



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM

CÂMARA MUNICIPAL DE OURÉM
ESPECÍFICO

PROTOCOLO Nº: 084/2026

DATA DE RECEBIMENTO: 31/08/26

ODILMA DO SOCORRO GOMES OECHSLER
PORT. Nº 20/2026

OFÍCIO Nº 145/2026-GAB

Ourém-Pa, 31 de agosto de 2026.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR
MAURO DO SOCORRO ALENCAR CRUZ
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL
OURÉM-PA

REF: Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei para apreciação legislativa.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, **encaminho** a Vossa Excelência, para **apreciação**, discussão e votação por essa Egrégia Câmara Municipal, **o incluso** Projeto de Lei que **altera** dispositivos da Lei Municipal nº 1.761, de 05 de julho de 2010, **que dispõe** sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal, **e dá** outras providências.

A proposição também busca **conferir** maior segurança jurídica **aos** procedimentos administrativos relacionados à carreira **do** magistério, evitando interpretações divergentes e adequando a legislação municipal às normas **educacionais** e fiscais aplicáveis.

Para melhor instrução da matéria, **seguem** anexos o Projeto de Lei e os respectivos documentos que **o** acompanham, para **conhecimento** e apreciação dos Nobres Vereadores.

Diante da relevância da matéria para **a** organização e valorização do **serviço** público municipal de educação, solicito a Vossa Excelência que **sejam** adotadas as providências **regimentais** necessárias à regular tramitação da proposição.

Na oportunidade, renovo a Vossa **Excelência** e aos demais membros **dessa** Egrégia Casa Legislativa os protestos de elevada estima e **distinta** consideração.

Atenciosamente,

VALDEMIRO
FERNANDES COELHO
JUNIOR:24737305200

Assinado de forma
digital por VALDEMIRO
FERNANDES COELHO
JUNIOR:24737305200

VALDEMIRO FERNANDES COELHO JUNIOR
Prefeito Municipal de Ourém



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

PROJETO DE LEI Nº 03/2026

Reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ourém, disciplina a carreira do cargo de Professor da Educação Básica e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE OURÉM, Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público da Educação Básica do Município de Ourém - PCCR do Magistério, estabelecendo normas sobre o quadro de cargos, ingresso, estrutura e desenvolvimento da carreira, jornada de trabalho, funções de magistério, qualificação profissional, remuneração, lotação, cessão, gestão e enquadramento dos profissionais por ela abrangidos.

Art. 2º. Integram a carreira instituída por esta Lei os servidores titulares de cargo público efetivo de Professor da Educação Básica, investidos mediante concurso público, que exerçam atividades de docência ou funções de suporte pedagógico à docência no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º A carreira do magistério é exclusiva dos ocupantes de cargo efetivo de Professor, ressalvadas as hipóteses de enquadramento impostas diretamente pela legislação federal.

§ 2º Os professores contratados por tempo determinado não integram a carreira, sem prejuízo dos direitos mínimos e das vantagens vinculadas ao efetivo exercício de atividades docentes que esta Lei expressamente lhes estenda.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I - Rede Municipal de Ensino: o conjunto de unidades escolares, órgãos, serviços e atividades educacionais mantidos pelo Município e coordenados pela Secretaria Municipal de Educação;
- II - profissional do magistério: o servidor titular de cargo efetivo de Professor da Educação Básica abrangido por esta Lei;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

- III - docência: o exercício direto de atividades de ensino, aprendizagem, acompanhamento e avaliação junto aos educandos;
 - IV - funções de suporte pedagógico à docência: as atividades de direção ou administração escolar, planejamento, coordenação, orientação, supervisão, assessoramento e outras de natureza essencialmente pedagógica, exercidas nos termos desta Lei;
 - V - cargo: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidos por lei ao servidor efetivo;
 - VI - nível: a posição vertical do profissional na carreira, determinada pela formação acadêmica reconhecida para fins de desenvolvimento funcional;
 - VII - classe: a posição horizontal do profissional na carreira, decorrente do desenvolvimento funcional;
 - VIII - vencimento-base: a retribuição pecuniária correspondente ao nível, à classe e à jornada do cargo;
 - IX - remuneração: o vencimento-base acrescido das vantagens pecuniárias legalmente devidas;
 - X - hora-atividade: a parcela da jornada destinada às atividades extraclasse inerentes ao trabalho docente;
 - XI - efetivo exercício do magistério: o exercício da docência ou das funções de suporte pedagógico, observadas a legislação educacional, previdenciária e as disposições desta Lei;
 - XII - área de atuação: a etapa, modalidade, componente curricular ou área pedagógica para a qual o professor possua habilitação legal e funcional;
 - XIII - ampliação temporária de jornada: o acréscimo transitório de carga horária, sem alteração da jornada permanente do cargo, para atender necessidade da Rede Municipal.
- Art. 4º.** Não integram a carreira do magistério os cargos e funções de natureza administrativa, operacional, assistencial ou de apoio escolar que não envolvam o exercício de docência ou de suporte pedagógico à docência, ainda que seus ocupantes estejam lotados em unidade escolar ou na Secretaria Municipal de Educação.
- Parágrafo Único:** Incluem-se na regra do caput, em princípio, os cargos ou funções de Auxiliar de Professor, Profissional de Apoio Escolar, Agente Administrativo, Auxiliar de Serviços Gerais, Vigia e outros de natureza semelhante.
- Art. 5º.** Aplicam-se subsidiariamente aos profissionais abrangidos por esta Lei as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Ourém, desde que compatíveis com o regime jurídico específico da carreira do magistério.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Parágrafo único. Nas matérias especificamente disciplinadas por esta Lei, suas disposições prevalecerão sobre as normas gerais do Estatuto.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES DA CARREIRA

Art. 6º. A carreira do Magistério Público Municipal observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - valorização profissional, com reconhecimento da relevância social do magistério;
 - II - ingresso mediante concurso público de provas e títulos;
 - III - formação adequada à área de atuação;
 - IV - aperfeiçoamento profissional continuado;
 - V - remuneração compatível com a responsabilidade e a complexidade das funções exercidas;
 - VI - desenvolvimento funcional segundo critérios objetivos, transparentes e previamente definidos;
 - VII - gestão democrática do ensino público, nos termos da legislação aplicável;
 - VIII - igualdade de oportunidades de desenvolvimento na carreira;
 - IX - garantia de condições adequadas de trabalho;
 - X - respeito às especificidades da educação do campo, da educação inclusiva e das diferentes etapas e modalidades ofertadas pela Rede Municipal;
 - XI - observância do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério;
 - XII - observância da composição legal da jornada de trabalho docente;
 - XIII - planejamento permanente do quadro de pessoal, com redução progressiva da dependência de contratações temporárias para atendimento de necessidades permanentes da Rede Municipal.
- Art. 7º.** O Município adotará política de provimento dos cargos efetivos do magistério mediante concurso público, observados o planejamento educacional, a necessidade real da rede, a disponibilidade orçamentária e financeira e as metas nacionais de valorização e profissionalização do magistério.

