

**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

PROJETO DE LEI Nº 052/2026, DE 16 DE SETEMBRO DE 2026.

Estabelece o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Travesseiro, institui o respectivo quadro de cargos e funções e dá outras providências.

GILMAR LUIZ SOUTHER, PREFEITO MUNICIPAL DE TRAVESSEIRO,
Estado do Rio Grande do Sul,

FAÇO SABER que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte lei:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta lei estabelece o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Travesseiro, cria o respectivo quadro de cargos, dispõe sobre o regime de trabalho e plano de pagamento dos profissionais do magistério, em consonância com os princípios constitucionais, com a Lei de Diretrizes Básicas do Ensino e demais disposições da legislação vigente.

Art. 2º O regime jurídico dos profissionais do magistério é o estatutário, em conformidade com o disciplinado pela Lei Municipal.

**CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

Art. 3º A carreira do magistério público do Município tem como princípios básicos:

I – formação profissional: condição essencial que habilita para o exercício do magistério através da comprovação de titulação específica;

II – valorização profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e com o aperfeiçoamento profissional continuado;

III – piso salarial profissional definido por lei específica;

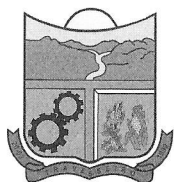
IV – progressão funcional na carreira, mediante promoção baseada no tempo de serviço e merecimento;

V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho.

**CAPÍTULO III
DO ENSINO**

Art. 4º O Município incumbir-se-á de oferecer a educação básica nos níveis da educação infantil em creches e pré-escolas e, com prioridade em relação ao ente estadual, o

Mes
[Assinatura]



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

**CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Seção I
Das Disposições Gerais**

Art. 5º A carreira do magistério público municipal é constituída pelo conjunto de cargos efetivos de Professor, estruturada em classes, dispostas gradualmente, com acesso sucessivo de classe a classe, cinco níveis de formação, estabelecidos de acordo com a titulação pessoal do profissional do magistério.

§ 1º Os cargos de Orientador Educacional e de Professor de Educação Especial terão a carreira específica, estrutura de classes e níveis de formação.

§ 2º Além dos cargos efetivos, a presente Lei também compreende quadro de cargos em comissão e funções gratificadas, destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento, específicas para área da educação.

Art. 6º Para fins desta lei, consideram-se:

I – Profissionais do Magistério Público Municipal: o conjunto de Professores, Orientadores Educacionais, Diretores, Vice-Diretores e Coordenadores Pedagógicos que, ocupando cargos efetivos, cargos em comissão ou funções gratificadas nas unidades escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação, desempenham atividades docentes ou de suporte pedagógico à docência, com vistas a alcançar os objetivos educacionais;

II – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e retribuição pecuniária padronizada;

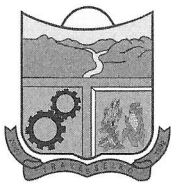
III – Professor: profissional do magistério com formação específica para o exercício das funções docentes;

IV – Orientador Educacional: profissional do magistério com formação em curso superior de graduação ou pós-graduação, específico em Orientação Educacional e registro no respectivo órgão competente do Ministério da Educação, com atuação em atividades de apoio ou o suporte direto à docência;

V – Diretor e Vice-Diretor de Escola: profissional com formação e experiência docente, que desempenha atividades de direção e coordenação da escola;

VI – Coordenador Pedagógico: profissional com formação e experiência docente, que desempenha atividades envolvendo o planejamento, acompanhamento, organização e coordenação do processo didático-pedagógico da rede municipal de ensino e de apoio direto à docência.

me



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Seção II
Das Classes

Art. 7º As classes constituem a linha de promoção dos profissionais do magistério, detentores de cargos efetivos.

Parágrafo único. As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E e F, sendo esta última a final da carreira.

Art. 8º Todo cargo se situa, inicialmente, na classe “A” e a ela retorna quando vago.

Seção III
Da Promoção

Art. 9º Promoção é a passagem do profissional do magistério de uma determinada classe para a classe imediatamente superior.

Art. 10. As promoções obedecerão ao critério de tempo de exercício mínimo na classe e ao merecimento.

Art. 11. O merecimento para promoção à classe seguinte será avaliado pelo desempenho de forma eficiente, pela assiduidade, pontualidade, responsabilidade, realização de cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional, projetos e trabalhos realizados.

Art. 12. A promoção a cada classe obedecerá aos seguintes requisitos de tempo e merecimento:

I – para a classe A – ingresso automático;

II – para a classe B:

a) três (03) anos de interstício na classe A;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com a Educação, que somados perfaçam, no mínimo, cento e vinte (120) horas;

c) avaliação periódica de desempenho.

III – para a classe C:

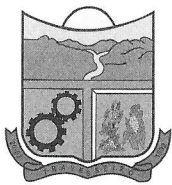
a) quatro (04) anos de interstício na classe B;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com a Educação, que perfaçam, no mínimo, cento e sessenta (160) horas;

c) avaliação periódica de desempenho.

IV – para a classe D:

a) cinco (05) anos de interstício na classe C;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com a Educação, que perfaçam, no mínimo, duzentas (200) horas;

c) avaliação periódica de desempenho.

V – para a classe E:

a) seis (06) anos de interstício na classe D;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com a Educação, que perfaçam, no mínimo, duzentas e quarenta (240) horas;

c) avaliação periódica de desempenho.

VI – para a classe F:

a) sete (07) anos na classe E;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados com a Educação, que perfaçam, no mínimo, duzentas e oitenta (280) horas;

c) avaliação periódica de desempenho.

§ 1º A avaliação periódica de desempenho se dará nos termos de decreto específico.

§ 2º O requisito da avaliação de desempenho será considerado atendido quando o profissional do magistério, completado o interstício, obtiver, pelo menos, o resultado mínimo estipulado no Decreto específico do Poder Executivo.

§ 3º Serão considerados como cursos de atualização e aperfeiçoamento, na área da Educação, todos os cursos, encontros, congressos, seminários e similares, cujos certificados apresentem conteúdo programático, carga horária e identificação do órgão expedidor, excluídos os cursos de pós-graduação, doutorado e pós-doutorado.

§ 4º Os cursos devem ser realizados dentro do período determinado para cada interstício.

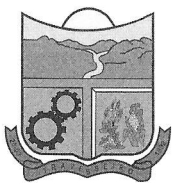
§ 5º Nos meses de junho e dezembro de cada ano, a Secretaria Municipal de Educação fará a verificação das promoções, sendo analisados, nesta oportunidade, o cumprimento do interstício e a ocorrência ou não das causas suspensivas ou interruptivas, a realização dos cursos de qualificação e a pontuação obtida na avaliação de desempenho.

§ 6º É de responsabilidade do profissional do magistério entregar os certificados de seus cursos de atualização, nas datas determinadas e divulgadas pela Secretaria de Educação.

§ 7º A verificação da avaliação será feita através da análise dos boletins emitidos para cada profissional.

§ 8º Serão preenchidos boletins semestrais, os quais serão emitidos, pela chefia imediata, nos meses de maio e novembro de cada ano.

my



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Art. 13. A mudança de classe importará em uma retribuição pecuniária, nos seguintes valores:

- I** – na classe B: R\$ 140,00 (cento e quarenta reais);
- II** – na classe C: R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais);
- III** – na classe D: R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
- IV** – na classe E: R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais);
- V** – na classe F: R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais).

