira e os que vierem a ser criados, serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, para posterior distribuição nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter.

**Art. 27.** Eventuais diferenças de vencimento, verificadas em decorrência da proposta de enquadramento na presente Lei, serão pagas como vantagem pessoal nominalmente identificada.

**§ 1º** A partir da vigência desta Lei, somente incidirão sobre a vantagem pessoal de que trata este artigo os reajustes salariais anuais, não sendo possível qualquer benefício de acréscimos, oriundos de avanço na carreira a partir de titulação, tempo de serviço e merecimento.

**§ 2º** A vantagem pessoal de que trata este artigo receberá anualmente o mesmo percentual de reajuste, ou correção, aplicado sobre o vencimento da carreira dos profissionais do magistério.

**Capítulo V**  
**DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 28.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério abrangidos por esta Lei será:

I - Professor de Educação Infantil com 22 (vinte e duas), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais;

II - Professor de Anos Iniciais, Professor de Anos Finais do Ensino Fundamental e Pedagogo com 22 (vinte e duas) horas semanais.

**Parágrafo único.** A jornada de trabalho do profissional do magistério poderá ser ampliada para até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas, por tempo determinado, para atender necessidade da rede municipal.

**Art. 29.** A jornada de trabalho do profissional do magistério, no exercício da docência, será composta por dois terços de atividades de interação com estudantes e um terço em atividades extraclasse sem a interação com estudantes.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

**Parágrafo único.** As atividades extraclasses são destinadas à formação continuada, oferecida pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, planejamento pedagógico e atendimentos aos pais dos estudantes.

**Art. 30.** O cálculo do período reservado para um terço destinado à hora atividade será realizado sobre o volume de horas trabalhadas pelo professor na docência.

**Parágrafo único.** Caberá à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto implementar o disposto no *caput* deste artigo até o final de 2023.

## Capítulo VI DA REMUNERAÇÃO

**Art. 31.** A remuneração dos profissionais do magistério será composta por vencimento, adicional por tempo de serviço, gratificação pelo exercício de função da carreira e ampliação de jornada, todos de acordo com o disposto nesta Lei.

**Art. 32.** O vencimento do profissional do magistério está disposto na Tabela Salarial prevista no Anexo I, respeitando o contido nesta Lei.

**Art. 33.** Os profissionais do magistério poderão ser beneficiados pelas seguintes vantagens remuneratórias:

I - Adicional por tempo de serviço, que concederá verba salarial específica na proporção de 1% (um por cento) a cada ano de efetivo exercício na rede municipal de Morro Reuter;

II - Gratificação pelo exercício de função da carreira de diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico, conforme estabelecido no Anexo IV;

III - Parcela destacada advinda de benefícios anteriores à vigência desta Lei.

**Art. 34.** As gratificações previstas nesta Lei não geram direito adquirido ou vinculação, e serão pagas somente durante o período em que o profissional do magistério estiver desempenhando a função de confiança, para a qual for nomeado pelo (a) Prefeito (a) Municipal.

**Art. 35.** Quando da concessão do benefício constante do *caput* deste artigo, as gratificações constantes do Anexo IV deverão receber o mesmo percentual a título de atualização.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**Art. 36.** Fica vedado o pagamento, com recursos do orçamento da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, de profissional do magistério cedido, a qualquer título, a outra área da administração pública de Morro Reuter ou a outro órgão, conforme disposto nos artigos 70 e 71 da LDB.

**Capítulo VII  
DAS FÉRIAS**

**Art. 37.** Os profissionais do magistério usufruirão anualmente de período de 30 (trinta) dias de férias.

**Parágrafo único.** Quando no exercício da docência, os profissionais do magistério farão jus ainda a mais 15 (quinze) dias de recesso ao longo do ano, de acordo com o calendário escolar, podendo ser convocados pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

**Art. 38.** Os profissionais do magistério, quando do gozo das férias, receberão um benefício no valor equivalente a 33% (trinta e três por cento) da sua remuneração mensal, a título de abono de férias nos termos do Art. 37.

**Art. 39.** Quando o período de licença maternidade coincidir parcial ou integralmente com as férias estabelecidas no calendário letivo, a/o profissional do magistério terá direito ao período integral ou complemento de férias coincidente, após o término da licença.

**Capítulo VIII  
DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 40.** Os profissionais ocupantes dos cargos do Quadro Permanente do Magistério de Morro Reuter poderão exercer funções de suporte pedagógico nas unidades escolares municipais e na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, obedecendo o disposto neste Plano de Carreira e no artigo 64 da Lei de Diretrizes e Bases de Educação (9394/1996).

**Art. 41.** As funções de confiança tratadas no *caput* deste artigo são:

- I - Diretor de unidade escolar;
- II - Vice-diretor de unidade escolar;
- III - Coordenador Pedagógico em unidade escolar, exclusivamente quando ocupante do cargo público de professor;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

IV - Coordenador técnico-pedagógico na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

**§ 1º.** A função de Coordenador Pedagógico em unidade escolar poderá ser exercida somente por profissionais do magistério ocupantes do cargo de Professor, escolhidos pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e nomeados por ato do (a) Prefeito (a) Municipal.

**§ 2º.** Os profissionais do magistério no exercício da função de direção poderão ter sua jornada ampliada para até 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Art. 42.** Caberá ao (à) Prefeito (a) Municipal a nomeação, através de ato próprio, do profissional do magistério, para ocupar função de confiança descrita no artigo anterior.

**Art. 43.** Os profissionais do magistério ocupantes de função de confiança no âmbito escolar não sofrerão prejuízo de contagem de tempo para efeito de aposentadoria privilegiada, conforme o disposto na Lei Federal 11.301/2006.

## Capítulo IX DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 44.** Os recursos para assegurar o cumprimento desta Lei são os provenientes das dotações orçamentárias destinadas, anualmente, à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto de Morro Reuter.

**Art. 45.** A gestão do plano e da carreira de que trata esta Lei é de responsabilidade de Comissão especificamente nomeada pelo (a) Prefeito (a) Municipal assim composta:

I – Secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

II - Secretário Municipal de Administração e Planejamento;

III – Secretário Municipal da Fazenda;

IV – Controlador Interno do Município;

V – Assessor Jurídico do Município;

VI - Um representante dos diretores das unidades escolares, escolhido de maneira democrática entre seus pares;

VII - Um representante dos professores, escolhido de maneira democrática entre seus pares.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

**Art. 46.** A Comissão deverá se reunir, pelo menos, duas vezes a cada ano para avaliar o impacto desta carreira no orçamento do Município de Morro Reuter, eventuais alterações na legislação educacional brasileira afetas à área e a adequada aplicação das previsões contidas nesta Lei.