CAPÍTULO III

DO QUADRO, DO CARGO E DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º. O Quadro Permanente do Magistério Público Municipal é composto por 200 (duzentos) cargos efetivos de Professor da Educação Básica, na forma do Anexo I desta Lei.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Parágrafo único. O quantitativo de cargos poderá ser revisto mediante estudo da necessidade da Rede Municipal e estimativa de impacto orçamentário-financeiro e complementado por professores temporários, se houver imperiosa necessidade, nos termos da lei.

Art. 9º. O cargo de Professor da Educação Básica constitui carreira única, preservadas as áreas de atuação, as habilitações profissionais e as limitações decorrentes do concurso público de ingresso.

§ 1º A reorganização promovida por esta Lei não autoriza o exercício de componente curricular, etapa ou modalidade para a qual o servidor não possua habilitação legal.

§ 2º A alteração de nomenclatura decorrente do enquadramento não poderá importar transposição para cargo de atribuições substancialmente diversas das correspondentes ao concurso ou ao fundamento jurídico de ingresso.

Art. 10. As áreas de atuação do cargo de Professor da Educação Básica compreendem, conforme habilitação e organização da Rede Municipal:

I - Educação Infantil;

II - anos iniciais do Ensino Fundamental;

III - componentes curriculares dos anos finais do Ensino Fundamental;

IV - Educação de Jovens e Adultos - EJA;

V - Educação Especial e Atendimento Educacional Especializado - AEE;

VI - outras etapas, modalidades e áreas admitidas pela legislação educacional e ofertadas pela Rede Municipal.

Art. 11. O ingresso na carreira ocorrerá exclusivamente mediante aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, na Classe A do Nível I, ressalvado o enquadramento dos atuais servidores nas disposições transitórias desta Lei.

Art. 12. Para os concursos realizados após a vigência desta Lei será exigida formação em nível superior, em curso de licenciatura plena compatível com a área de atuação prevista no edital.

§ 1º Para atuação na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental será exigida licenciatura em Pedagogia ou outra formação superior legalmente admitida para a função.

§ 2º Para os componentes curriculares específicos será exigida a licenciatura correspondente ou formação considerada equivalente pela legislação educacional.

§ 3º Para atuação no AEE serão exigidos, além da formação para o exercício da docência, os requisitos de formação específica estabelecidos pela legislação educacional e pelo sistema de ensino.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

§ 4º Serão reconhecidos, para os atuais servidores, diplomas de Curso Normal Superior e outras formações legalmente válidas à época do ingresso ou da obtenção do título, para os fins compatíveis com esta Lei.

Art. 13. O edital do concurso poderá distribuir as vagas por zona, polo, localidade, etapa, modalidade ou área de atuação, segundo a necessidade da Rede Municipal.

§ 1º Quando o edital vincular o provimento a determinada zona ou polo, serão observadas as condições do concurso, ressalvadas as hipóteses legais de remoção, reorganização da rede, extinção de unidade, redução de demanda ou necessidade excepcional do serviço.

§ 2º A lotação inicial observará a ordem de classificação e os critérios definidos no edital.

Art. 14. O servidor nomeado para cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período constitucionalmente estabelecido, mediante avaliação especial de desempenho, assegurados contraditório e ampla defesa.

Art. 15. A contratação de professor por tempo determinado observará a legislação municipal específica e somente poderá ser utilizada para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, não gerando direito a enquadramento, classe, nível ou progressão na carreira.

§ 1º O professor temporário fará jus ao Piso Salarial Profissional Nacional, observada a proporcionalidade da jornada, na forma da legislação federal e das decisões vinculantes aplicáveis.

§ 2º As vantagens vinculadas exclusivamente ao efetivo exercício de atividade docente poderão ser estendidas ao professor temporário quando esta Lei expressamente o estabelecer.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 16. A carreira do Professor da Educação Básica será estruturada em níveis de formação e classes de desenvolvimento funcional.

Art. 17. A carreira permanente será organizada nos seguintes níveis:

- I - Nível I - Graduação: licenciatura plena, Pedagogia, Curso Normal Superior reconhecido como formação legada válida ou outra formação superior legalmente equivalente;
- II - Nível II - Especialização: formação do Nível I acrescida de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima prevista na legislação nacional, relacionada à Educação Básica, à área de atuação ou às funções do magistério;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

III - Nível III - Mestrado: formação superior acrescida de curso de mestrado reconhecido, relacionado à Educação, à área de atuação profissional ou a campo de conhecimento com aplicação comprovada às funções exercidas;

IV - Nível IV - Doutorado: formação superior acrescida de curso de doutorado reconhecido, nas mesmas áreas de pertinência previstas para o Nível III.

Art. 18. Fica instituído Quadro Especial em Extinção para os atuais titulares de cargo efetivo de professor cuja formação legal de ingresso tenha sido o nível médio, modalidade Normal/Magistério, se existentes na data de publicação desta Lei.

§ 1º Não haverá novo ingresso no Quadro Especial em Extinção.

§ 2º Os cargos nele posicionados serão extintos à medida que vagarem.

§ 3º O servidor do Quadro Especial em Extinção que concluir formação superior compatível com as atribuições de seu cargo poderá requerer posicionamento no Nível I, preservada sua classe, desde que juridicamente possível e sem transposição para cargo diverso.

Art. 19. O desenvolvimento horizontal da carreira será composto pelas Classes A, B, C, D, E, F, G, H, I e J.

§ 1º A Classe A corresponde à posição inicial da carreira.

§ 2º A progressão ocorrerá sucessivamente para a classe imediatamente seguinte, observados os requisitos desta Lei.

§ 3º A variação remuneratória entre as classes será definida na Tabela de Vencimentos constante do Anexo VI.

Art. 20. O ingresso futuro ocorrerá sempre na Classe A do Nível I, ainda que o candidato possua titulação acadêmica superior à exigida para o cargo.

Parágrafo único. A titulação superior poderá produzir efeitos na carreira após a conclusão do estágio probatório, na forma do Capítulo V.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Seção I - Da Elevação por Titulação

Art. 21. Elevação por Titulação é a passagem do professor de um nível de formação para outro, preservada a classe horizontal em que estiver posicionado.