Parágrafo único. Os valores definidos nos incisos I a V deste artigo não são cumulativos, passando o profissional do magistério, a cada mudança de classe, a perceber apenas o valor correspondente à nova classe para a qual progrediu.

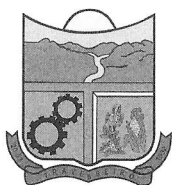
Art. 14. Fica prejudicada a avaliação por merecimento, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de promoção, durante o interstício, sempre que o profissional do magistério:

- I** – somar duas (2) penalidades de advertência;
- II** – sofrer pena de suspensão disciplinar, mesmo que convertida em multa;
- III** – completar cinco (5) faltas injustificadas ao serviço;
- IV** – somar dez (10) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada iguais ou superiores a 5 minutos.

Parágrafo único. Sempre que ocorrerem quaisquer das hipóteses de interrupção previstas neste artigo iniciar-se-á nova contagem para fins do tempo exigido para promoção.

Art. 15. Acarreta a suspensão da contagem do tempo para fins de promoção:

- I** – as licenças e afastamentos sem direito a remuneração;
- II** – as licenças para tratamento de saúde, que excederem a trinta (30) dias, contínuos ou intercalados, ocorridos durante o ano, mesmo que em prorrogação;
- III** – as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família;
- IV** – os afastamentos para exercício de atividades não caracterizadas como funções de magistério;
- V** – a licença-maternidade;
- VI** – qualquer outro afastamento, remunerado ou não, que exceda a 30 (trinta) dias durante o interstício.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Parágrafo único. Para fins do que dispõe o inc. IV deste dispositivo, consideram-se funções de magistério os cargos e funções constantes nesta Lei e submetidos a avaliação de desempenho.

Art. 16. As promoções serão efetivadas e terão vigência nos meses de julho e janeiro de cada ano, após a verificação realizada pela Secretaria de Educação, nos termos do art. 12 desta Lei.

Parágrafo único. O profissional do magistério que, dentro do interstício respectivo, não implementar os requisitos das alíneas “b” e/ou “c” dos incisos I a VI do artigo 12 desta Lei, um novo prazo começará sem considerar cursos ou avaliações já concluídos.

Seção IV
Da Comissão de Avaliação da Promoção

Art. 17. A Comissão de Avaliação da Promoção será constituída por um representante da Secretaria Municipal da Educação e dois profissionais do magistério escolhidos pelos membros do magistério, dentre os da classe mais elevada.

Parágrafo único. Escolhidos os representantes, a Comissão será designada pelo Prefeito Municipal, através de Portaria, para um período de exercício de dois (2) anos, prorrogável, a seu critério, por igual prazo.

Art. 18. As competências, atribuições e procedimentos a serem desenvolvidos pela Comissão serão definidas em Decreto do Poder Executivo.

Seção V
Dos Níveis

Art. 19. Os níveis correspondem às titulações e formações dos Profissionais do magistério, independente da área de atuação.

Art. 20. Os níveis serão designados em relação aos profissionais do magistério pelos algarismos 1, 2, 3, 4 e 5, que serão conferidos de acordo com os critérios determinados por esta Lei, levando em consideração a titulação ou formação comprovada pelo servidor.

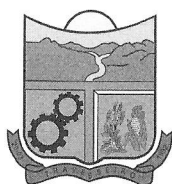
Art. 21. Para os titulares dos cargos de Professor, são assegurados os seguintes níveis:

I – NÍVEL 1 – formação específica em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena para educação infantil e/ou séries iniciais do ensino fundamental; licenciatura plena, específica para as séries finais do ensino fundamental ou formação obtida através de programas de formação pedagógica, nos termos indicados pelo art. 63 da Lei nº 9.394/96;

II – NÍVEL 2: formação específica em curso de pós-graduação de Especialização, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, desde que haja correlação com a área da educação;

III – NÍVEL 3: formação específica em curso de Mestrado, desde que haja correlação com a área da educação;

mu



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

IV – NÍVEL 4: formação específica em curso de Doutorado, desde que haja correlação com a área da educação;

V – NÍVEL 5: formação específica em curso de pós-Doutorado, desde que haja correlação com a área da educação.

§1º A mudança de nível importará em uma retribuição pecuniária, nos seguintes valores:

I – No Nível 2: R\$ 550,00,00 (quinhentos e cinquenta reais);

II – No Nível 3: R\$ 710,00 (setecentos e dez reais);

III – No Nível 4: R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais);

IV – No Nível 5: 1.100,00 (um mil e cem reais).

§ 2º Os valores definidos nos incisos I, II, III, IV do § 1º deste artigo não são cumulativos, passando o profissional do magistério, a cada mudança de nível, a perceber apenas o valor correspondente ao novo nível para o qual progrediu.

Art. 22 Para os Professores de Educação Especial são assegurados os seguintes níveis:

I – NÍVEL 1: formação em nível superior, em curso de graduação, específico para Educação Especial e/ou formação em curso de pós-graduação de Especialização, específico para Educação Especial.

II – NÍVEL 2: formação em curso de Mestrado, na área da Educação Especial.

III – NÍVEL 3: formação em curso de Doutorado, na área da Educação Especial.

§1º A mudança de nível importará em uma retribuição pecuniária, nos seguintes valores:

I – No Nível 2: R\$ 710,00 (setecentos e dez reais);

II – No Nível 3: R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais).

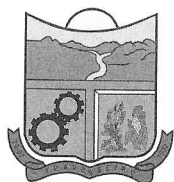
§ 2º Os valores definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo não são cumulativos, passando o profissional do magistério, a cada mudança de nível, a perceber apenas o valor correspondente ao novo nível para o qual progrediu.

Art. 23. Para os profissionais de suporte pedagógico, no cargo de Orientador Educacional, são assegurados os seguintes níveis:

I – NÍVEL 1: formação em nível superior, em curso de graduação, específico para Orientação Educacional ou formação em curso de pós-graduação de Especialização, específico para Orientação Educacional.

II – NÍVEL 2: formação em curso de Mestrado, na área de Orientação Educacional.

my



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

III – NÍVEL 3: formação em curso de Doutorado, na área de Orientação Educacional.

§ 1º A mudança de nível importará em uma retribuição pecuniária, nos seguintes valores:

I – No Nível 2: R\$ 710,00 (setecentos e dez reais);

II – No Nível 3: R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais).

§ 2º As formações descritas no nível 1 constituem-se, de maneira alternativa, na forma indicada pelo art. 64 da Lei nº 9.394/96, em exigência mínima para fins de ingresso no cargo de Orientador Educacional.

§ 3º O profissional do suporte pedagógico descrito neste artigo somente fará jus ao acréscimo pecuniário quando comprovada a conclusão das formações indicadas nos incisos II e III do caput deste artigo.

Art. 24. A mudança de nível é automática e vigorará a contar do mês seguinte em que o profissional do magistério apresentar os seguintes comprovantes:

I – Certificado de conclusão de curso ou diploma, quando a formação for em nível de graduação, mestrado ou doutorado;

II – Certificado de conclusão, quando a formação for em nível de pós-graduação lato sensu, especialização.