**Parágrafo único.** Esta Comissão deverá fixar:

I - Diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos profissionais do magistério;

II - Promoção do enquadramento regular e sistemático dos profissionais do magistério no plano instituído por esta Lei;

III - Monitorar o trabalho da Comissão, encarregada da sistemática de Avaliação de Desempenho.

**Art. 47.** A Comissão de Implantação e Gestão deverá submeter ao (à) Prefeito (a) Municipal os demais atos formais necessários à implantação e gestão desta Lei.

## Capítulo X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

**Art. 48.** Ficam criados, a partir da vigência desta Lei, 2 (dois) cargos de Professor de Educação Infantil com 30 (trinta) horas semanais e outros 2 (dois) cargos de Professor de Educação Infantil com 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 49.** Entra em extinção, a partir da vigência desta Lei, o nível Médio, modalidade Normal, Magistério.

**§ 1º.** O Município de Morro Reuter deverá, a partir da aprovação desta Lei, organizar concursos públicos específicos, exigindo formação em nível Superior.

**§ 2º.** Fica assegurado ao profissional do magistério, com formação em nível Médio, o direito de promover por merecimento.

**§ 3º.** Os profissionais do magistério com formação em nível Médio, que concluírem curso de Pedagogia, poderão ser remanejados para o nível Superior na presente carreira, considerando seu tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino.

**Art. 50.** A partir da vigência desta Lei, os ocupantes dos cargos de Professor de Educação Infantil, Professor de Anos Iniciais e Professor de Anos Finais poderão atuar nas etapas e modalidades ofertadas na Rede Municipal de Ensino, respeitada a sua habilitação.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**Art. 51.** A partir da vigência desta lei, anualmente, no momento da lotação, todo profissional do magistério deverá firmar declaração, junto à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, nos termos de Resolução expedida pelo Secretário Municipal de Educação, comprovando seus vínculos públicos e demonstrando compatibilidade de horário para ampliação da jornada na rede municipal de Morro Reuter.

**Art. 52.** Eventuais benefícios para os profissionais do magistério inativos deverão ser regulamentados em legislação específica.

**Art. 53.** São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

I - Anexo I – Tabela Salarial;

II - Anexo II – Instrumentos com Critérios e Procedimentos para Avanço por Merecimento, estabelecidos nas Fichas de Avaliação de Desempenho.

III - Anexo III – Quadro de Cargos Permanentes dos profissionais do Magistério com quantitativos e descrições.

IV - Anexo IV – Tipologia com o Porte das Unidades Escolares para efeito de lotação, designação para o exercício do suporte pedagógico à docência e para o pagamento de gratificação aos profissionais do magistério.

**Art. 54.** Ficam expressamente revogadas as disposições em contrário, em específico a Lei 432/2000 e suas alterações.

**Art. 55.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, gerando efeitos a partir de 01 de outubro de 2022.

**GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE MORRO REUTER, RS, 22 DE SETEMBRO DE 2022.**

**CARLA CRISTINE WITTMANN CHAMORRO,  
PREFEITA MUNICIPAL.**



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

**ANEXO I**  
**TABELAS SALARIAIS**

**CARREIRA EM VIGOR**

**Professor 22 (vinte e duas) horas semanais**

	A	B	C	D	E	F
Superior	2.550,00	2.677,50	2.805,00	2.932,50	3.060,00	3.187,50
Especialização	2.728,50	2.864,93	3.001,35	3.137,78	3.274,20	3.410,63
Mestrado	2.932,50	3.079,13	3.225,75	3.372,38	3.519,00	3.665,63
Doutorado	3.060,00	3.213,00	3.366,00	3.519,00	3.672,00	3.825,00

**Pedagogo 22 (vinte e duas) horas semanais**

	A	B	C	D	E	F
Superior	2.805,00	2.945,25	3.085,50	3.225,75	3.366,00	3.506,25
Especialização	3.001,35	3.151,42	3.301,49	3.451,56	3.601,62	3.751,69
Mestrado	3.225,75	3.387,04	3.548,33	3.709,62	3.870,90	4.032,19
Doutorado	3.366,00	3.534,30	3.702,60	3.870,90	4.039,20	4.207,50

**Professor de Educação Infantil 30 (trinta) horas semanais**

	A	B	C	D	E	F
Superior	3.477,28	3.651,15	3.825,01	3.998,88	4.172,74	4.346,60
Especialização	3.720,69	3.906,73	4.092,76	4.278,80	4.464,83	4.650,87
Mestrado	3.998,87	4.198,82	4.398,76	4.598,71	4.798,65	4.998,59
Doutorado	4.172,73	4.381,37	4.590,01	4.798,64	5.007,28	5.215,92

**Professor de Educação Infantil 40 (quarenta) horas semanais**

	A	B	C	D	E	F
Superior	4.636,37	4.868,19	5.100,01	5.331,83	5.563,65	5.795,47
Especialização	4.960,91	5.208,96	5.457,01	5.705,05	5.953,10	6.201,14
Mestrado	5.331,82	5.598,42	5.865,01	6.131,60	6.398,19	6.664,78
Doutorado	5.563,64	5.841,83	6.120,01	6.398,19	6.676,37	6.954,55

**CARREIRA EM EXTINÇÃO**

**Professor 22 (vinte e duas) horas semanais**

	A	B	C	D	E	F
Magistério	2.115,10	2.220,86	2.326,61	2.432,37	2.538,12	2.643,88



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

**ANEXO II**  
INSTRUMENTOS COM CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA AVANÇO POR MERECIMENTO, ESTABELECIDOS NAS FICHAS  
DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER - RS		AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA		ANO _____ Data da admissão: ____ / ____ / ____		
1 - DADOS PESSOAIS				Nome:		
2 - FATORES SERVIDOR)				(MARQUE COM X A ALTERNATIVA QUE MAIS SE ADEQUA AO	USO DA SMEC	
CONCEITO	A	B	C	D	Nota	
1 - CAPACIDADE PARA TRABALHAR EM EQUIPE.	<input type="checkbox"/> Mostra-se resistente em trabalhar em equipe e disposto a contribuir para o bom resultado da equipe só o faz quando solicitado pelos colegas ou direção da unidade escolar.	<input type="checkbox"/> Às vezes mostra-se resistente em trabalhar em equipe e só o faz quando solicitado pelos colegas ou direção da unidade escolar.	<input type="checkbox"/> Demonstra disposição para cooperar e participar dos trabalhos em equipe sempre que necessário.	<input type="checkbox"/> Apresenta ideias e as divide com a equipe. É disposto a contribuir para o bom resultado da equipe de trabalho.		