Art. 22. A Elevação por Titulação dependerá de requerimento do interessado e comprovação da formação mediante diploma, certificado e histórico escolar, quando cabível, expedidos por instituição reconhecida ou credenciada pelo órgão competente.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

§ 1º Os títulos obtidos no exterior deverão atender às exigências nacionais de reconhecimento ou revalidação.

§ 2º A análise da pertinência do curso deverá observar critérios objetivos relacionados à Educação Básica, à área de atuação, ao componente curricular ou às funções de magistério exercidas pelo servidor.

§ 3º É vedada a exigência de que o servidor possua titulação intermediária para alcançar nível correspondente a mestrado ou doutorado regularmente comprovado.

Art. 23. Aos professores que já integrarem o quadro efetivo na data de vigência desta Lei será assegurado o enquadramento inicial no nível correspondente à titulação regularmente reconhecida, observado o Anexo V e dispensado novo estágio probatório.

Art. 24. O professor ingressante após a vigência desta Lei poderá requerer a primeira Elevação por Titulação após a aprovação no estágio probatório, sem prejuízo de apresentar, durante esse período, os títulos para conferência e registro funcional.

Seção II - Da Progressão Horizontal

Art. 25. Progressão horizontal é a passagem do professor para a classe imediatamente subsequente dentro do mesmo nível, observando-se interstício ordinário de 3 (três) anos.

Art. 26. São requisitos para a progressão horizontal:

I - cumprimento do interstício de 3 (três) anos na classe;

II - efetivo exercício das funções de magistério durante o período, ressalvadas as situações legalmente consideradas de efetivo exercício;

III - resultado satisfatório na avaliação de desempenho;

IV - participação em atividades de formação continuada ou aperfeiçoamento profissional, em carga mínima e condições estabelecidas em regulamento.

Art. 27. A primeira progressão do professor ingressante poderá coincidir com a conclusão do estágio probatório, desde que completado o interstício e obtido resultado satisfatório nas avaliações legalmente exigidas.

Art. 28. Para fins de progressão, será preservada a fração de interstício já cumprida na carreira anterior pelos atuais servidores, vedada a reinicialização da contagem exclusivamente em razão da entrada em vigor desta Lei.

Art. 29. A avaliação de desempenho será orientada por critérios objetivos, relacionados, entre outros, a:

I - assiduidade e pontualidade;

II - cumprimento das atribuições funcionais;

III - planejamento, registros e organização do trabalho pedagógico;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

- IV - participação nas atividades pedagógicas coletivas;
- V - formação e desenvolvimento profissional;
- VI - compromisso com os processos de ensino e aprendizagem;
- VII - colaboração institucional e participação na execução do projeto político-pedagógico;
- VIII - cumprimento das normas educacionais e administrativas;
- IX - cooperação e relacionamento profissional no ambiente de trabalho.

§ 1º Resultados de estudantes em avaliações externas poderão subsidiar a avaliação institucional da rede ou da unidade, mas não constituirão critério isolado ou automático para negar progressão individual.

§ 2º Não haverá prova periódica de conhecimentos como requisito autônomo para progressão horizontal.

Art. 30. O processo de avaliação assegurará ao professor ciência dos critérios, acesso ao resultado, fundamentação da pontuação, pedido de reconsideração e recurso administrativo.

Parágrafo único. O regulamento definirá os instrumentos, a periodicidade e as instâncias competentes, devendo privilegiar procedimento simples, uniforme e exequível.

Art. 31. A omissão ou atraso da Administração na realização da avaliação não interromperá a contagem do interstício do professor.

Parágrafo único. Realizada posteriormente a avaliação e obtido resultado satisfatório, os efeitos funcionais da progressão retroagirão à data em que o servidor teria preenchido os requisitos, observado o regime financeiro definido na implantação desta Lei.

Art. 32. O interstício ficará suspenso durante os períodos em que o professor estiver:

- I - em licença para tratar de interesses particulares;
- II - em disponibilidade sem exercício de função de magistério;
- III - cedido para atividade estranha ao magistério, ressalvadas as hipóteses legalmente consideradas de efetivo exercício;
- IV - afastado para mandato eletivo sem exercício de atividade de magistério, quando a legislação não determinar contagem diversa.

Parágrafo único. Licenças e afastamentos legalmente considerados como de efetivo exercício não prejudicarão a contagem, salvo disposição legal expressa.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 33. As jornadas permanentes do cargo de Professor da Educação Básica serão aquelas previstas no concurso e no ato de provimento, compreendendo, no quadro atualmente existente, as jornadas de 25 (vinte e cinco) e 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Ficam preservadas as jornadas legalmente incorporadas aos cargos dos atuais servidores.

§ 2º A jornada poderá ser alterada nas hipóteses autorizadas em lei, observadas a disponibilidade de carga horária e os limites constitucionais.

Art. 34. Na composição da jornada do professor em exercício da docência, no máximo 2/3 (dois terços) serão destinados às atividades de interação direta com os educandos, reservando-se, no mínimo, 1/3 (um terço) às atividades extraclasse.

Art. 35. As atividades extraclasse compreendem, entre outras:

I - planejamento das atividades pedagógicas;

II - avaliação, correção e registro da aprendizagem;

III - estudos individuais e coletivos;

IV - reuniões pedagógicas e conselhos de classe;

V - formação continuada;

VI - atendimento às famílias, quando necessário;

VII - elaboração de materiais e registros;

VIII - outras atividades inerentes ao trabalho pedagógico que não envolvam interação direta com os educandos.

Art. 36. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará a distribuição da hora-atividade entre atividades individuais e coletivas, assegurado o mínimo legal e observadas as características das unidades urbanas e rurais.

Art. 37. O professor com jornada permanente de 25 (vinte e cinco) horas semanais poderá ter sua jornada temporariamente ampliada para 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, conforme a necessidade da Rede Municipal.

§ 1º A ampliação dependerá de ato administrativo expresso, indicação do período, justificativa da necessidade e disponibilidade orçamentária.

§ 2º Sempre que houver mais de um professor efetivo habilitado e interessado, a Secretaria Municipal de Educação adotará critérios objetivos de seleção.

§ 3º A ampliação não gera direito adquirido à sua manutenção e cessará quando desaparecer a necessidade que a motivou.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Art. 38. A remuneração da ampliação temporária de jornada será proporcional ao vencimento-base correspondente ao nível e à classe do professor.

Parágrafo único. Quando a ampliação decorrer de exercício de função de gestão ou suporte pedagógico, o ato de designação deverá identificar separadamente a jornada originária, a carga ampliada e a gratificação da função, se houver.