Art. 25. O nível é pessoal, de acordo com a habilitação específica do profissional do magistério, que o conservará na promoção à classe superior.

Capítulo V DO APERFEIÇOAMENTO

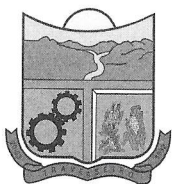
Art. 26. Aperfeiçoamento profissional continuado é o conjunto de procedimentos que visam a proporcionar a atualização, capacitação e valorização dos profissionais do magistério para a melhoria do ensino.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo será desenvolvido e oportunizado ao profissional do magistério através de cursos de qualificação, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e outros similares, conforme programas estabelecidos pela Administração Municipal e/ou por outros órgãos ou entidades, assim como através de cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu e período para realização de pesquisa na área da educação.

§ 2º O licenciamento periódico do profissional do magistério para aperfeiçoamento ou formação, durante a carga horária de trabalho, dependerá de autorização, conforme as normas previstas em legislação própria do Município.

§ 3º O licenciamento de que trata o § 2º deste artigo não trará prejuízos à remuneração e às vantagens previstas nesta Lei.

mu



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Capítulo VI
DO RECRUTAMENTO

Art. 27. O recrutamento para os cargos efetivos será realizado mediante concurso público de provas e títulos, de acordo com as respectivas formações e observadas as normas gerais constantes do Regime Jurídico dos servidores municipais.

Art. 28. Os concursos públicos para o provimento dos cargos de Professor serão realizados segundo os níveis e/ou áreas da educação básica atendidos pelo Município, exigindo-se as seguintes formações:

I – para a docência na educação básica, curso superior de licenciatura plena.

II – para a docência nas Séries ou Anos Finais do Ensino Fundamental: curso superior em licenciatura plena, específico para as disciplinas respectivas ou formação superior em área correspondente e formação pedagógica, nos termos do artigo 63 da Lei nº 9.394/96.

III – para a docência das disciplinas de Artes, Educação Física, Ensino Religioso, Música e Inglês na Educação Infantil e no Ensino Fundamental: curso superior em licenciatura plena, específico para as disciplinas respectivas ou formação superior em área correspondente e formação pedagógica, nos termos do artigo 63 da Lei nº 9.394/96.

IV – para a realização do atendimento especializado, aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação: especialização adequada em nível superior, para atendimento especializado.

§ 1º Para a integração dos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação nas classes comuns, o professor do ensino regular deverá estar capacitado.

§ 2º Para o cargo de professor de educação física, além da formação indicada no inciso IV deste artigo será exigida a inscrição no respectivo conselho de classe da categoria.

Art. 29. O concurso público para orientador educacional será realizado em conformidade com as formações específicas para o cargo:

I – graduação em curso superior de pedagogia; ou

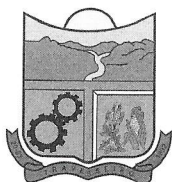
II – em nível de pós-graduação.

Parágrafo único. No caso dos incisos I e II do *caput*, a formação deve ser com habilitação específica em Orientação Educacional e satisfazer os seguintes requisitos:

I – registro do diploma ou certificado no Ministério da Educação;

II – registro profissional no órgão competente do Ministério da Educação.

Art. 30. Além das formações exigidas pelos dispositivos deste Capítulo, o provimento dos cargos efetivos está sujeito, ainda, aos demais requisitos exigidos por esta Lei.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

CAPÍTULO VII
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 31. O regime normal de trabalho dos professores será definido de acordo com a área de atuação para a Educação Básica, em relação a qual seu provimento ficará atrelado.

Parágrafo único. Para os professores da educação básica e das séries finais do ensino fundamental, de artes, educação física, inglês e educação especial a carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, sendo que 1/3 (um terço) deste período fica reservado para horas de atividades.

Art. 32. As horas de atividades são reservadas para preparação de aulas, planejamento, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade, formação continuada e colaboração com a Administração da escola e outras atividades a serem realizadas na forma definida pelo respectivo projeto político-pedagógico.

Parágrafo único. O local e a forma de cumprimento da hora-atividade serão definidos por Decreto do Poder Executivo.

Art. 33. Para substituição temporária de professor legalmente afastado, para suprir a falta de professor concursado, para atender às necessidades caracterizadas como temporárias ou excepcionais, o professor poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar, limitada a jornada máxima de até 40 (quarenta) horas semanais, de conformidade com a necessidade que motivou a convocação.

§ 1º A convocação para trabalhar em regime suplementar ocorrerá após despacho favorável do Prefeito, consubstanciado em pedido fundamentado do órgão responsável pelo ensino, no qual fique demonstrada a necessidade temporária da medida.

§ 2º Cessada a necessidade ou a excepcionalidade que originou e justificou a convocação, poderá a autoridade competente, a qualquer tempo e sem a necessidade de prévio aviso ao servidor, realizar a desconvocação.

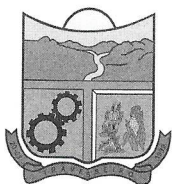
§ 3º A convocação deve atender, estritamente, o período da necessidade que a originou.

§ 4º Pelo trabalho em regime suplementar, o professor perceberá valor correspondente ao vencimento básico do seu nível, observada a proporcionalidade das horas suplementadas.

§ 5º Poderá haver convocação de membro investido em cargo em comissão ou função gratificada de direção ou vice-direção, enquanto estiver nesta condição, para carga horária suplementar de 20 horas.

§ 6º Aplica-se ao período de convocação em regime suplementar as horas-atividades na forma estabelecida no art. 31 desta Lei, se for o caso.

Art. 34. A carga horária do cargo de orientador educacional, será de 22 (vinte e duas) horas semanais.



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

**CAPÍTULO VIII
DAS FÉRIAS**

Art. 35. Os profissionais do magistério gozarão, anualmente, 30 (trinta) dias de férias, remuneradas na forma do inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º Os profissionais do magistério terão direito ao recesso de até quinze (15) dias, sem prejuízo à remuneração e vantagens, de acordo com o regulamento.

§ 2º As férias dos profissionais do magistério deverão ser gozadas, preferencialmente, com o período do recesso escolar.

§ 3º A aquisição do direito, a forma de concessão e o pagamento das férias estão definidos pelo Regime Jurídico dos Servidores.

**CAPÍTULO IX
DA CEDÊNCIA, PERMUTA OU CESSÃO**

Art. 36. Cedência, permuta ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é colocado à disposição de entidade ou órgão público não integrante da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º A cedência, permuta ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e concedida segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

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

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;

II – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido;

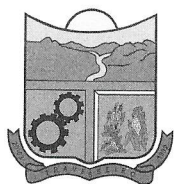
III – quando o Professor for designado para atuar em Programas específicos do município ou em parceria com outras Secretarias, Estado ou União.

§ 3º Toda a cedência, permuta ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

Art. 37. O Município poderá receber servidor efetivo e estável de outros órgãos dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para exercer as atividades de seu cargo efetivo ou para ocupar função ou cargo de confiança.

Art. 38. Para receber, ceder e/ou permutar servidor público a outros entes ou órgãos, é necessária a formalização de um termo de ajuste entre as partes, cedente e cessionário, onde esteja descrito qual o objeto do ajuste, sua finalidade e outras peculiaridades sobre a situação.

my



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

CAPÍTULO X
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 39. Fica criado o Quadro do Magistério Público Municipal, que é constituído de cargos de provimento efetivo, cargos em comissão e funções gratificadas.