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## Prefeitura Municipal de Morro Reuter

aceitar seus limites e dos outros membros da equipe.	2 - IDONEIDADE MORAL É o conjunto de qualidades morais e éticas do servidor, como honestidade, seriedade, responsabilidade, deveres, responsabilidade e respeito em conservar o bem público.	( ) Comporta-se de maneira inadequada, desconsiderando aspectos de ordem moral e ética, condizentes com sua atividade profissional.	( ) Tem consciência de estar utilizando um patrimônio que é público, ou seja, de toda a população. Utiliza o conhecimento sobre a legislação educacional para exercer uma inserção profissional crítica.	( ) Às vezes, deixa a desejar com relação aos aspectos de ordem moral e ética, condizentes com sua atividade profissional.	( ) Apresenta comportamento adequado no que diz respeito aos aspectos de ordem moral e ética, condizentes com sua atividade profissional. Inspira confiança e respeito na equipe e nos alunos.	( ) Nem sempre demonstra interesse, compromisso com o projeto de trabalho da escola, necessitando de orientação. Raramente participa de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Destaca-se pela dedicação, responsabilidade e interesse pelo projeto de trabalho da turma, trabalho da escola, não participando de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.
3 - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	Capacidade demonstrar interesse e compromisso com o projeto de trabalho da unidade escolar	( ) Geralmente apresenta-se interessado e comprometido com os projetos de trabalho da escola e da turma, trabalhando da participação em cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Às vezes, não apresenta dedicação e compromisso com os projetos de trabalho da turma, trabalhando da participação de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Nem sempre demonstra interesse, compromisso com o projeto de trabalho da escola, não orientando de formações continuadas.	( ) Nem sempre demonstra interesse, compromisso com o projeto de trabalho da turma, necessitando de orientação. Raramente participa de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Nem sempre demonstra interesse, compromisso com o projeto de trabalho da turma, necessitando de orientação. Raramente participa de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Destaca-se pela dedicação, responsabilidade e interesse pelo projeto de trabalho da turma, trabalho da escola, da turma e cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

<p><b>4 - CONHECIMENTO DIDÁTICO PEDAGÓGICO</b> Demonstra conhecimento, ( ) Possui conhecimento didático pedagógico inerente a sua prática, no entanto não os utiliza. e dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho.</p>	<p>( ) Possui conhecimento didático pedagógico inerente a sua prática, no entanto tem dificuldades em utilizando-o, às vezes, necessitando de suporte com autonomia pedagógico.</p>	<p>( ) Possui conhecimento didático pedagógico ( ) Possui conhecimento didático autonoma conhecimento pedagógico inerente a sua prática, utilizando-o, às vezes, inerente a sua prática.</p>	<p>( ) Domina e utiliza com autonomia conhecimento didático pedagógico inerente a sua prática, utilizando-o, às vezes, inerente a sua prática.</p>
<p><b>5 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b> Capacidade de interagir e cooperar com os colegas de trabalho, mantendo uma postura profissional participativa, visando o alcance de resultados institucionais satisfatórios e atendendo alunos e pais na escola.</p>	<p>( ) Não coopera com os colegas e cria sérios problemas de relacionamento com seus pares, alunos e direção), mas esforça-se sendo alvo constante de para criticas e reclamações.</p>	<p>( ) Apresenta limitações de interação com as pessoas (seus pares, alunos e sempre que necessário, e pares, alunos e direção), e pares, mostra-se proativo e suas relações com os pais.</p>	<p>( ) Possui disposição para cooperar e participar dos trabalhos em equipe, e sempre que necessário, e pares, alunos e direção), um bom relacionamento com os pais.</p>

Σ



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## Prefeitura Municipal de Morro Reuter

<p><b>6 - ADAPTABILIDADE</b></p> <p>Capacidade de adaptação às mudanças, a diferentes situações e realidades, a novas atividades e desenvolvimento novas atividades.</p>	<p>( ) É resistente a mudanças, trazendo, inovações/mudanças e/ou ambiente de trabalho, ao necessitando de acompanhamento direção.</p>	<p>( ) Tem dificuldade em ajustar-se a mudanças, que necessitando de acompanhamento direção.</p>	<p>( ) Tem capacidade de adaptar-se às mudanças, no novo ambiente de trabalho, buscando de forma adequada da ambiental de trabalho.</p>	<p>( ) Adapta-se facilmente a mudanças, que encara como oportunidades. Está aberto a desafios e atua como facilitador no trabalho coletivo.</p>
<p><b>7 - INICIATIVA</b></p> <p>Refere-se à demonstração de interesse em resolver problemas, e realizar tarefas fáceis ou difíceis, por iniciativa própria.</p>	<p>( ) Costuma esquivar-se do processo de solução de problemas, relativos à consecução do trabalho, demonstrando, inclusive, disponível para assumir responsabilizar-se por novas tarefas que forem atribuídas.</p>	<p>( ) Não se envolve no processo de discussão do problema, mas coloca-se disponibilizando-se para assumir responsabilidades, sejam necessárias para resolver problemas.</p>	<p>( ) Identifica proposta para novas que para</p>	<p>( ) É proativo, propõe ideias novas ou soluções de problemas, de forma assertiva, a partir dos resultados disponíveis.</p>
<p><b>8 - ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</b></p> <p>Capacidade de estar presente, frequente, aliado à exatidão, quanto ao cumprimento dos horários e prazos estabelecidos.</p>	<p>( ) Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho prestabeleida, tanto em relação aos horários como à frequência, mas não se preocupa em marcar os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.</p>	<p>( ) Às vezes cumpre a responsabilidade, tanto em relação aos horários como à frequência. Preocupa-se em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.</p>	<p>( ) Possui tanto capacidade de estar presente, frequente e aliado à exatidão, quanto ao cumprimento dos horários e estabelecidos..</p>	



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

<b>9 - ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS</b> Ações utilizadas no desenvolvimento do processo de ensino e de aprendizagem, procurando aproximar os estudantes das competências desejadas.	( ) Dificilmente propõe estratégias metodológicas que promovam o desenvolvimento integral do estudante, proporcionando uma aprendizagem qualitativa necessitando de suporte pedagógico.	( ) Raramente propõe estratégias metodológicas que promovam o desenvolvimento integral do estudante, proporcionando uma aprendizagem qualitativa necessitando de suporte apoiado.	( ) Ás vezes propõe estratégias metodológicas que promovam o desenvolvimento integral do estudante, buscando diariamente estratégias que promovam uma aprendizagem qualitativa.	( ) Apresenta comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do estudante, buscando diariamente estratégias que promovam uma aprendizagem qualitativa.
<b>10 - PLANEJAMENTO</b> Ato ou efeito de planejar, elaborar, organizar. Definição de objetivos que se deseja alcançar.	( ) Raramente planeja ou organiza as atividades tarefas de acordo com o planejamento apresentado, à coordenação.	( ) Planeja, mas não organiza as atividades e tarefas de acordo com o planejamento apresentado à coordenação.	( ) Planeja, mas, às vezes, planejamento e execução precisam ser acompanhados pela coordenação.	( ) Planeja, organiza e executa as atividades de acordo com o apresentado pela coordenação.