Art. 38-A. As funções de Direção Escolar, Vice-Direção Escolar e Coordenação Pedagógica, inclusive a Coordenação Técnico-Pedagógica na Secretaria Municipal de Educação, serão exercidas em regime de 30 (trinta) horas semanais, equivalente a 150 (cento e cinquenta) horas mensais, enquanto perdurar a designação.

§ 1º Ao professor titular de jornada permanente de 25 (vinte e cinco) horas semanais, a designação para qualquer das funções previstas no caput implicará ampliação temporária para 30 (trinta) horas semanais, remunerada conforme a tabela específica de 30 horas constante do Anexo VI, sem incorporação da carga ampliada ao cargo efetivo.

§ 2º A designação de professor titular de jornada permanente superior à prevista no caput não implicará redução da jornada ou do vencimento do cargo efetivo, devendo a Administração compatibilizar o exercício da função com a jornada legalmente titulada.

Art. 39. A compatibilidade de horários será requisito para ampliação de jornada e para acumulação constitucionalmente permitida de cargos públicos, cabendo ao servidor apresentar declaração de vínculos e horários quando solicitado.

CAPÍTULO VII

DAS FUNÇÕES DO MAGISTÉRIO, DA GESTÃO ESCOLAR E DO AEE

Art. 40. Constituem funções de suporte pedagógico à docência, quando exercidas por profissional habilitado e nos termos desta Lei:

- I - Direção Escolar;
- II - Vice-Direção Escolar;
- III - Coordenação Pedagógica;
- IV - Coordenação Técnico-Pedagógica na Secretaria Municipal de Educação;
- V - planejamento, orientação, supervisão e assessoramento pedagógico;
- VI - Direção de Ensino ou função equivalente na Secretaria Municipal de Educação, quando suas atribuições forem predominantemente pedagógicas.

Art. 41. As funções de Direção Escolar e Vice-Direção serão exercidas por professores efetivos da Rede Municipal que preencham os requisitos definidos nesta Lei, no Anexo IV e em regulamento.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

§ 1º Não será exigida lotação prévia na unidade escolar para participação no processo de seleção.

§ 2º O professor selecionado poderá ser temporariamente movimentado para a unidade, polo ou conjunto de unidades em que exercerá a função, sem alteração de seu cargo efetivo.

§ 3º O exercício da função não gera direito à permanência, efetivação ou incorporação da gratificação correspondente.

Art. 42. O provimento das funções de gestão escolar observará critérios técnicos de mérito e desempenho, com participação da comunidade escolar entre candidatos previamente habilitados, na forma da legislação nacional e do regulamento municipal.

§ 1º A habilitação técnica considerará formação, experiência profissional, plano de gestão e avaliação de competências relacionadas à função.

§ 2º A designação será formalizada pelo Chefe do Poder Executivo ou pela autoridade a quem a competência for legalmente delegada.

Art. 43. Para as funções de Direção e Vice-Direção, será exigido, no mínimo:

I - ser professor efetivo da Rede Municipal;

II - ter concluído o estágio probatório;

III - possuir formação superior compatível com o exercício do magistério;

IV - comprovar, no mínimo, 3 (três) anos de experiência em docência ou suporte pedagógico;

V - ser aprovado no processo de mérito e desempenho previsto nesta Lei.

Art. 44. Para a função de Coordenação Pedagógica será exigido, no mínimo, possuir formação pedagógica compatível e experiência de 3 (três) anos em atividades de magistério, admitidos requisitos adicionais em regulamento.

Art. 45. A estrutura de gestão escolar será dimensionada segundo a tipologia e a complexidade de cada unidade.

§ 1º A tipologia será definida e atualizada periodicamente pela Secretaria Municipal de Educação mediante critérios objetivos, considerados, entre outros:

I - número de matrículas;

II - número de turnos;

III - etapas e modalidades ofertadas;

IV - funcionamento em tempo integral;

V - localização e condições de acesso;

VI - existência de anexos ou unidades vinculadas;

VII - complexidade administrativa e pedagógica.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

§ 2º A alteração da classificação de unidade, decorrente da evolução da matrícula ou da organização da rede, poderá ser realizada por ato administrativo, sem necessidade de alteração desta Lei, desde que não implique criação de nova vantagem ou aumento de percentual não previsto em lei.

Art. 46. Unidades escolares de reduzido porte, especialmente na zona rural, poderão adotar gestão compartilhada por polo, unidade de referência ou agrupamento territorial, conforme regulamento.

§ 1º A gestão compartilhada poderá atribuir a um mesmo diretor responsabilidade por mais de uma unidade, quando pedagogicamente e administrativamente viável.

§ 2º A medida prevista neste artigo deverá assegurar presença pedagógica, acompanhamento regular e definição clara de responsabilidades em cada unidade.

Art. 47. Na inexistência de professor efetivo habilitado e disponível na própria unidade, o processo de seleção para função de gestão será aberto aos professores efetivos de outras unidades ou polos da Rede Municipal.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal poderá promover movimentação temporária do selecionado e reorganização da gestão por polo, de modo a evitar descontinuidade do serviço educacional.

Art. 48. As designações existentes na data da publicação desta Lei para Direção, Vice-Direção ou Coordenação que não atendam às novas regras serão objeto de plano de regularização pela Secretaria Municipal de Educação, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, preservada a continuidade do calendário escolar e observado o ordenamento jurídico vigente.

Art. 49. O Atendimento Educacional Especializado - AEE constitui atividade docente especializada e será exercido por Professor da Educação Básica que possua formação e habilitação exigidas pelas normas educacionais.

§ 1º O professor em exercício no AEE permanece integrante do mesmo cargo e da mesma carreira, não constituindo o AEE cargo autônomo.

§ 2º O Professor de AEE não se confunde com Profissional de Apoio Escolar ou Auxiliar de Professor.

§ 3º A vantagem pecuniária eventualmente devida pelo exercício especializado no AEE será disciplinada no Capítulo VIII e no Anexo VI.

CAPÍTULO VIII

DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

Art. 50. A remuneração do Professor da Educação Básica será composta por:



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

- I - vencimento-base correspondente ao nível, à classe e à jornada;
- II - gratificações previstas nesta Lei;
- III - remuneração decorrente de ampliação temporária de jornada;
- IV - adicional por tempo de serviço, quando devido na forma do Estatuto e da legislação específica;
- V - vantagens pessoais regularmente constituídas.

Art. 51. O vencimento inicial da carreira observará, no mínimo, o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, proporcionalmente à jornada do cargo.

§ 1º A atualização do Piso Salarial Profissional Nacional será aplicada ao vencimento inicial na forma da legislação federal.

§ 2º Os valores das demais classes e níveis observarão a estrutura remuneratória definida no Anexo VI e a legislação ou decisão vinculante superveniente aplicável.