Art. 40. São criados os seguintes cargos efetivos de Professor, com carga horária de vinte e duas (22) horas semanais:

QUANTIDADE	DENOMINAÇÃO
25	Professor de Educação Básica
01	Professor de Educação Especial

§ 1º Os professores, que ocupam cargo vinculado ao Município de Travesseiro na data da promulgação da presente Lei, serão enquadrados conforme respectivas nomeações, de acordo com as tabelas acima.

§ 2º Existindo no quadro do magistério municipal professores habilitados à atividade docente na educação especial estes poderão ser aproveitados através de designação pela autoridade competente.

§ 3º Esgotando-se a demanda de atendimento à Educação Especial, o Professor de Educação Especial poderá ser aproveitado no exercício de atividades docentes, de acordo com o inciso III do art. 6º desta Lei.

Art. 41. Fica criado o seguinte cargo, relacionado ao suporte pedagógico, com carga horária de vinte e duas (22) horas semanais:

QUANTIDADE	DENOMINAÇÃO
01	Orientador Educacional

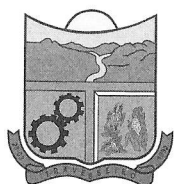
Art. 42. As especificações e requisitos de provimento dos cargos efetivos, de que tratam os artigos 40 e 41, são as que constam nos Anexos I a III desta Lei e aquelas indicadas pelas disposições deste Capítulo e do Capítulo VI (Do Recrutamento) desta Lei.

Parágrafo único. A destinação dos cargos para as respectivas áreas de atuação e cargas horárias será definida no edital do concurso, sendo também indicado no ato de nomeação.

Art. 43. São criados os seguintes Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, específicos e vinculados ao magistério público municipal:

QUANTIDADE	DENOMINAÇÃO	CARGA HORÁRIA	CÓDIGO
02	Diretor de Escola	40 horas semanais	CC5/FG5
02	Vice-Diretor	22 horas semanais	CC2/FG2
02	Coordenador Pedagógico	22 horas semanais	CC3/FG3

§ 1º As especificações e requisitos de provimento dos cargos em comissão e funções gratificadas são as que constam nos Anexos IV a VI desta Lei, observado o disposto na Lei Municipal nº 1.769, de 06 de setembro de 2022, e suas alterações.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

§ 2º O exercício das funções gratificadas é privativo de profissional do magistério do Município, detentor de cargo efetivo, ou posto à disposição, com a devida formação, observado o disposto na Lei Municipal nº 1.769, de 06 de setembro de 2022, e suas alterações.

§ 3º Poderá ser realizada a convocação para trabalhar em regime suplementar, do Diretor de Escola, se este tiver vínculo como Professor do quadro do magistério municipal com carga horária de 22 horas semanais.

§ 4º Poderão ser convocados o Vice-Diretor e o Coordenador Pedagógico, se pertencentes ao quadro de servidores efetivos, em caso de necessidade de substituição de professor em sala de aula ou para o atendimento de turno inverso da escola por tempo integral.

§ 5º Nas hipóteses dos §§ 3º e 4º deste artigo a convocação para trabalhar em regime suplementar será limitada à jornada máxima de até 40 (quarenta) horas semanais, de conformidade com a necessidade que motivou a convocação, com remuneração adicional proporcional ao número de horas, sobre a remuneração básica.

Art. 44. São declarados excedentes e ficarão automaticamente extintos com a promulgação da presente Lei, dois (2) cargos em comissão e/ou funções gratificadas – Diretor de Escola – 40 horas semanais, CC5/FG5, criados no art. 14 da Lei Municipal nº 1.269, de 07 de janeiro de 2015.

CAPÍTULO XI
DA TABELA DE PAGAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 45. O vencimento básico dos cargos efetivos, cargos em comissão e o valor das funções gratificadas são definidos da seguinte forma:

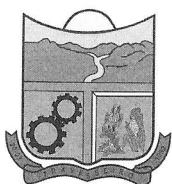
I – cargos efetivos:

DENOMINAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Professor – 22 horas semanais	R\$ 3.708,83
Professor de Educação Especial – 22 horas semanais	R\$ 3.708,83
Orientador Educacional – 22 horas semanais	R\$ 3.708,83

II – cargos em comissão e funções gratificadas:

DENOMINAÇÃO	CC/CÓDIGO	VENCIMENTO BÁSICO R\$	FG/CÓDIGO	VALOR R\$
Diretor de Escola – 40 horas semanais	CC5	4.670,38	FG5	2.060,46
Vice-diretor de Escola – 22 horas semanais	CC2	2.747,28	FG2	1.030,23
Coordenador Pedagógico – 22 horas semanais	CC3	3.434,10	FG3	1.167,59

my
[Signature]



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

**CAPÍTULO XII
DA SUBSTITUIÇÃO**

Art. 46. Dar-se-á a substituição de titular de cargo em comissão ou de função gratificada durante o seu impedimento legal, mediante a edição de ato de nomeação ou designação.

§ 1º Poderá ser organizada e publicada no mês de janeiro a relação de substitutos para o ano todo.

§ 2º Na falta desta relação, a nomeação ou designação será feita em cada caso, de acordo com a necessidade e conveniência da Administração Municipal.

Art. 47. O substituto fará jus ao vencimento do cargo em comissão ou do valor da função gratificada, se a substituição ocorrer por prazo igual ou superior a dez (10) dias, e se assim for definido na portaria de designação, com remuneração proporcional aos dias de efetiva substituição.

**CAPÍTULO XIII
DAS VANTAGENS
DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Art. 48. Ao servidor efetivo é assegurado um Adicional por Tempo de Serviço, à razão de 5% (cinco por cento) a cada três (3) anos de efetivo serviço prestado ao Município, até o máximo de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o vencimento básico estabelecido no inciso I do art. 45 desta Lei, a contar do mês seguinte em que completar o triênio.

Parágrafo único. Para fins de contagem de tempo de serviço deste adicional, será considerado o tempo efetivamente trabalhado, excluindo-se os afastamentos por motivo de auxílio-doença/licença para tratamento de saúde, gestante, licença para concorrer e exercer mandato eletivo ou sindical, e/ou quaisquer outros afastamentos do cargo ou funções, que suspenderão a concessão do benefício em período igual à duração da licença/afastamento.

**CAPÍTULO XIV
DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO DE NECESSIDADE
TEMPORÁRIA**

Art. 49. Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado.

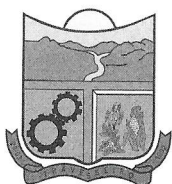
Parágrafo único. As contratações de que trata o *caput* deste artigo serão precedidas de lei específica, justificando o excepcional interesse público e estabelecendo o prazo máximo de vigência do contrato administrativo.

Art. 50. Consideram-se como de necessidade temporária as contratações que visem a:

I – suprir a falta de servidores aprovados em concurso público, pelo prazo máximo de 1 (um ano);

II – substituir servidores, nas seguintes situações:

my
[Signature]



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

a) licença-maternidade ou adotante, pelo prazo máximo de cento e oitenta (180) dias, nos casos de prorrogação prevista em lei municipal;

b) férias e recesso, pelo prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias;

c) licença para tratamento de saúde ou auxílio-doença;

III – outras situações excepcionais ou temporárias, relacionadas diretamente às necessidades do ensino local.

