

PROJETO DE LEI Nº 61 /2025

Altera a tabela de vencimentos dos cargos do quadro permanente do Magistério Público Municipal, constante no anexo III da Lei nº 630, de 19 de dezembro de 2001.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAI,

Art. 1º - A parte permanente do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal, constituída pelas categorias funcionais de Docente I, Docente II e Especialista em Educação constante no Anexo III da Lei nº 630, de 19 de dezembro de 2001, passam a ter seus vencimentos base, estabelecidos de acordo com a Tabela Única constante no Anexo desta Lei.

Art. 2º - As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta da verba própria do orçamento que, em sendo necessário, será suplementada.

Art. 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros a partir de 01 de junho de 2025.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

JS



ANEXO ÚNICO

QUADRO PERMANENTE

TABELA ÚNICA

DOCENTE I / DOCENTE II / ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO

Normal	Graduação	Pós Graduação	Mestrado	Doutorado
NIVEL (A)	NIVEL (B)	NIVEL (C)	NIVEL (D)	NIVEL (E)
R\$ 2.580,98	R\$ 3.200,00	R\$ 3.584,00	R\$ 4.014,08	R\$ 4.736,61

JK



LEI Nº 630, de 19 de dezembro de 2001.

Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal de Pirai, define o respectivo Quadro de Pessoal e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAI aprova e eu sanciono a seguinte Lei.

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS DO ESTATUTO

Art. 1º - Fica instituído, na forma do art. 67 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9ª da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, o presente Estatuto e Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal de Pirai.

Parágrafo único - O Estatuto e o Plano de Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei têm por objetivo precípuo incentivar a formação, a atualização, o aperfeiçoamento e a especialização do pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal, visando a melhoria do desempenho de suas funções na formulação e execução das ações estabelecidas nas políticas nacionais e nos planos educacionais do Município de Pirai.

Art. 2º - Aplica-se ao pessoal do Magistério Público Municipal, complementar e subsidiariamente, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais de Pirai, Lei Municipal nº 324, de 16 de junho de 1992 e demais leis referentes aos servidores públicos municipais.

Art. 3º - O exercício do Magistério inspirar-se-á nos seguintes princípios e valores:



CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 31 - Progressão funcional é a percepção, pelo servidor do Quadro de Pessoal do Magistério, de vencimento superior ao que vinha recebendo, por nova titulação ou habilitação e avaliação de desempenho, observadas as normas estabelecidas neste capítulo.

Art. 32 - A progressão funcional é aplicável aos ocupantes dos cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Pirai.

Art. 33 - As progressões funcionais serão efetuadas, anualmente, no mês de junho, se houver candidato que preencha todos os requisitos estabelecidos no art. 34. desta Lei.

Art. 34 - Para fazer jus à progressão funcional o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

II - obter, desempenho suficiente avaliado em função da assiduidade, pontualidade e disciplina, de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 35 e 36 desta Lei;

III - obter, em instituição credenciada, as habilitações ou titulações na área de atuação do profissional de educação, conforme especificado no artigo 39 desta Lei.

Art. 35 - A avaliação de desempenho será analisada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério e por ela coordenada, observados os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

Art. 36 - A avaliação de desempenho será considerada insuficiente para fins de progressão, sempre que o profissional de educação no período do interstício, apresentar:

I - 02 (duas) penalidades disciplinares;

II - 05 (cinco) faltas injustificadas ao serviço;

III - 10 (dez) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativas.

Art. 37 - Suspendem a contagem do tempo para fins de progressão:

I - as licenças e afastamentos sem direito à remuneração;



PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRAÍ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 32 - A progressão funcional é aplicável aos ocupantes dos cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Piraí.

Art. 33 - As progressões funcionais serão efetuadas, anualmente, no mês de junho, se houver candidato que preencha todos os requisitos estabelecidos no art. 34. desta Lei.

Art. 34 - Para fazer jus à progressão funcional o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

II - obter, desempenho suficiente avaliado em função da assiduidade, pontualidade e disciplina, de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 35 e 36 desta Lei;

III - obter, em instituição credenciada, as habilitações ou titulações na área de atuação do profissional de educação, conforme especificado no artigo 39 desta Lei.

Art. 35 - A avaliação de desempenho será analisada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério e por ela coordenada, observados os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

Art. 36 - A avaliação de desempenho será considerada insuficiente para fins de progressão, sempre que o profissional de educação no período do interstício, apresentar:

I - 02 (duas) penalidades disciplinares;

II - 05 (cinco) faltas injustificadas ao serviço;

III - 10 (dez) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativas.

Art. 37 - Suspendem a contagem do tempo para fins de progressão:

I - as licenças e afastamentos sem direito à remuneração;



II - as licenças para tratamento de saúde no que excederem 90 (noventa) dias, mesmo quando em prorrogação, exceto as decorrentes de acidente em serviço;

III - as licenças para tratamento de saúde em pessoas da família, no que excederem 60 (sessenta) dias;

IV - os afastamentos para exercício de atividade não relacionadas com o magistério.