Art. 52. A evolução remuneratória na carreira decorrerá da combinação entre nível de formação, classe horizontal e jornada de trabalho, conforme Tabela de Vencimentos.

Art. 53. Poderão ser devidas, conforme os requisitos e percentuais constantes do Anexo VI, as seguintes gratificações específicas:

- I - gratificação por regência de classe;
- II - gratificação pelo exercício em turma multisseriada ou multietapa;
- III - gratificação pelo exercício especializado no AEE;
- IV - gratificação de Direção Escolar;
- V - gratificação de Vice-Direção;
- VI - gratificação de Coordenação Pedagógica;
- VII - gratificação de suporte técnico-pedagógico na Secretaria Municipal de Educação;
- VIII - gratificação por Direção de Ensino ou função pedagógica equivalente, quando prevista na estrutura administrativa;
- IX - gratificação de difícil acesso, caso instituída após definição de critérios objetivos e correspondente impacto financeiro;

Art. 53-A. A gratificação por regência de classe corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento-base do professor e será devida exclusivamente durante o efetivo exercício da docência com regência de turma ou classe.

Parágrafo único. A gratificação cessará durante afastamentos, licenças ou designações que retirem o professor do efetivo exercício de regência de turma ou classe, não se incorporando ao vencimento do cargo efetivo.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Art. 54. A gratificação por turma multisseriada ou multietapa será devida apenas durante o efetivo exercício em turma formalmente constituída com estudantes de mais de um ano, etapa ou nível, segundo os critérios pedagógicos da Rede Municipal.

Art. 55. A gratificação pelo exercício especializado no AEE será devida durante o período de atuação formalmente designada nessa atividade, desde que o professor preencha os requisitos de formação específica.

Parágrafo único. A concessão e a manutenção da gratificação dependerão de ato de lotação ou designação que identifique o atendimento especializado efetivamente prestado.

Art. 56. As gratificações de Direção, Vice-Direção, Coordenação Pedagógica e suporte técnico-pedagógico serão devidas somente durante o exercício da respectiva função e não serão incorporadas ao vencimento do cargo efetivo.

Art. 57. As gratificações fundadas em situações funcionais mutuamente incompatíveis não serão cumulativas, cabendo ao Anexo VI e ao regulamento especificar as hipóteses de acumulação admitidas.

Art. 58. Aos professores contratados por tempo determinado, sem integração à carreira, serão devidas, quando presentes os respectivos pressupostos, as gratificações de regência de classe, turma multisseriada ou multietapa e AEE previstas nesta Lei.

§ 1º O professor temporário não fará jus a progressão horizontal, elevação por titulação da carreira, VPP ou outras vantagens pessoais exclusivas de servidor efetivo.

§ 2º A remuneração de eventual carga horária adicional do professor temporário deverá possuir fundamento legal e rubrica própria, vedada a utilização de denominação genérica para ocultar ampliação habitual de jornada.

Art. 59. Fica preservada aos atuais titulares a Vantagem Pessoal Permanente - VPP constituída na forma da Lei Municipal nº 1.945, de 27 de fevereiro de 2018, vedada sua concessão a novos beneficiários.

Parágrafo único. A VPP permanecerá nominalmente identificada na ficha financeira do servidor, sem prejuízo das parcelas já incorporadas.

Art. 60. O adicional por tempo de serviço continuará regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e pela legislação que o instituiu, não sendo substituído pela progressão horizontal prevista nesta Lei.

Parágrafo único. A base de cálculo do adicional por tempo de serviço será aquela definida na legislação específica da vantagem.

Art. 61. Nenhum enquadramento decorrente desta Lei poderá implicar redução nominal da remuneração legalmente percebida pelo servidor.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Parágrafo único. Eventual diferença necessária à preservação da irredutibilidade será paga como vantagem pessoal nominalmente identificada, sem criação de direito para futuros servidores.

Art. 62. Os percentuais, bases de cálculo e regras de acumulação das gratificações, bem como os valores entre níveis e classes, serão consolidados no Anexo VI após a realização do estudo de impacto orçamentário-financeiro.

CAPÍTULO IX

DA FORMAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 63. O Município promoverá política permanente de formação inicial e continuada dos profissionais do magistério, articulada às necessidades da Rede Municipal de Ensino e às metas nacionais de valorização docente.

Art. 64. O aperfeiçoamento profissional continuado poderá compreender, entre outras atividades:

- I - cursos de qualificação, atualização e aperfeiçoamento;
- II - pós-graduação lato sensu;
- III - mestrado;
- IV - doutorado;
- V - períodos de pesquisa na área da educação;
- VI - formação em serviço, grupos de estudo e atividades pedagógicas reconhecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 65. A Administração Pública Municipal poderá conceder ao professor efetivo licença remunerada para cursar mestrado ou doutorado, durante o período regular do curso, desde que o programa seja reconhecido pelo órgão competente e voltado à área pedagógica, à Educação Básica ou às funções do magistério, observado o limite de 3% do Quadro funcional de efetivos.

§ 1º A concessão terá caráter discricionário e observará o interesse público, a pertinência do curso, a disponibilidade de pessoal, critérios objetivos de seleção, disponibilidade orçamentária e limites anuais compatíveis com a continuidade do serviço, não constituindo direito subjetivo do servidor.

§ 2º Durante o período da licença, o servidor permanecerá percebendo a remuneração do cargo efetivo.

§ 3º O regulamento poderá estabelecer compromisso de permanência do servidor na Rede Municipal após o retorno e procedimentos de comprovação periódica de matrícula, frequência e regularidade acadêmica, nos limites legalmente admitidos.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Art. 66. A Secretaria Municipal de Educação manterá registro das formações reconhecidas para fins de desenvolvimento funcional e poderá estabelecer procedimentos eletrônicos para requerimento, validação e acompanhamento.

CAPÍTULO X

DA LOTAÇÃO, DA REMOÇÃO E DO EXERCÍCIO

Art. 67. Os cargos do magistério serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, cabendo a esta a distribuição dos profissionais nas unidades escolares e setores pedagógicos, segundo as necessidades da Rede.

Art. 68. A lotação observará, entre outros critérios:

- I - habilitação e área de atuação;
- II - jornada do cargo;
- III - necessidade de turmas e componentes curriculares;
- IV - número de matrículas e organização das unidades;
- V - zona ou polo de ingresso, quando vinculante nos termos do edital;
- VI - continuidade do serviço educacional;
- VII - compatibilidade entre formação e atribuições.

Art. 69. O processo de remoção será disciplinado em regulamento, com critérios objetivos, publicidade e precedência das situações legalmente protegidas.

Art. 70. As peculiaridades da educação do campo e das unidades de difícil acesso serão consideradas na lotação, remoção, organização da jornada e gestão escolar.