Art. 51. A contratação de que tratam o art. 49 e o art. 50 observará as seguintes normas:

I – será sempre em caráter suplementar e a título precário, mediante verificação prévia da falta de profissionais aprovados em concurso público ou em razão de necessidade excepcional e/ou temporária relacionada ao ensino;

II – a contratação será precedida de seleção pública, na forma regulamentada pela Administração;

III – somente poderão ser contratados profissionais que satisfaçam a instrução mínima exigida para os cargos de provimento efetivo.

Art. 52. As contratações serão de natureza administrativa, ficando assegurados os seguintes direitos ao contratado:

I – vencimento equivalente aos valores fixados para os cargos efetivos com idênticas especificidades ou determinado pela lei que autorizar a contratação, proporcional a carga horária contratada;

II – gratificação natalina proporcional;

III – férias proporcionais ao término do contrato;

IV – inscrição no regime geral de previdência social;

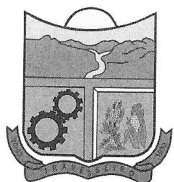
V – horas atividades, na forma estabelecida por esta Lei;

VI – demais vantagens ou parcelas previstas por lei local ou asseguradas pelo Regime Jurídico dos Servidores, aplicáveis aos contratados temporariamente.

**CAPÍTULO XV
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 53. São colocados em extinção todos os cargos efetivos de professor criados anteriormente à vigência desta Lei, ocupados ou não, os quais serão automaticamente extintos, assim que vagarem.

§ 1º Ficam extintos os cargos em comissão ou funções gratificadas específicas do magistério público municipal criados anteriores à vigência desta Lei.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

§ 2º Os atuais integrantes dos cargos efetivos colocados em extinção por este artigo, devidamente habilitados, serão enquadrados no nível correspondente à sua formação e de acordo com o tempo de exercício no cargo efetivo, em conformidade com as seguintes regras:

- I – na classe A, os que tenham até 03 anos;
- II – na classe B, os que tenham mais de 03 até 07 anos;
- III – na classe C, os que tenham mais de 07 até 11 anos;
- IV – na classe D, os que tenham mais de 11 anos até 16 anos;
- V – na classe E, os que tenham mais de 16 anos até 22 anos;
- VI – na classe F, os que tenham mais de 22 anos.

§ 3º O tempo remanescente ao mínimo exigido para o enquadramento, se houver, será aproveitado para fins da próxima progressão, observada a proporcionalidade dos requisitos previstos no art. 12 desta Lei, considerando-se somente o período remanescente.

§ 4º Para fins do que dispõe o § 3º, o tempo remanescente será computado em semestres, considerando o tempo igual ou superior a 3 meses, um semestre completo.

§ 5º Realizado o enquadramento e observado disposto nos § 3º e § 4º deste artigo, o servidor passará a contar o tempo de exercício, para fins da próxima progressão, nos termos exigidos pelo art. 12 da presente Lei.

§ 6º Para os atuais integrantes dos cargos efetivos colocados em extinção por este artigo a carga horária passará para 22 (vinte e duas) horas semanais, sendo que 1/3 (um terço) deste período fica reservado para horas de atividades.

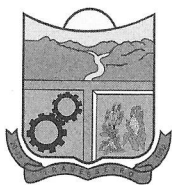
§ 7º No prazo de até 60 (sessenta) dias, a partir da vigência da presente Lei, a Administração, providenciará os atos de enquadramento de cada servidor, de acordo com as regras constantes neste dispositivo, o que será feito através da edição de Portaria e do devido registro na ficha funcional do servidor.

§ 8º Para apuração do tempo de exercício, para fins do enquadramento exigido, será considerado, além do tempo de efetivo desempenho das atividades inerentes ao cargo, as funções gratificadas de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico, bem como aqueles afastamentos considerados como de efetivo exercício, nos termos do Regime Jurídico dos Servidores, exceto o exercício de cargo em comissão não relacionados com o magistério.

Art. 54. Fica assegurada a percepção do adicional de tempo de serviço e a sua contagem, nos termos do art. 48 desta Lei.

Art. 55. Fica assegurada aos servidores abrangidos por esta Lei a irredutibilidade de vencimentos, nos termos do que preconiza o inc. XV do art. 37 da Constituição Federal.

mu



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Parágrafo único. Se, em razão dos termos da presente Lei, ocorrer, efetivamente, a redução do *quantum remuneratório*, será assegurado ao servidor o pagamento de uma parcela complementar, que será atualizada pela revisão geral anual.

Art. 56. Os concursos públicos realizados ou em andamento para provimento de cargos ou empregos públicos de profissionais do magistério terão validade para efeito de aproveitamento dos candidatos nos cargos efetivos criados por esta Lei, observada a escolaridade mínima vigente.

Art. 57. Os valores estabelecidos nos artigos 13, 21, 22, 23 e 45 serão reajustados, anualmente, na mesma data e mesmo índice dos servidores municipais.

Art. 58. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias do Orçamento Anual.

Art. 59. Aplica-se o Código de Pessoal - Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Travesseiro, naquilo que não esteja expressamente regulado por esta Lei.

Art. 60. Ficam revogadas as Leis Municipais nº 1.270, de 07 de janeiro de 2015, 1.723, de 07 de janeiro de 2022 e 1.784, de 20 de dezembro de 2024.

Art. 61. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2027.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE TRAVESSEIRO, RS, em 16 de setembro de 2026.

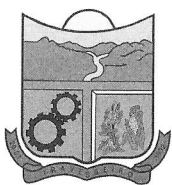


GILMAR LUIZ SOUTHER
Prefeito Municipal

Registre-se e publique-se
Data supra



MAICON WEILAND THEISEN
Secretário da Administração e Finanças



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

ANEXO I

PROFESSOR

Síntese de Deveres: Participar do processo de planejamento e elaboração da proposta pedagógica da escola; orientar a aprendizagem dos alunos; organizar as operações inerentes ao processo ensino-aprendizagem; contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino.

Exemplo de Atribuições: Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; diagnosticar e interpretar os dados relativos à realidade de sua classe; zelar pela aprendizagem do aluno; utilizar mecanismos de avaliação condizentes com a proposta pedagógica e estritamente de acordo com o Regimento da escola; implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; organizar registros de observação dos alunos; participar de atividades extraclasse; realizar trabalho integrado com o apoio pedagógico; participar dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos; colaborar com as atividades e articulação da escola com as famílias e a comunidade, participando de eventos promovidos pela Secretaria; participar de cursos de formação e treinamentos; participar da elaboração e execução do plano político-pedagógico; integrar órgãos complementares da escola; executar tarefas afins com a educação.

Condições de Trabalho: Carga horária semanal de 22 (vinte e duas) horas.

Requisitos para preenchimento do cargo:

a) Idade mínima de 18 anos.

b) Formação:

b.1) para a docência na Educação Infantil: formação em curso superior de licenciatura plena.