Art. 38 - Caso a avaliação de desempenho seja considerada insuficiente, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo cumprir o interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 39 - As unidades escolares deverão enviar sistematicamente à Secretaria Municipal de Educação e Cultura, os dados e informações necessárias à aferição do desempenho do pessoal do Magistério, para encaminhamento ao órgão de recursos humanos da Prefeitura.

Art. 40 - Preenchidos os requisitos estabelecidos no art. 34, incisos I e II, o Profissional da Educação terá sua formação analisada, para fins do inciso III do mesmo artigo, segundo os critérios abaixo:

§ 1º - Professor classe Docente I

NÍVEL A - habilitação específica oferecida em nível médio, na modalidade normal, com duração de 3 (três) anos.

NÍVEL B - habilitação específica oferecida em nível médio, na modalidade normal, com duração de 3 (três) anos, acrescida de Licenciatura Plena em curso de nível superior.

NÍVEL C - habilitação específica oferecida em nível médio, na modalidade normal, com duração de 3 (três) anos, acrescida de Licenciatura Plena, em curso de nível superior, seguida de curso de pós-graduação *lato sensu* com a duração de 360 (trezentos e sessenta) horas de aula.



NÍVEL D - habilitação específica oferecida em nível médio, na modalidade normal, com duração de 3 (três) anos, acrescida de Licenciatura Plena, em curso de nível superior, seguida de curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Mestrado na área de Educação.

NÍVEL E - habilitação específica oferecida em nível médio, na modalidade normal, com duração de 3 (três) anos, acrescida de Licenciatura Plena, em curso de nível superior, seguida de curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Doutorado, na área de Educação.

§ 2º - Professor classe Docente II

NÍVEL A – Habilitação específica obtida em curso de graduação correspondente à Licenciatura Plena.

NÍVEL B - Habilitação específica obtida em curso de graduação correspondente à Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação na área de Educação.

NÍVEL C - Habilitação específica obtida em curso de graduação correspondente à Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação em nível de Mestrado, na área de Educação.

NÍVEL D - Habilitação específica obtida em curso de graduação correspondente à Licenciatura Plena, acrescida de curso de pós-graduação em nível de Doutorado, na área de Educação.

§ 3º - Especialista de Educação

NÍVEL A - Curso de nível superior em Pedagogia, sendo que para o exercício dos cargos de Supervisor de Ensino e Orientador Educacional, serão exigidas as habilitações específicas.

NÍVEL B - Curso de nível superior em Pedagogia, sendo que para o exercício dos cargos de Supervisor de Ensino e Orientador Educacional, serão exigidas as habilitações específicas, acrescido de curso de pós-graduação *lato sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área de Educação.



NÍVEL C - Curso de nível superior em Pedagogia, sendo que para o exercício dos cargos de Supervisor de Ensino e Orientador Educacional, serão exigidas as habilitações específicas, acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Mestrado, na área de Educação.

NÍVEL D - Curso de nível superior em Pedagogia, sendo que para o exercício dos cargos de Supervisor de Ensino e Orientador Educacional, serão exigidas as habilitações específicas, acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Doutorado, na área de Educação.

Art. 41 - O comprovante de curso que habilita o servidor do Magistério Público Municipal é o documento expedido pela instituição formadora, acompanhado do respectivo histórico escolar ou registro profissional, na forma da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL DO MAGISTÉRIO

Art. 42 - Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério, constituída por 5 (cinco) membros nomeados pelo Prefeito Municipal, por indicação da Secretária Municipal de Educação e Cultura, sendo pelo menos 3 (três) pertencentes ao Quadro Permanente do Magistério.

Art. 43 - A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação.

Art. 44 - Havendo candidatos habilitados à progressão funcional a Comissão se reunirá, anualmente, no mês de março, a fim de coordenar a avaliação de desempenho dos servidores do Magistério, objetivando a aplicação do instituto da progressão funcional, definido nesta Lei.

**QUADRO PERMANENTE***Classe***DOCENTE I****INICIAL: R\$ 500,00**

FORMAÇÃO	NÍVEL	VENCIMENTO
NORMAL	A	500,00
LICENCIATURA PLENA	B	550,00
PÓS GRADUAÇÃO	C	583,00
MESTRADO	D	652,96
DOCTORADO	E	770,50

- Carga Horária Semanal: 22 h 30 min (vinte e duas horas e trinta minutos)

- Educação Infantil e Ensino Fundamental até 4ª série



LEI Nº 1.111, de 02 de abril de 2013.

Altera a tabela de vencimentos dos cargos do quadro permanente do Magistério Público Municipal, constante no anexo III da Lei nº 630, de 19 de dezembro de 2001.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAI aprova e eu sanciono a seguinte Lei.