Parágrafo único. A definição de difícil acesso, caso produza vantagem financeira, dependerá de critérios objetivos de distância, condições de deslocamento, tempo de percurso e oferta de transporte, na forma do Anexo VI.

Art. 71. O professor poderá atuar em etapa, modalidade ou componente diverso de sua lotação originária quando possuir habilitação compatível e houver necessidade da Rede, observadas as regras do concurso e do processo de movimentação.

CAPÍTULO XI

DA CEDÊNCIA E DA CESSÃO

Art. 72. O profissional do magistério poderá ser cedido ou colocado à disposição de outro órgão ou ente público nos casos admitidos pelo Estatuto, pela legislação educacional e pelas normas de financiamento da educação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Art. 73. A cessão para atividade estranha à Educação ocorrerá, como regra, sem ônus para os recursos vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, ressalvadas as hipóteses legalmente admitidas.

Art. 74. O número de professores efetivos cedidos para órgãos dos Poderes públicos não poderá ultrapassar 5% (cinco por cento) do quadro efetivo do magistério, enquanto vigente esse parâmetro legal ou vinculante, sem prejuízo de limite municipal mais restritivo.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação manterá controle atualizado das cessões e de seus fundamentos.

Art. 75. A cessão para atividade estranha às funções de magistério suspenderá o interstício para progressão horizontal, ressalvadas as situações expressamente consideradas de efetivo exercício por lei.

Art. 76. A cessão para outra rede pública de ensino destinada ao efetivo exercício de funções de magistério poderá ser considerada para fins de desenvolvimento funcional, mediante comprovação e nas condições estabelecidas em regulamento.

CAPÍTULO XII

DAS FÉRIAS E DO RECESSO

Art. 77. O Professor da Educação Básica em efetivo exercício de docência terá direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, preferencialmente nos períodos definidos no calendário escolar.

§ 1º O gozo será organizado de modo a preservar o calendário letivo e o atendimento aos estudantes.

§ 2º O adicional constitucional de férias será calculado na forma da legislação aplicável.

Art. 78. O professor em exercício exclusivo de função de Direção, Vice-Direção, Coordenação ou suporte pedagógico sem regência de turma terá direito ao período de férias previsto para o servidor municipal, sem prejuízo do recesso escolar quando compatível com as necessidades do serviço e expressamente previsto no calendário.

Art. 79. Recesso escolar não se confunde com férias e poderá ser utilizado para planejamento, formação, organização pedagógica ou outras atividades previstas no calendário e na regulamentação da Rede Municipal.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

CAPÍTULO XIII

DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 80. Fica instituída a Comissão Permanente de Gestão e Desenvolvimento da Carreira do Magistério, de caráter consultivo, fiscalizador e de acompanhamento.

Art. 81. A Comissão será composta paritariamente por representantes da Administração e dos profissionais do magistério, na forma de regulamento.

§ 1º A representação da Administração deverá contemplar, no mínimo, a Secretaria Municipal de Educação, a Administração, as Finanças e a Procuradoria Municipal.

§ 2º A representação dos profissionais deverá contemplar professores da Rede Municipal e poderá contar com indicação da entidade sindical, do Conselho do Fundeb e do Conselho Municipal de Educação.

§ 3º A participação na Comissão será considerada serviço público relevante e não implicará remuneração adicional, salvo previsão legal específica.

Art. 82. Compete à Comissão:

- I - acompanhar a implantação e a execução desta Lei;
- II - acompanhar os processos de enquadramento;
- III - monitorar a execução das progressões e elevações por titulação;
- IV - acompanhar a regulamentação e a aplicação dos critérios de avaliação;
- V - apreciar recursos ou emitir parecer nos casos definidos em regulamento;
- VI - avaliar periodicamente os impactos da carreira e propor aperfeiçoamentos;
- VII - acompanhar alterações da legislação educacional e das normas de financiamento que repercutam sobre o PCCR.

Art. 83. A Comissão reunir-se-á ordinariamente, no mínimo, duas vezes ao ano e, extraordinariamente, quando convocada na forma do regulamento.

CAPÍTULO XIV

DO ENQUADRAMENTO E DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 84. Serão enquadrados na carreira instituída por esta Lei os atuais servidores titulares de cargos efetivos do magistério municipal cujas atribuições sejam substancialmente correspondentes às do cargo de Professor da Educação Básica.

Art. 85. O enquadramento observará, cumulativamente, quando aplicável:

- I - o cargo e o fundamento jurídico de ingresso;
- II - o concurso público e a área de habilitação;
- III - a formação exigida no ingresso;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

- IV - a titulação acadêmica atualmente **reconhecida**;
- V - a referência ou posição funcional **regularmente** adquirida;
- VI - o tempo de efetivo exercício e a **fração** de interstício já cumprida;
- VII - a jornada permanente do cargo;
- VIII - a irredutibilidade remuneratória.

Art. 86. Para fins de enquadramento **vertical**, observar-se-á a **correlação** básica constante do Anexo V:

- I - atual Nível A, correspondente à **formação** em nível médio/Normal, para o Quadro Especial em Extinção;
- II - atuais Níveis B e D, correspondentes a **formações superiores** previstas no plano anterior, para o Nível I - Graduação;
- III - atuais Níveis C e E, correspondentes a **formações de pós-graduação** previstas no plano anterior, para o Nível II - **Especialização**;
- IV - mestrado regularmente comprovado, para o Nível III;
- V - doutorado regularmente comprovado, para o Nível IV.

Parágrafo único. A correlação será **aplicada** sem perda da **habilitação** específica, da área de atuação e das restrições **decorrentes** do concurso de **ingresso**.

Art. 87. O enquadramento horizontal dos atuais servidores **preservará** a posição funcional **reconhecida** na carreira anterior e será realizado **segundo** a tabela de correlação do Anexo V.

§ 1º Na versão final de implantação, a **correlação** entre referências **antigas** e classes A a J será validada a partir dos **registros funcionais** e dos atos de **progressão** de cada servidor.

§ 2º A fração de interstício cumprida **na referência** anterior será **computada** para a progressão subsequente.

Art. 88. Os atuais servidores provenientes dos concursos ou provimentos anteriores à Lei nº 1.761/2010 serão enquadrados **mediante** análise da correspondência substancial de atribuições e requisitos, preservadas as situações funcionais regularmente constituídas.

Parágrafo único. Quando não for **juridicamente** possível o enquadramento na carreira permanente, o servidor permanecerá **em** Quadro Suplementar **em** Extinção, com preservação de seus direitos individuais.