ASSINATURA/CARIMBO DO (A) AVALIADOR (A)  
(A) SERVIDOR (A)

3 - ANÁLISE DO (A) GESTOR (A) / COMISSÃO DE AVALIAÇÃO.  
[Signature]

NOTA (FATORES SUBJETIVOS)

ASSINATURA DO



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

Indique as ações de desenvolvimento que, em sua opinião, devem ser adotadas para melhorar o desempenho do (a) servidor (a).

**ASSINATURA/CARIMBO DO (A) AVALIADOR (A)**

**4 - A SER PREENCHIDO PELO (A) SERVIDOR (A)**

Registre sua opinião a respeito de sua avaliação.

**ASSINATURA DO (A) SERVIDOR (A)**

**5 - RESULTADO FINAL (a ser preenchido pela Comissão)**



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

<b>NOTA FATORES SUBJETIVOS</b>	<b>( - ) FATORES OBJETIVOS</b>	<b>NOTA FINAL</b>
<b>6 - HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS</b>		
<p>Fica homologado o resultado da Avaliação de Desempenho expresso no campo 5 deste formulário, do (a) servidor (a), identificado no campo 1. O (A) servidor (a) avaliado (a) terá um prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data em que o mesmo for notificado sobre o resultado, para contestá-lo, caso queira.</p> <p>DATA: _____ / _____ / _____</p>	<b>DESPORTO</b>  <b>PRESIDENTE DA COMISSÃO</b>  (Assinatura/Carimbo)	<b>SECRETÁRIO (A) MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E</b>  (Assinatura/Carimbo)

5



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**Prefeitura Municipal de Morro Reuter**

**7 - NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR**

Eu, \_\_\_\_\_, estou ciente do resultado da minha Avaliação de Desempenho referente ao ano de \_\_\_\_\_.  
DATA: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
ASSINATURA DO (A) SERVIDOR (A)

1



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

### ANEXO III

#### QUADRO DE CARGOS PERMANENTES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM OS QUANTITATIVOS E DESCRIÇÕES

##### Cargo: PROFESSOR

**A - DESCRIÇÃO SINTÉTICA:** planejar e executar atividades pedagógicas inerentes ao processo de ensino e de aprendizagem, conforme documentos que orientam o currículo da Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter.

**B - DESCRIÇÃO ANALÍTICA:** realizar atividades com crianças e jovens, através de atividades lúdicas e pedagógicas; executar o trabalho docente em consonância com o Documento Orientador Curricular do Território de Morro Reuter; apurar a frequência diária dos estudantes; organizar registros de observações dos estudantes, para acompanhar e avaliar, sistematicamente, o processo de ensino e de aprendizagem; participar de atividades extraclasses; participar do processo de planejamento das atividades da escola; cooperar na elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Escola e do Regimento Escolar; participar de reuniões pedagógicas; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade escolar; participar de formação continuada para docentes; cooperar com os serviços de administração escolar e coordenação pedagógica da escola; executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

##### Cargo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

**A - DESCRIÇÃO SINTÉTICA:** planejar e executar atividades pedagógicas inerentes ao processo de ensino e de aprendizagem, conforme documentos que orientam o currículo da Educação Infantil de Morro Reuter.

**B - DESCRIÇÃO ANALÍTICA:** realizar atividades com crianças, através de atividades lúdicas e pedagógicas que favoreçam as aprendizagens infantis; executar o trabalho docente em consonância com o Documento Orientador Curricular do Território de Morro Reuter; cuidar do ambiente e dos materiais utilizados no desenvolvimento das atividades, organizando os objetos de uso pessoal das crianças; apurar a frequência diária das crianças; organizar registros de observações das crianças, para acompanhar e avaliar, sistematicamente, o processo de ensino e de aprendizagem; participar de atividades extraclasses; participar do processo de planejamento das atividades da escola; cooperar na elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Escola e do Regimento Escolar; participar de reuniões pedagógicas; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade escolar; participar de formação continuada para docentes; cooperar com os serviços de administração escolar e coordenação pedagógica da escola; executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

##### Cargo: PEDAGOGO

W



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER

**A - DESCRIÇÃO SINTÉTICA:** orientar e acompanhar o processo de ensino e de aprendizagem desenvolvido nas escolas da Rede Municipal de Ensino de Morro Reuter, realizando a supervisão escolar e a orientação educacional no âmbito da Rede.

**B - DESCRIÇÃO ANALÍTICA:** orientar o trabalho docente em consonância com o Documento Orientador Curricular do Território de Morro Reuter; participar na elaboração, execução e avaliação de formação continuada; participar da elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico, do Regimento Escolar e dos Planos de Ensino; acompanhar o desenvolvimento do processo ensino e de aprendizagem, coordenando o trabalho docente e monitorando a aprendizagem dos estudantes; coordenar reuniões pedagógicas; participar de reuniões técnico-administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação; integrar grupos de trabalho e comissões; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade escolar; coordenar conselhos de classe; analisar o histórico escolar dos estudantes com vistas a adaptações, transferências, reingressos e recuperações; participar da elaboração, acompanhamento e avaliação de programas educacionais; executar outras atividades afins e compatíveis com o cargo.

Cargo	Número de Cargos	Carga Horária Semanal	Área de conhecimento	Atuação
Professor	80	22h	Arte	Educação Infantil e Ensino Fundamental
			Educação Física	Educação Infantil e Ensino Fundamental
			Língua Alemã	Educação Infantil e Ensino Fundamental
			Música	Educação Infantil e Ensino Fundamental
			Língua Inglesa	Ensino Fundamental
			Língua Portuguesa	Ensino Fundamental
			Matemática	Ensino Fundamental
			Ciências	Ensino Fundamental
			Geografia	Ensino Fundamental
			História	Ensino Fundamental
Professor Educação Infantil	16	22h	Pedagogia	Ensino Fundamental – Anos Iniciais
			Pedagogia	Educação Infantil
Professor Educação Infantil	3	30h	Pedagogia	Educação Infantil
Professor Educação Infantil	3	40h	Pedagogia	Educação Infantil
Pedagogo	4	22h	Pedagogia	Educação Infantil e Ensino Fundamental



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**ANEXO IV**

**TIPOLOGIA DAS UNIDADES ESCOLARES E GRATIFICAÇÕES PELO  
EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

A Função Gratificada (FG) será creditada aos diretores e vice-diretores de escolas municipais de Educação Infantil e Fundamental, observará o número de alunos da Escola, nos seguintes critérios:

<b>DIRETOR DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	
<b>I - Até 70 alunos</b>	R\$ 550,00
<b>II - Acima de 70 alunos</b>	R\$ 750,00

<b>DIRETOR DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	
FG – 14h	R\$ 1.880,00

<b>DIRETOR DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL E/OU ENSINO FUNDAMENTAL</b>	
<b>I - Até 100 alunos</b>	R\$ 750,00
<b>II - Acima de 100 alunos</b>	R\$ 900,00
<b>III - Escolas com turnos manhã, tarde e noite terão direito a um vice-diretor com 22 horas semanais e com FG de</b>	R\$ 255,00

<b>COORDENADOR PEDAGÓGICO</b>	
FG única	R\$ 255,00



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO REUTER**

**EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Encaminhamos o presente Projeto de Lei nº 067/2022, “**DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MORRO REUTER, ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.**”, , para apreciação.