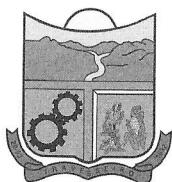
b.2) para a docência nas Séries iniciais do Ensino Fundamental: formação em curso superior de licenciatura plena, específico para séries ou anos iniciais do ensino fundamental;

b.3) para a docência nas Séries ou Anos Finais do Ensino Fundamental: curso superior em licenciatura plena, específico para as disciplinas respectivas ou formação superior em área correspondente e formação pedagógica, nos termos do artigo 63 da Lei nº 9.394/96;

b.4) para a docência das disciplinas de Arte e Inglês na Educação Infantil e no Ensino Fundamental: curso superior em licenciatura plena, específico para as disciplinas respectivas ou formação superior em área correspondente e formação pedagógica, nos termos do artigo 63 da Lei nº 9.394/96.

b.5) para a docência da disciplina de Educação Física na Educação Infantil e no Ensino Fundamental: curso superior em licenciatura plena, específico para as disciplinas respectivas ou formação superior em área correspondente e formação pedagógica, nos termos do artigo 63 da Lei nº 9.394/96; inscrição no respectivo conselho de classe da categoria.

my



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

ANEXO II

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

a) Síntese de Deveres: Avaliar as habilidades e necessidades de aprendizado das crianças; elaborar Planos Educacionais Individualizados (PEIs); colaborar com os pais e a equipe de apoio para acompanhar o progresso dos alunos.

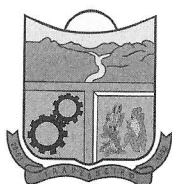
Exemplos de Atribuições: Elaborar e executar o planejamento de atividades pedagógicas, adaptadas às necessidades e especificidades de cada aluno; adaptar o currículo das disciplinas básicas para suprir as necessidades de aprendizado de cada aluno, elaborando planos de aula individuais ajustados às necessidades específicas dos alunos; Identificar, elaborar e organizar recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem barreiras para a plena participação dos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação; proporcionar suporte individualizado, complementar ou suplementar à formação dos alunos, visando o desenvolvimento acadêmico, social, emocional, a autonomia e a independência; adaptar o material didático às necessidades dos alunos; acompanhar e refletir sobre o progresso dos alunos; monitorar os padrões de comportamento das crianças e providenciar intervenções adequadas realizar avaliações processuais contínuas para analisar o desenvolvimento do aluno e revisar o planejamento, se necessário; trabalhar em colaboração com os professores do ensino regular, a equipe escolar, a família e a comunidade, garantindo a transversalidade das ações da educação especial; manter registro das atividades de classe e elaborar relatórios pedagógicos descritivos do desenvolvimento dos alunos; treinar/orientar outros profissionais que trabalhem com crianças com deficiências; participar do processo de planejamento das atividades da escola, contribuindo para aprimorar a qualidade do ensino; executar outras tarefas e atividades afins.

Condições de trabalho: Carga Horária semanal de 22 horas

Requisitos para preenchimento do cargo:

- a) Idade: mínima de 18 anos
- b) Formação: Licenciatura Plena concluída em Educação Especial ou, no mímimo, especialização em Educação Especial;

mu
[Signature]



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

ANEXO III

ORIENTADOR EDUCACIONAL

Síntese dos Deveres: Executar atividades específicas de assistência ao educando, individualmente ou em grupo, além do planejamento, coordenação, supervisão, execução, aconselhamento e acompanhamento relativo às atividades de orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

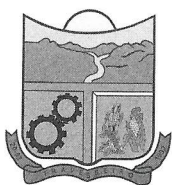
Exemplos de Atribuições: Elaborar estudos, pesquisas, análises e pareceres no seu campo profissional; planejar e coordenar a implantação do serviço de Orientação Educacional em nível de Escola ou de sistema de ensino; coordenar a orientação vocacional do educando, incorporando-o ao processo educativo global; coordenar o processo de sondagem de interesses, aptidões e habilidades do educando; coordenar o processo de informação educacional e profissional com vista à orientação vocacional; sistematizar o processo de intercâmbio de informações necessárias ao conhecimento global do educando; sistematizar o processo de acompanhamento dos alunos, encaminhando a outros especialistas aqueles que exigirem assistência especial; supervisionar estágios na área de Orientação Educacional; participar no processo de identificação das características básicas da comunidade escolar, participar da elaboração das diretrizes educacionais e do planejamento do sistema local; acompanhar turmas e grupos, realizando entrevistas e aconselhamentos, encaminhando, quando necessário, a outros profissionais; acompanhar o trabalho dos professores e demais profissionais do magistério, orientando na identificação de comportamentos e selecionando alternativas a serem adotadas; integrar o processo de controle das unidades escolares, atendendo direta ou indiretamente às escolas; sistematizar as informações coletadas, necessárias ao conhecimento global do educando; avaliar o andamento do processo educacional e a recuperação dos alunos; fazer encaminhamento dos alunos estagiários; trabalhar com a integração escola-família-comunidade; demais atividades correlatas e/ou necessárias ao exercício do cargo.

Condições de Trabalho: Carga horária semanal de 22 horas.

Requisitos para preenchimento:

- a) Instrução: Licenciatura Plena em Pedagogia-Orientação Educacional/Escolar ou Licenciatura Plena na área da Educação com especialização em Orientação Educacional ou Escolar.
- b) Dois (2) anos de experiência docente.
- c) Registro profissional no órgão competente do Ministério da Educação e Cultura.
- d) Idade: mínima de 18 anos.

mu



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

ANEXO IV

DIRETOR DE ESCOLA – CC/FG

Síntese dos Deveres: Executar as atividades inerentes à administração da escola e ao gerenciamento dos recursos humanos e materiais que lhe são disponibilizados, bem como gerenciar as atividades relacionadas ao corpo discente da instituição.

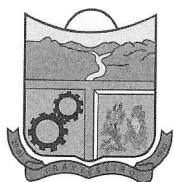
Exemplos de Atribuições: Representar a escola na comunidade; responsabilizar-se pelo funcionamento da escola a partir das diretrizes estabelecidas no Projeto Político-Pedagógico; coordenar, em consonância com a Secretaria da Educação, a elaboração, a execução e a avaliação da proposta político-pedagógica da Escola; coordenar a implantação da proposta político-pedagógica da escola, assegurando o cumprimento do currículo e do calendário escolar; organizar o quadro de recursos humanos da escola com as devidas atribuições de acordo com os cargos providos; administrar os recursos humanos, materiais e financeiros da escola; velar pelo cumprimento do trabalho de cada docente; divulgar à comunidade escolar a movimentação financeira da escola; apresentar, anualmente, à Secretaria de Educação e comunidade escolar, a avaliação interna e externa da escola e as propostas que visem à melhoria da qualidade de ensino, bem como aceitar sugestões de melhoria; manter o tombamento dos bens públicos da escola atualizado, zelando pela sua conservação; assessorar e acompanhar as atividades dos Conselhos Municipais da área da educação; oportunizar discussões e estudos de temas que envolvam o cumprimento das normas educacionais; articular com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola; zelar pelo cumprimento das normas, em relação aos servidores sob sua chefia; avaliar o desempenho dos professores sob sua direção, executar atividades correlatas a sua função.

Condições de Trabalho: Carga horária semanal de 40 horas.