Art. 89. Os servidores atualmente **identificados** em folha como Professor Nível B, Professor Nível D, Professor Nível E e denominações **equivalentes** serão



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

correlacionados ao cargo de Professor da Educação Básica, nos termos do Anexo V, sem alteração indevida da área de habilitação.

Art. 90. A VPP regularmente constituída e o adicional por tempo de serviço regularmente adquirido serão preservados no enquadramento, nos termos dos arts. 60 e 61 desta Lei.

Art. 91. O servidor do Quadro Especial em Extinção que adquirir formação superior poderá requerer migração para o Nível I quando a medida não implicar provimento derivado em cargo diverso, preservada a classe horizontal.

Art. 92. A Administração publicará relação nominal de enquadramento no prazo de até 90 (noventa) dias contado da data definida para implantação da nova estrutura.

§ 1º O servidor poderá requerer revisão no prazo de 30 (trinta) dias da publicação.

§ 2º A decisão será fundamentada e deverá considerar os documentos funcionais, os atos de ingresso, as progressões anteriores, a formação e as regras desta Lei.

Art. 93. Os professores contratados por tempo determinado não serão incluídos no enquadramento previsto neste Capítulo.

Art. 94. O Poder Executivo promoverá, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a regularização das designações de gestão escolar existentes, a adequação da jornada e a padronização das rubricas de folha de pagamento dos profissionais do magistério, observada a continuidade do serviço.

Art. 95. O Quadro Funcional criado pela Lei Municipal nº 1.576/1997 e já declarado em extinção pela legislação anterior permanecerá apenas para eventual situação residual de servidor ainda nele enquadrado, extinguindo-se os respectivos cargos à medida que vagarem.

CAPÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 96. Constituem partes integrantes desta Lei:

- I - Anexo I - Quadro Permanente do Magistério;
- II - Anexo II - Estrutura de Níveis e Classes;
- III - Anexo III - Descrição do Cargo e Áreas de Atuação;
- IV - Anexo IV - Funções do Magistério e Requisitos;
- V - Anexo V - Tabela de Correlação e Enquadramento;
- VI - Anexo VI - Tabela de Vencimentos, Percentuais e Vantagens.
- VII - Anexo VII - Instrumento de Avaliação de Desempenho para Progressão Horizontal.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Art. 97. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, especialmente quanto à avaliação de desempenho, lotação e remoção, gestão escolar, formação continuada, ampliação de jornada, AEE e funcionamento da Comissão de Gestão da Carreira.

Art. 98. Os efeitos financeiros da nova estrutura remuneratória terão início após a conclusão da estimativa de impacto orçamentário-financeiro e a observância da legislação fiscal e orçamentária.

Art. 99. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento municipal e dos recursos legalmente destinados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino e à valorização dos profissionais da educação.

Art. 100. Ficam revogadas, a partir da efetiva implantação desta Lei, ressalvados os direitos individuais regularmente constituídos:

- I - a Lei Municipal nº 1.761, de 5 de julho de 2010;
- II - a Lei Municipal nº 1.945, de 27 de fevereiro de 2018, preservados os efeitos individuais da VPP constituída sob sua vigência;
- III - as demais disposições municipais incompatíveis com esta Lei.

Art. 101. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo os efeitos financeiros da nova tabela na data que for expressamente definida para sua implantação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

ANEXO I

QUADRO PERMANENTE DO MAGISTÉRIO

Cargo	Quantidade	Ingresso	Formação inicial	Jornada
Professor da Educação Básica	200	Concurso público de provas e títulos	Licenciatura plena/Pedagogia compatível com a área	25h ou 40h semanais, conforme concurso

ANEXO II

ESTRUTURA DE NÍVEIS E CLASSES

Posição	Formação
Quadro Especial em Extinção	Nível médio, modalidade Normal/Magistério, apenas para atuais titulares, se existentes
Nível I	Graduação - Pedagogia/Licenciatura ou formação superior legalmente equivalente
Nível II	Especialização lato sensu pertinente
Nível III	Mestrado pertinente
Nível IV	Doutorado pertinente

ANEXO III

DESCRIÇÃO DO CARGO E ÁREAS DE ATUAÇÃO

Cargo: Professor da Educação Básica.

Atribuição geral: exercer atividades de docência na Educação Básica e, quando regularmente designado e habilitado, atividades de suporte pedagógico à docência, observadas a formação profissional, a área de ingresso, as normas curriculares e a organização da Rede Municipal de Ensino.

Atribuições essenciais:

- 1 - planejar, executar e avaliar o processo de ensino e aprendizagem;
- 2 - elaborar e manter atualizados planos, registros, relatórios e instrumentos de avaliação;
- 3 - participar da elaboração, execução e avaliação do projeto político-pedagógico;
- 4 - participar de reuniões pedagógicas, conselhos de classe e atividades de formação continuada;
- 5 - desenvolver estratégias de recuperação e acompanhamento da aprendizagem;
- 6 - promover práticas inclusivas e respeitar as necessidades educacionais dos estudantes;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

- 7 - articular-se com famílias, equipe escolar e comunidade no interesse do processo educativo;
- 8 - zelar pela frequência, participação e desenvolvimento dos estudantes, adotando os encaminhamentos cabíveis;
- 9 - cumprir a jornada, inclusive as atividades extraclasse, nos termos desta Lei;
- 10 - exercer funções de suporte pedagógico quando regularmente designado e habilitado;
- 11 - executar outras atribuições pedagógicas compatíveis com o cargo e com a legislação educacional.

Áreas de atuação: Educação Infantil; anos iniciais; componentes curriculares dos anos finais; EJA; Educação Especial/AEE; e outras áreas legalmente admitidas, sempre conforme habilitação.

ANEXO IV

FUNÇÕES DO MAGISTÉRIO E REQUISITOS MÍNIMOS

Função	Requisito mínimo	Observações
Direção Escolar	Professor efetivo; estágio probatório concluído; formação superior; 3 anos de magistério; habilitação em mérito/desempenho	Participação da comunidade entre previamente habilitados Jornada de 30h semanais (150h mensais), observado o art. 38-A.
Vice-Direção	Mesmos requisitos básicos da Direção, conforme regulamento	Existência conforme tipologia da unidade Jornada de 30h semanais (150h mensais), observado o art. 38-A.
Coordenação Pedagógica	Professor; formação pedagógica compatível; 3 anos de magistério	Requisitos adicionais poderão ser previstos em regulamento Jornada de 30h semanais (150h mensais), observado o art. 38-A.
Coordenação Técnico-Pedagógica / SEMED	Professor efetivo, habilitado e com experiência de magistério	Função predominantemente pedagógica Jornada de 30h semanais (150h mensais), observado o art. 38-A.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Direção de Ensino / SEMED	Professor efetivo, quando a função for caracterizada como suporte pedagógico	Atribuições deverão ser compatíveis com o magistério
---------------------------	--	--

ANEXO V

TABELA PRELIMINAR DE CORRELAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Situação de formação/nível atual	Nova posição vertical
Nível A - formação média/Normal	Quadro Especial em Extinção
Nível B - formação superior específica	Nível I – Graduação
Nível C - pós-graduação sobre formação específica	Nível II – Especialização
Nível D - Pedagogia/Normal Superior ou formação superior pedagógica	Nível I – Graduação
Nível E - pós-graduação na área educacional	Nível II – Especialização

Titulação de mestrado ou doutorado regularmente comprovada permitirá posicionamento nos Níveis III ou IV, respectivamente, observadas as regras da Lei.