Artigo 1º - A parte permanente do quadro de pessoal do Magistério Público Municipal, constituída pelas categorias funcionais de Docente I, Docente II e Especialista em Educação constante no Anexo III da Lei nº 630, de 19 de dezembro de 2001, passam a ter seus vencimentos base, estabelecidos de acordo com a Tabela Única constante no Anexo desta Lei.

Artigo 2º - As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta da verba própria do orçamento que, em sendo necessário, será suplementada.

Artigo 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo, entretanto, seus efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2013.

Artigo 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRAI, em 03 de abril de 2013.


LUIZ ANTONIO DA SILVA NEVES
Prefeito Municipal



ESTADO DO RIO DE JANEIRO



PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRAI
GABINETE DO PREFEITO

C.M.P - PIRAI-RJ.

Processo nº 1089

Rubrica gk Fis 15

ANEXO ÚNICO

QUADRO PERMANENTE

TABELA ÚNICA

DOCENTE I / DOCENTE II / ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO

Normal NIVEL (A)	Graduação NIVEL (B)	Pós Graduação NIVEL (C)	Mestrado NIVEL (D)	Doutorado NIVEL (E)
R\$ 1.100,00	R\$ 1.540,00	R\$ 1.724,80	R\$ 1.931,77	R\$ 2.279,48



Modernidade com Qualidade de Vida



ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO PARA O REAJUSTE COM MAGISTÉRIO
(ARTIGO 16 DA LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL)

Nº PROCESSO	DATA	ASSUNTO	ÓRGÃO	MÊS DE REFERÊNCIA	RCL MÊS REF.	RCL
XXXXX/2025	XX/XX/2025	PREVISÃO FOLHA COM REAJUSTE MAGISTÉRIO	GABINETE DO PREFEITO	MAIO	05/25	R\$ 309.111.004,95

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	REFERÊNCIA	NOVO CENÁRIO	Metodologia: Este estudo usou como referência a Receita Corrente Líquida do mês de abril de 2025 = 309.111.004,95 e a Desp. com Pessoal dos Últimos 12 (doze) meses = 131.123.729,47, para calcular o valor da média das Despesas com Pessoal Mês = 11.300.745,38. A partir daí, calculamos, em cima do REAJUSTE, o novo valor da folha para o mês de junho/2025 = 11.584.831,48. O valor encontrado do Impacto Orçamentário foi de 284.086,10. Considerando a nova folha de pagamento no valor de R\$ 11.584.831,48, mais a projeção já realizada com o reajuste salarial de 7% multiplica por 12 meses mais 13º salário mais 50% de férias totalizaremos um valor de R\$ 147.043.446,24 até dezembro/2025, portanto elevando o percentual de pessoal para efeito dos limites de pessoal de 42,41% para 47,57%, com Impacto Orçamentário de 5,15%. Com esse impacto a administração estaria respeitando o limite de alerta com despesa de pessoal de 48,60%
DESP. COM PESSOAL ÚLTIMOS 12 MESES	309.111.004,95	309.111.004,95	
DESPESA COM PESSOAL MÊS	131.123.729,47	147.043.446,24	
PERCENTUAL APLICADO – EXECUTIVO	11.300.745,38	11.584.831,48	
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO	42,42%	47,57%	5,15%

CÁLCULO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO PARA O REAJUSTE COM MAGISTÉRIO

DETALHAMENTO

ÓRGÃO	R\$ Base 05/2025	PREVISÃO	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	REAJUSTE (%)	% IMPACTO ORÇAMENTÁRIO EM RELAÇÃO A R.C.L.	% APLICADO EXECUTIVO REF. 05/2025	% IMPACTO DO AUMENTO COM O APLICADO EXECUTIVO
Executivo	11.300.745,38	11.584.831,48	284.086,10	2,51	0,0919%	42,42%	42,51%
TOTAL	10.201.651,33	10.458.534,26	256.882,93	2,52	0,0831%	42,38%	42,46%

ENCARGOS	R\$ Base 05/2025	PREVISÃO	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	REAJUSTE (%)	% IMPACTO ORÇAMENTÁRIO EM RELAÇÃO A R.C.L.	% APLICADO EXECUTIVO REF. 05/2025	% IMPACTO DO AUMENTO COM O APLICADO EXECUTIVO
FGTS	2.490,61	2.553,19	62,58	2,51	0,0000%	42,38%	42,38%
INSS	250.610,04	250.730,78	120,74	0,05	0,0000%	42,38%	42,38%
FPSMP	845.993,40	873.013,25	27.019,85	3,19	0,0087%	42,38%	42,39%
TOTAL	1.099.094,05	1.126.297,22	27.203,17	2,48	0,0088%	42,38%	42,39%

TOTAL GERAL	11.300.745,38	11.584.831,48	284.086,10	2,51	0,0919%	42,38%	42,47%
-------------	---------------	---------------	------------	------	---------	--------	--------

	Executivo	
Limite de Alerta	Limite Prudencial	Limite Máximo
48,60%	51,30%	54,00%

C.M.P. - PIRAI-RJ.
Processo nº 1089
Rubrica 94 Fls 16