Requisitos para Provimento da Função:

- a) Para nomeação do cargo em comissão, no mínimo possuir formação em Pedagogia ou curso superior relacionado na área da educação.
- b) Para nomeação de Função Gratificada, ser ocupantes de cargo de provimento efetivo relacionado à Educação.

mu



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

ANEXO V

VICE-DIRETOR DE ESCOLA – CC/FG

Síntese dos Deveres: Auxiliar nas atividades inerentes à administração da escola e ao gerenciamento dos recursos humanos e materiais que lhe são disponibilizados, bem como gerenciar as atividades relacionadas ao corpo discente da instituição.

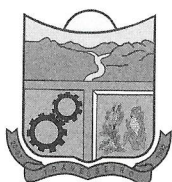
Exemplos de Atribuições: Executar atividades em consonância com o trabalho proposto pela direção da escola e a proposta pedagógica; responsabilizar-se pelas questões administrativas no turno em que desempenhar suas funções; substituir a direção da escola nos seus impedimentos legais, se assim designado; representar o diretor na sua ausência; executar atribuições que lhe forem delegadas pela direção; participar das reuniões administrativas e pedagógicas da escola e outras tarefas afins.

Condições de Trabalho: Carga horária semanal de 22 horas.

Requisitos para Provimento da Função:

- a) Para nomeação do cargo em comissão, no mínimo possuir formação em Pedagogia ou curso superior relacionado na área da educação.
- b) Para nomeação de Função Gratificada, ser ocupantes de cargo de provimento efetivo relacionado à Educação.

mu7



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

ANEXO VI

COORDENADOR PEDAGÓGICO PADRÃO: CC/FG

Síntese dos Deveres: Atividades de nível superior, de alta complexidade, envolvendo o planejamento, acompanhamento, organização e coordenação do processo didático-pedagógico da rede municipal de ensino e de apoio direto à docência.

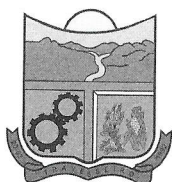
Exemplos de Atribuições: coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, controlar, acompanhar, orientar, executar e avaliar trabalhos, programas, planos e projetos; coordenar as equipes multidisciplinares da rede escolar municipal; orientar a elaboração e execução das diretrizes pedagógicas das escolas; coordenar e promover a proposta curricular e pedagógica da rede municipal de ensino; planejar ações de execução da política educacional da rede municipal da dimensão pedagógica; assessorar as equipes diretivas das escolas e também os professores; convocar e coordenar reuniões com grupos escolares e/ou professores; coordenar a elaboração dos documentos relativos ao desenvolvimento curricular das escolas; propor, planejar e coordenar ações voltadas à formação continuada dos professores da rede municipal de ensino; orientar medidas e ações de melhoria do processo ensino-aprendizagem; verificar a necessidade e adotar procedimentos indispensáveis, no âmbito de sua competência, para a aquisição de materiais e equipamentos necessários ao desenvolvimento do processo educacional da rede municipal de ensino; fornecer dados e informações da rede municipal, dos quais dispõem em razão da sua função; subsidiar o(a) Secretário(a) Municipal de Educação com dados e informações referentes a todas atividades de ensino; controlar o correto cumprimento da carga horária dos servidores sob sua responsabilidade; zelar pelo cumprimento das atribuições dos cargos e fiscalizar o uso correto dos equipamentos de segurança individual, quando deles se fizer uso; comunicar, por escrito, ao superior imediato, ocorrências havidas e solicitar tomada de providências; acompanhar o desenvolvimento pedagógico, coordenando e orientando o processo de planejamento e dinamização do currículo, conforme os planos de estudo; acompanhar e participar do processo de avaliação para a promoção dos profissionais do magistério da rede municipal, quando for o caso; coordenar e realizar outras atividades relativas à função, de acordo com a necessidade de trabalho.

Condições de Trabalho: Carga Horária: 22 horas semanais

Requisitos para provimento do cargo:

a) Instrução: formação em curso superior de Pedagogia, com habilitação específica em, pelo menos, uma das seguintes áreas: administração, planejamento, gestão ou supervisão educacional; ou curso superior de licenciatura plena para a educação básica e pós-graduação em, pelo menos, qualquer uma destas áreas: administração, planejamento, gestão ou, supervisão educacional.

mu



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO**

MENSAGEM JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 052/2026, DE 16 DE SETEMBRO DE 2026.

**Senhor Presidente,
Senhores(as) Vereadores(as),**

Encaminhamos à apreciação dessa Colenda Casa Legislativa o Projeto de Lei nº 052/2026, que dispõe sobre o Plano de Carreira e de Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Travesseiro”, com o objetivo de atualizar a estrutura da carreira, aprimorar as condições de trabalho dos profissionais da educação e assegurar maior alinhamento às normas vigentes.

A Lei Federal nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024, que estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública, dispõe sobre a valorização profissional e a adequação dos planos de carreira dos profissionais do magistério. Veja-se, especialmente nos artigos 3º e 4º da Lei retro referida, as determinações:

Art. 3º A valorização dos profissionais da educação escolar básica pública contemplará:

I – planos de carreira que estimulem o desempenho e o desenvolvimento profissionais em benefício da qualidade da educação escolar;

II – formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais;

III – condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores.

Art. 4º Os planos de carreira dos profissionais da educação escolar básica pública contemplarão as seguintes diretrizes:

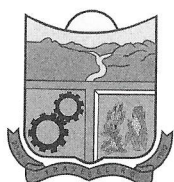
I – ingresso na carreira exclusivamente por concurso de provas e títulos, que aferirá o preparo dos candidatos com relação a conhecimentos pedagógicos gerais e a conhecimentos da área específica de atuação profissional, sempre considerada a garantia da qualidade da ação educativa;

II – organização da carreira que considere:

a) possibilidade efetiva de progressão funcional periódica ao longo do tempo de serviço ativo do profissional;

b) requisitos para progressão que estimulem o permanente desenvolvimento profissional;

c) interstício, em cada patamar da carreira, suficiente para o cumprimento de requisitos de qualidade de exercício profissional para progressão;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

III – inclusão, entre os requisitos para progressão na carreira, de:

- a) titulação;*
- b) atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada;*
- c) avaliação de desempenho profissional;*
- d) experiência profissional;*
- e) assiduidade;*

IV – incentivos à dedicação exclusiva à mesma rede de ensino, preferencialmente à mesma escola;

V – piso remuneratório da carreira definido e atualizado em conformidade com o piso salarial profissional nacional estabelecido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal;

VI – fixação dos valores de piso e teto de remuneração na carreira de modo a assegurar:

- a) um valor de piso que atraia bons profissionais para a carreira;*
- b) uma progressão estimulante, do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira;*

VII – composição da remuneração que assegure a prevalência proporcional da retribuição pecuniária ao cargo ou emprego em relação à retribuição das vantagens;

VIII – consideração das especificidades pedagógicas da carreira e das características físicas e geoeconômicas das redes de ensino, na definição:

- a) dos adicionais que vierem a ser previstos, para contemplar modificações no perfil do profissional ou alterações nas condições normais de exercício do cargo ou emprego, especialmente a titulação decorrente de formação adicional não considerada na organização básica da carreira, e o exercício em condições que possam comprometer a saúde do profissional ou em estabelecimentos localizados em áreas de reconhecidos índices de violência;*
- b) das gratificações que vierem a ser previstas, para contemplar o exercício de atribuições que extrapolem aquelas relativas ao cargo ou emprego para o qual o profissional prestou concurso ou que caracterizem condições especiais de exercício, especialmente o exercício de funções de gestão ou coordenação pedagógica nas unidades escolares e o exercício em classes especiais ou em escolas de difícil acesso;*