Em consonância com as exigências da Constituição Federal, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, do Plano Nacional de Educação e do diploma que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, submetemos à sua apreciação o novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Relativamente ao Plano de Carreira até então vigente (Lei Municipal nº 432/2000), as alterações mais significativas propostas se constituem na extinção do nível médio (magistério) como requisito de entrada na carreira, em atendimento a meta 15 do Plano Nacional de Educação, o enquadramento dos atuais professores nas suas devidas classes e níveis, a inclusão de aperfeiçoamento em cursos de mestrado e doutorado, além da manutenção da promoção por merecimento e dos avanços por tempo de serviço.

Da mesma forma o projeto de lei busca garantir que a carreira do Magistério Municipal seja mais atrativa, garantindo o interesse dos professores em atuar junto à rede de ensino de Morro Reuter, reduzindo a possibilidade de escassez de profissionais.

Ademais, imperioso dizer que a redação foi apresentada ao corpo docente do Município, em audiência realizada em 04 de agosto de 2022, conforme ata em anexo.

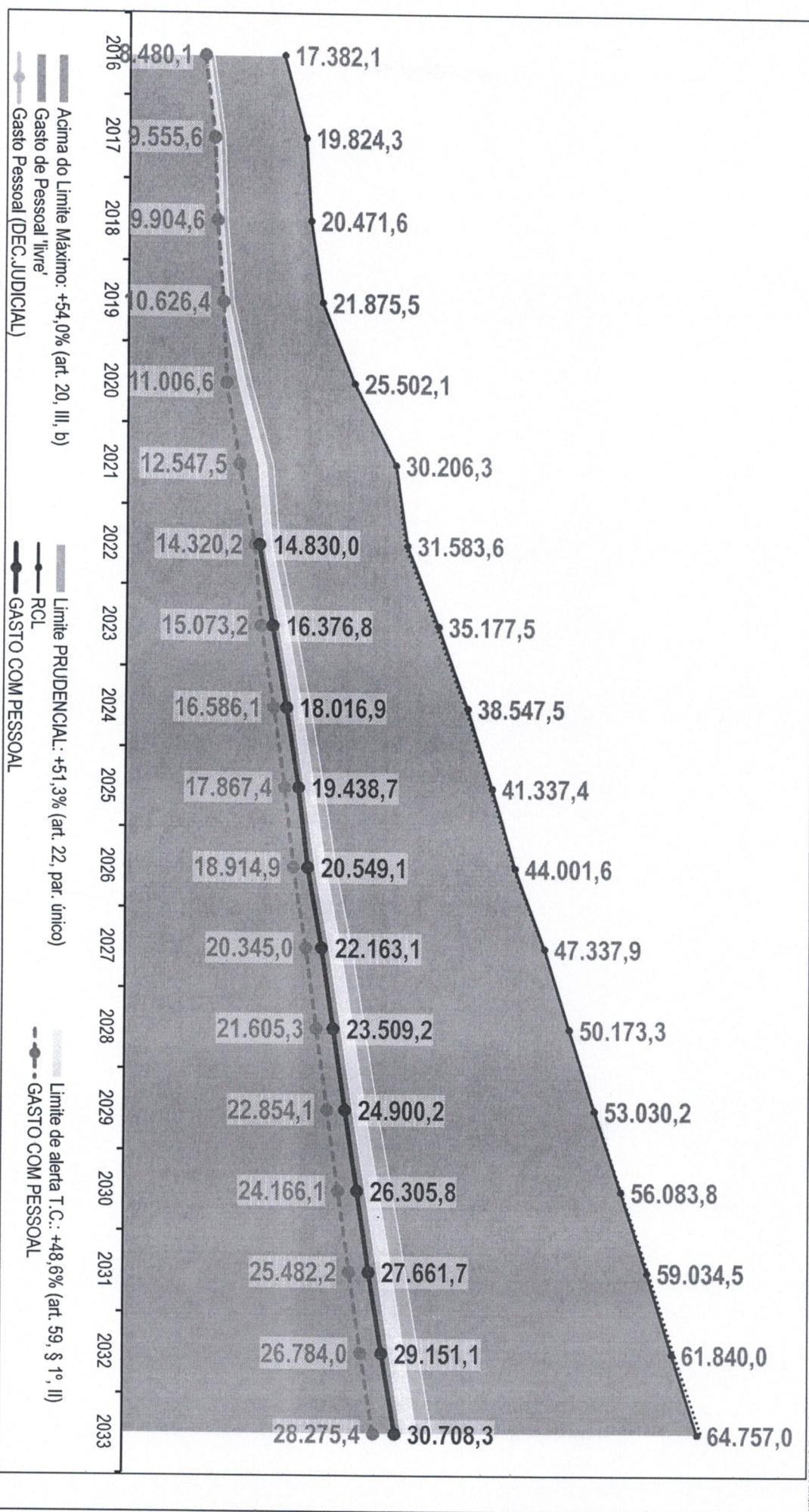
Sendo o que havia para o momento e confiantes no pronunciamento favorável ao Projeto de Lei em tela, aproveitamos o ensejo para renovarmos protestos de elevada estima e consideração.