IX – jornada de trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, da qual, no caso da regência de classe, parte será reservada a estudos, planejamento e avaliação, nos termos da legislação específica e de acordo com a proposta pedagógica da escola;

X – férias anuais para os profissionais em regência de classe e para os demais profissionais da educação escolar básica pública;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

XI – duração mínima de 2 (dois) anos para o período de experiência docente estabelecido como pré-requisito para o exercício de quaisquer funções de magistério, excetuada a de docência, nos termos do § 1º do art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Os critérios utilizados para estabelecer a organização dos planos de carreira devem assegurar:

I – remuneração condigna;

II – integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III – melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

O que se busca, com a presente proposta legislativa, é a adequação da carreira dos profissionais do magistério, que, atualmente, não está adequada, à legislação nacional vigente.

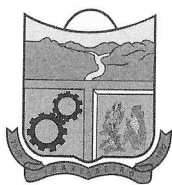
A proposta resulta de análises técnicas realizadas pela Secretaria Municipal de Educação, bem como de estudos sobre a legislação nacional e as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação e pelo Conselho Municipal de Educação. Verificou-se a necessidade de **adequar o plano às atuais demandas pedagógicas, administrativas e legais**, garantindo maior coerência entre formação, funções exercidas e progressão profissional.

A presente proposição tem por finalidade promover o realinhamento dos valores que compõem as tabelas de vencimento básico dos profissionais do Magistério Municipal, abrangendo os profissionais que atuam vinculados diretamente ao magistério, no caso, Professor, Orientador Educacional, Diretor e Vice-Diretor e Coordenador Pedagógica. O ajuste objetiva atualizar a política remuneratória da categoria, adequando-a às necessidades atuais e às condições orçamentárias do Município.

Importa destacar que, com a atualização proposta o **Município de Travesseiro assegura o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério**, atendendo integralmente às determinações legais vigentes. A medida reforça o compromisso da Administração Municipal com o cumprimento da legislação federal e com a valorização do quadro docente, garantindo remuneração digna e compatível com a relevância das funções desempenhadas.

Igualmente, há a necessidade de **adequação do Plano de Carreira às metas e estratégias do Plano Nacional de Educação (PNE)**, instituído pela Lei nº 13.005/2014. O PNE estabelece como prioridade a valorização dos profissionais da educação (especialmente em suas Metas 15, 16, 17 e 18), determinando que Estados e Municípios atualizem seus planos de carreira, assegurem formação inicial e continuada de qualidade e promovam remuneração compatível com a responsabilidade social da atividade docente.

Cumpre salientar que a formação de qualidade e a valorização dos professores que atuam na educação básica nacional é tema da maior importância do novo Plano Nacional de Educação (PNE). A Lei Federal nº 15.388, de 14 de abril de 2026, institui o novo PNE e estabelece 18 objetivos para desenvolver a educação até 2034/2035. As principais disposições do novo PNE sobre a valorização dos professores são:



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

1. Formação inicial e continuada

*O plano reforça a importância de garantir que os docentes tenham **formação superior específica (licenciatura)** e acesso contínuo a aperfeiçoamento pedagógico ao longo da carreira. Isso inclui formação continuada e atualização permanente em suas áreas de atuação.*

2. Planos de carreira estruturados

*O novo PNE prevê que **todos os profissionais da educação básica pública** devem ter **planos de carreira** organizados e implementados — com critérios claros de progressão, remuneração e desenvolvimento profissional — como forma de tornar a carreira docente mais atrativa e sustentável.*

3. Remuneração digna e equiparação salarial

*Uma das metas do plano é **valorizar os profissionais do magistério equiparando seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente**, buscando reduzir defasagens salariais e incentivar que a carreira docente seja competitiva no mercado de trabalho.*

4. Redução de precariedade e contratação por concurso

*O PNE também trata da valorização profissional ao propor um **percentual mínimo de professores concursados** (por exemplo, um mínimo de cerca de 70%) para aumentar a estabilidade no emprego docente e reduzir a dependência de contratações temporárias.*

5. Condições de trabalho

*Além de salários e carreira, o plano reconhece que a valorização passa pelo **melhor ambiente e condições de trabalho**, como tempo para planejamento, espaços adequados nas escolas e apoio institucional, o que pode ajudar na saúde e bem-estar dos professores.*

Além disso, o presente projeto atende às disposições da **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996)**, em especial:

Art. 3º – que estabelece princípios como valorização do profissional da educação e gestão democrática;

Art. 61 – que define quem são os profissionais da educação e enfatiza a formação como fundamento da valorização;

Art. 62 – que determina a necessidade de formação específica em nível superior para o magistério;

Art. 67 – que trata expressamente da **valorização dos profissionais da educação**, incluindo formação continuada, piso salarial profissional, ingresso exclusivamente por concurso público e **planos de carreira para o magistério**, com evolução baseada em titulação, desempenho e tempo de serviço.

Também foram consideradas as **Diretrizes Nacionais para os Planos de**
Rua Esperança, nº 575 / Centro / Travesseiro / RS / CEP: 95948-000 - Fone: (51) 3759-1122
www.travesseiro.rs.gov.br



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE TRAVESSEIRO

Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica, estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) — Resolução CNE/CEB nº 2/2009 — que orientam os entes federados na organização de suas carreiras, reforçando a necessidade de:

- desenvolvimento profissional com base na formação, experiência e avaliação;
- remuneração compatível;
- valorização por meio de progressões horizontais e verticais;
- segurança jurídica e coerência entre atribuições, formação e trajetória funcional.

A atualização das tabelas de valores foi objeto de análise técnica, com estudo de impacto financeiro elaborado em conformidade com os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal. As projeções demonstram que o Município possui condições de implementar o realinhamento proposto de forma responsável e sustentável, sem comprometer o equilíbrio fiscal ou a continuidade dos serviços públicos.

Importa destacar que o fortalecimento do Plano de Carreira do Magistério constitui um dos pilares para a melhoria da qualidade da educação. Ao valorizar os profissionais e estabelecer regras claras de desenvolvimento, o Município reafirma seu compromisso com a oferta de ensino público de qualidade, conforme previsto na legislação educacional brasileira.

A valorização do magistério é reconhecida em todas as normativas supracitadas, como condição indispensável para a melhoria da qualidade da educação. Portanto, atualizar e aperfeiçoar o Plano de Carreira representa um avanço significativo na consolidação de uma política educacional sólida, sustentável e comprometida com o desenvolvimento do Município.

Dessa forma, apresentamos o presente projeto para análise e consideração de Vossas Excelências, confiantes na compreensão da importância desta iniciativa para o aperfeiçoamento da educação pública e para a valorização dos profissionais que contribuem diariamente para a formação das futuras gerações de Travesseiro.

Contamos com a compreensão dessa Casa Legislativa para a apreciação e aprovação da matéria que ora apresentamos.

Atenciosamente


GILMAR LUIZ SOUTHER,
Prefeito Municipal.