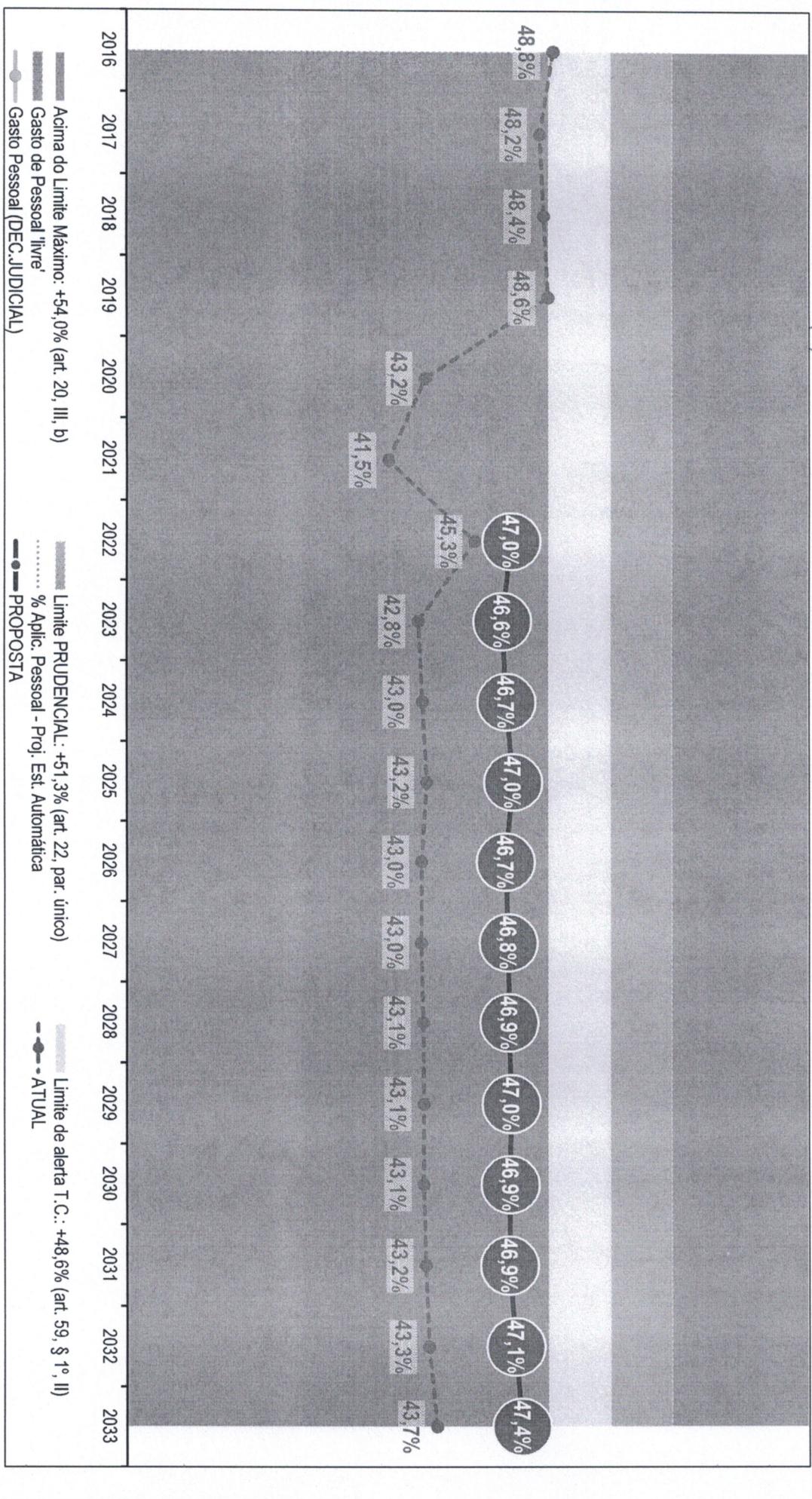
Atenciosamente.

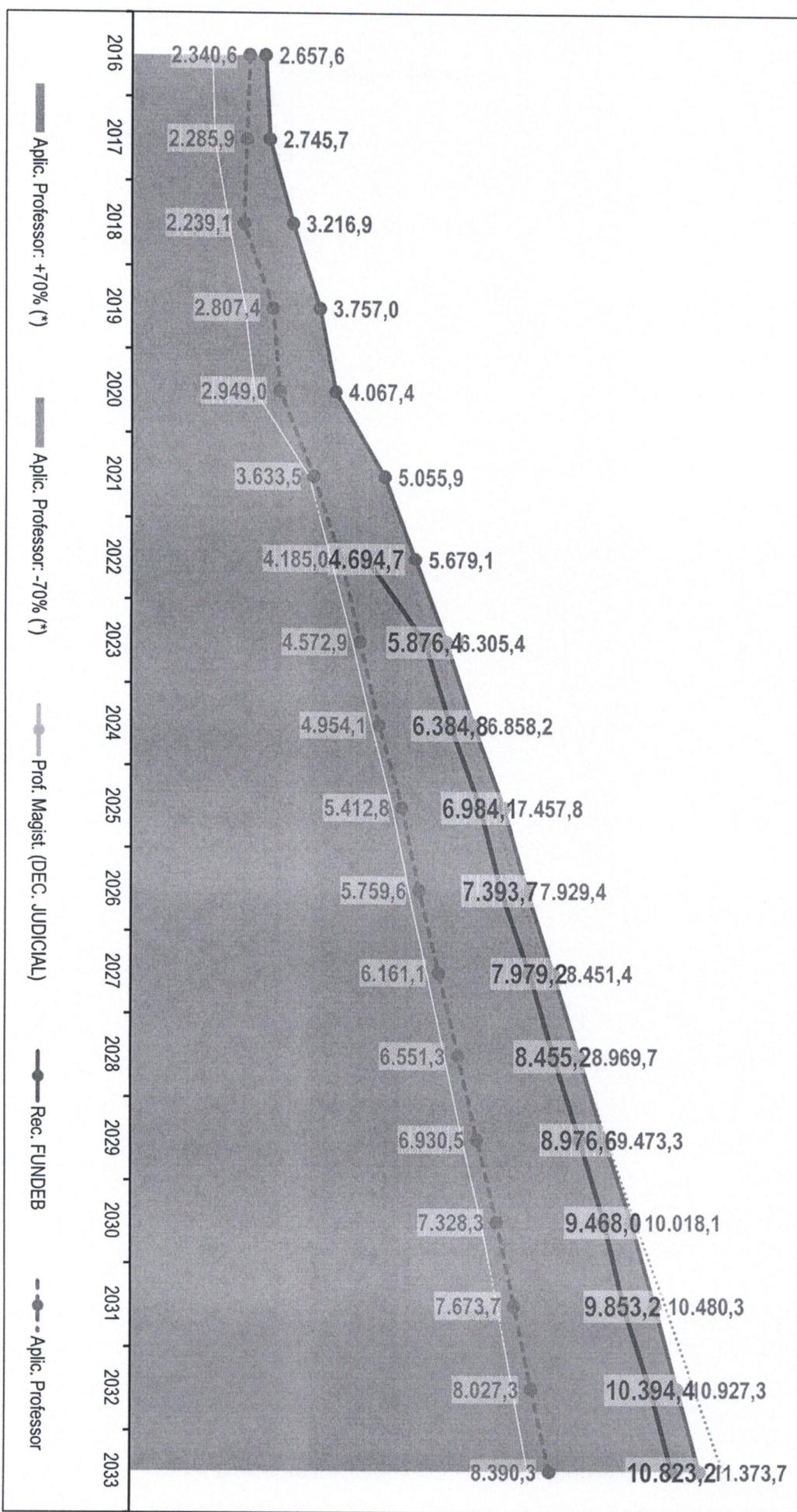
**CARLA CRISTINE WITTMANN CHAMORRO**

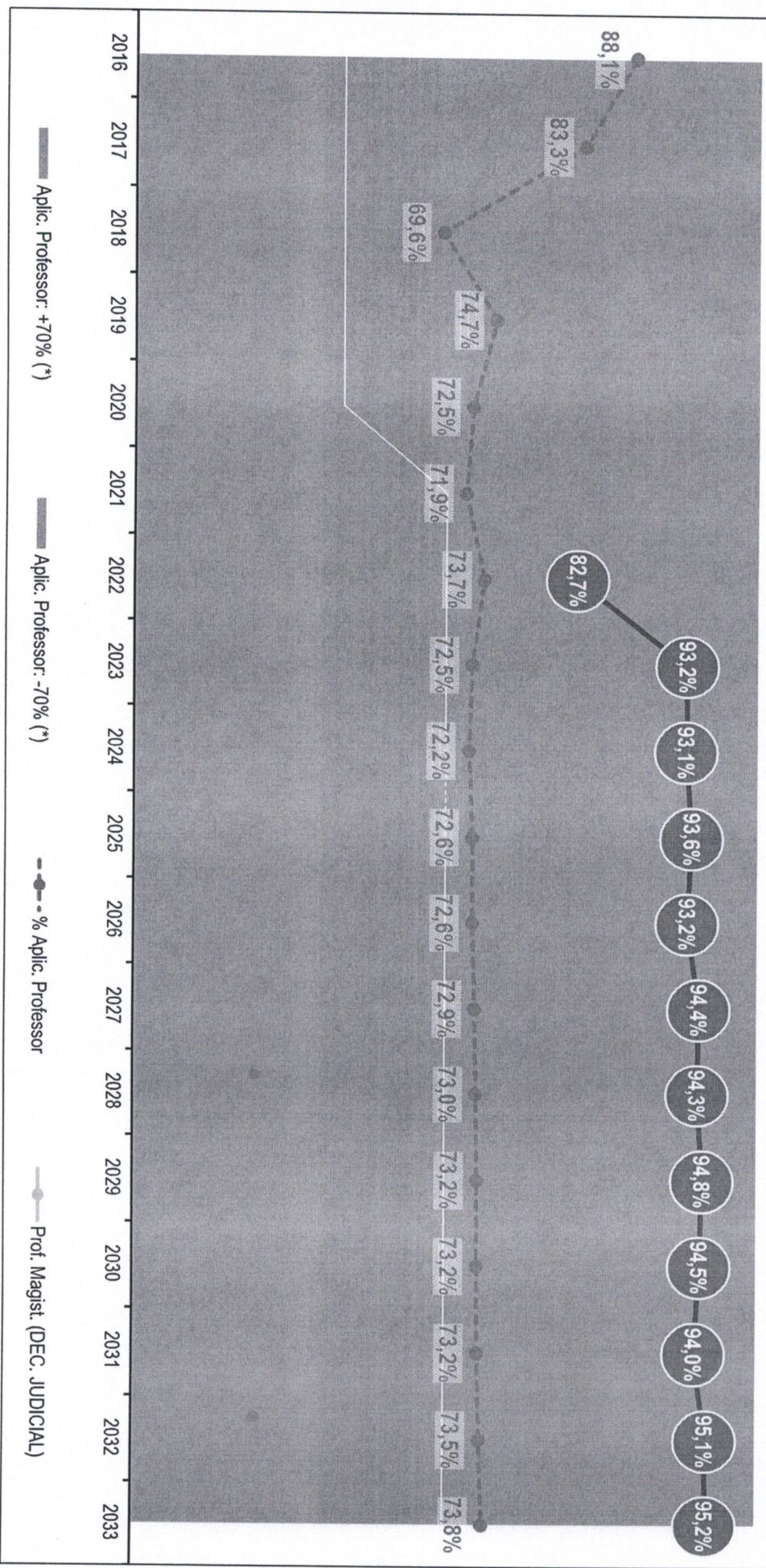
**PREFEITA MUNICIPAL.**

# **IMPACTOS FINANCEIROS**

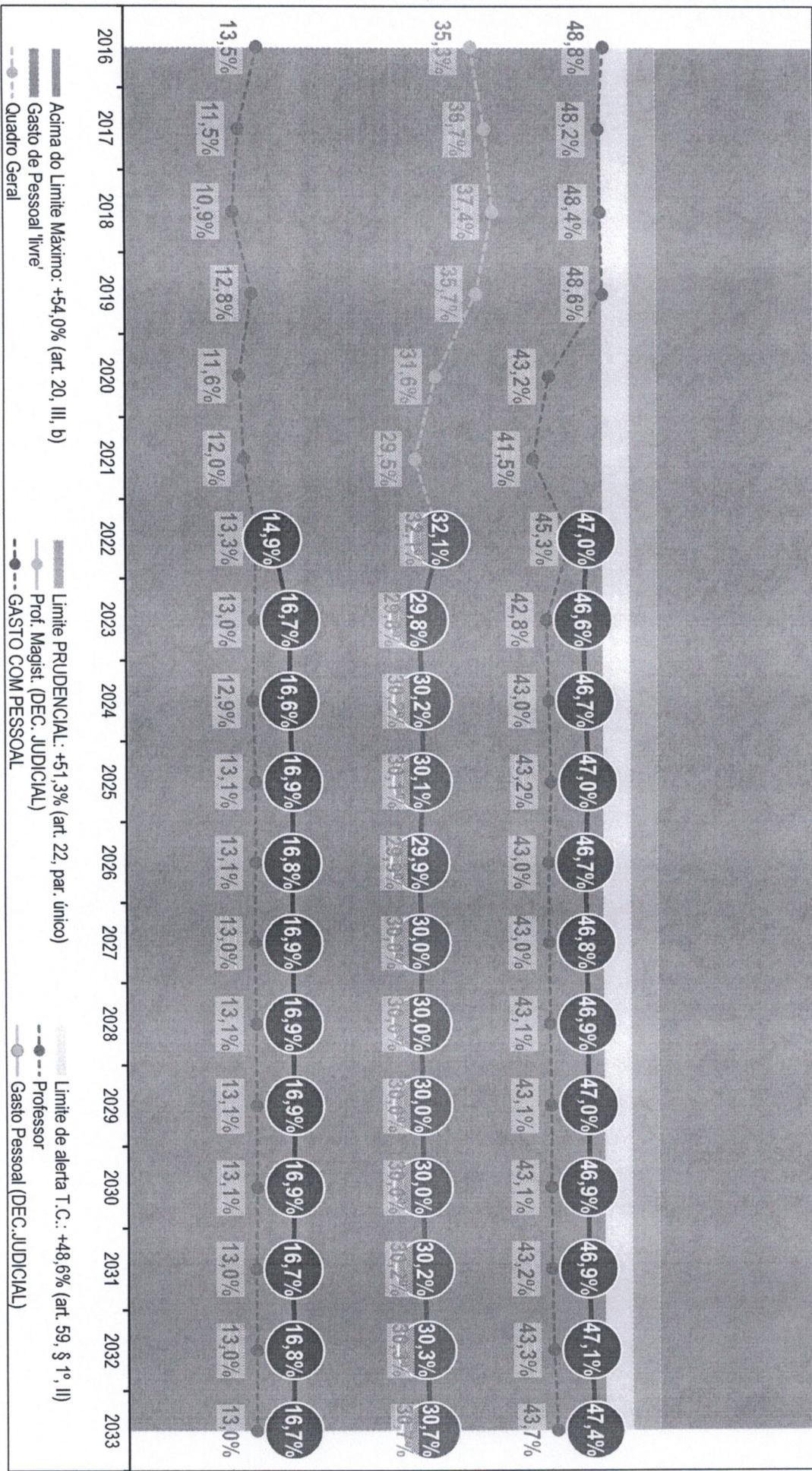






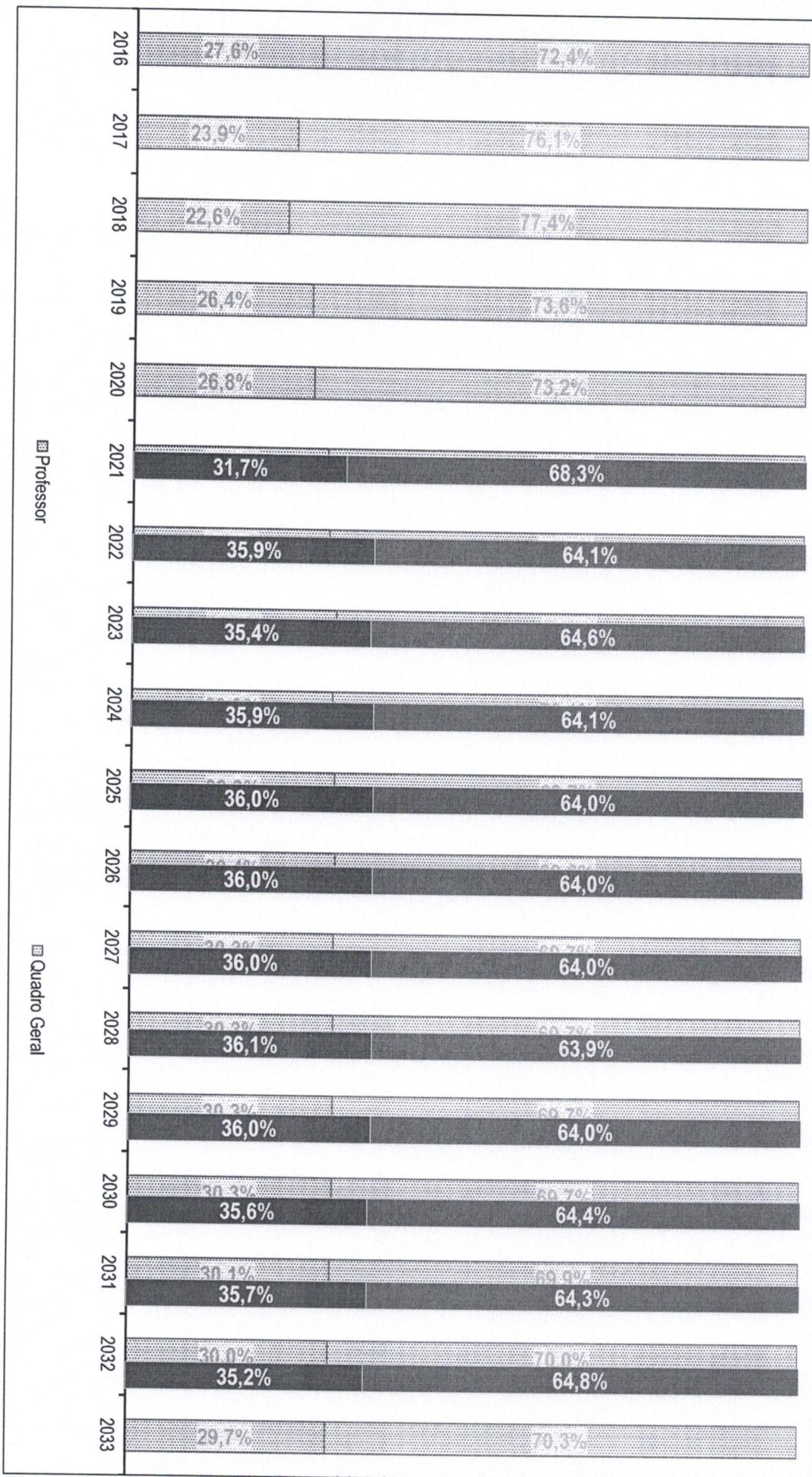


PRO - Participação de cada Carreira na RCL (%)



PRO - Participação de cada Carreira no Gasto com Pessoal (%)

[www.SINTEGRIS.com.br](http://www.SINTEGRIS.com.br)



# **LISTA DE PRESENÇA**



- EXPERIÊNCIAS... MEMÓRIAS -  
Uma conexão entre o que VIVEMOS e o que nos TOCA.

LISTA DE PRESENÇAS

Data: 04/08/2022	Local: Centro de Cultura
Horário: 18h30min	Público Alvo: Professores/as da rede Municipal de Ensino de Morro Reuter
Tema: Plano de Carreira	

NOME

1. Eliane Becker
2. Andraia Paula Turner
3. Angela Fávaro
4. Juci Schuck
5. Magda P.R. Metz
6. Carmen Hamminger
7. Nívia R. Spamereneger
8. Eduardo Gabriel Selbitzky
9. Morgana Tröglmann
10. România Gais Stoffel
11. Helinda Albrecht
12. Diree T. S. Schneiders
13. Anelise Sturm
14. Ingrid Wobitz Eich
15. Marceli L.B. Robetti
16. Elizandra Souza Stoller
17. ~~Patrícia M. Philippse~~
18. Foster G. Ruthert
19. Patricia Wobitz
20. Adila Belmoula Metz
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.
- 29.
- 30.
- 31.
- 32.
- 33.
- 34.
- 35.
- 36.
- 37.
- 38.
- 39.