Referência funcional atualmente reconhecida	Classe preliminar na nova carreira
Referência 1	Classe A
Referência 2	Classe B
Referência 3	Classe C
Referência 4	Classe D
Referência 5	Classe E
Referência 6	Classe F
Referência 7	Classe G
Referência 8	Classe H
Referência 9	Classe I
Referência 10	Classe J

QUADRO DEMONSTRATIVO DO ENQUADRAMENTO INICIAL DOS ATUAIS PROFESSORES EFETIVOS

Considerando a relação funcional, os 79 (setenta e nove) professores efetivos atualmente identificados no FUNDEB possuem, para fins de previsão de enquadramento, a seguinte distribuição entre níveis, referências e novas classes:

Situação atual	Quantidade	Nova posição vertical	Nova classe	Vencimento-base 25h (R\$)
Nível D - Referência 3	7	Nível I - Graduação	Classe C	3.401,92
Nível E - Referência 3	24	Nível II - Especialização	Classe C	3.742,11
Nível E - Referência 8	2	Nível II - Especialização	Classe H	4.338,13



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Situação atual	Quantidade	Nova posição vertical	Nova classe	Vencimento-base 25h (R\$)
Nível B - Referência 10	2	Nível I - Graduação	Classe J	4.183,94
Nível D - Referência 10	10	Nível I - Graduação	Classe J	4.183,94
Nível E - Referência 10	34	Nível II - Especialização	Classe J	4.602,33

ANEXO VI

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Parcela	Base de cálculo proposta	Percentual/valor
Vencimento-base - Classes A a J e Níveis I a IV	Tabela própria por jornada	Conforme tabelas abaixo
Regência de classe	Vencimento-base do professor	10%
Turma multisseriada/multietapa	Vencimento-base do professor	5%
AEE	Vencimento-base do professor	30%
Direção Escolar	Conforme tipologia da unidade	20%, 25% ou 30%
Vice-Direção	Conforme tipologia da unidade	15% ou 20%
Coordenação Pedagógica	Conforme tipologia da unidade/função	20%, 25% ou 30%
Suporte técnico-pedagógico/SEMED	Vencimento-base ou valor próprio, a definir	30%
Difícil acesso, se instituída	Crítérios objetivos de localização/deslocamento	Não instituída

BASE DE CÁLCULO DA TABELA SALARIAL - EXERCÍCIO DE 2026

PISOS DE REFERÊNCIA POR JORNADA

Jornada	Piso de referência 2026
25 horas semanais	R\$ 3.206,64
30 horas semanais - ampliação temporária	R\$ 3.847,97
40 horas semanais	R\$ 5.130,63

TABELA SALARIAL - JORNADA DE 25 HORAS SEMANAIS - VALORES EM R\$

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Quadro Especial	3.206,64	3.302,84	3.401,92	3.503,98	3.609,10	3.717,37	3.828,90	3.943,76	4.062,08	4.183,94
Nível I - Graduação	3.206,64	3.302,84	3.401,92	3.503,98	3.609,10	3.717,37	3.828,90	3.943,76	4.062,08	4.183,94
Nível II - Especialização	3.527,30	3.633,12	3.742,11	3.854,38	3.970,01	4.089,11	4.211,78	4.338,13	4.468,28	4.602,33
Nível III - Mestrado	3.880,03	3.996,43	4.116,32	4.239,81	4.367,01	4.498,02	4.632,96	4.771,95	4.915,11	5.062,56
Nível IV - Doutorado	4.268,04	4.396,08	4.527,96	4.663,80	4.803,72	4.947,83	5.096,26	5.249,15	5.406,63	5.568,82



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

TABELA SALARIAL - JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS - VALORES EM R\$

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Quadro Especial	3.847,97	3.963,41	4.082,31	4.204,78	4.330,92	4.460,85	4.594,68	4.732,52	4.874,49	5.020,73
Nível I - Graduação	3.847,97	3.963,41	4.082,31	4.204,78	4.330,92	4.460,85	4.594,68	4.732,52	4.874,49	5.020,73
Nível II - Especialização	4.232,77	4.359,75	4.490,55	4.625,26	4.764,02	4.906,94	5.054,15	5.205,77	5.361,95	5.522,80
Nível III - Mestrado	4.656,04	4.795,72	4.939,59	5.087,78	5.240,41	5.397,63	5.559,56	5.726,34	5.898,13	6.075,08
Nível IV - Doutorado	5.121,65	5.275,30	5.433,56	5.596,57	5.764,46	5.937,40	6.115,52	6.298,98	6.487,95	6.682,59

TABELA SALARIAL - JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS - VALORES EM R\$

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Quadro Especial	5.130,63	5.284,55	5.443,09	5.606,38	5.774,57	5.947,81	6.126,24	6.310,03	6.499,33	6.694,31
Nível I - Graduação	5.130,63	5.284,55	5.443,09	5.606,38	5.774,57	5.947,81	6.126,24	6.310,03	6.499,33	6.694,31
Nível II - Especialização	5.643,69	5.813,00	5.987,39	6.167,01	6.352,02	6.542,58	6.738,86	6.941,03	7.149,26	7.363,74
Nível III - Mestrado	6.208,06	6.394,30	6.586,13	6.783,71	6.987,23	7.196,84	7.412,75	7.635,13	7.864,18	8.100,11
Nível IV - Doutorado	6.828,87	7.033,74	7.244,75	7.462,09	7.685,95	7.916,53	8.154,03	8.398,65	8.650,61	8.910,13



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

ANEXO VII
INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO
HORIZONTAL

Este instrumento integra o PCCR do Magistério Público Municipal de Ourém e destina-se à avaliação de desempenho prevista nos arts. 25 a 31 da Lei, para fins de progressão horizontal, sem prejuízo da regulamentação dos procedimentos operacionais.

1 - IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL

Nome do(a) servidor(a):		Matrícula:	
Cargo:	Professor da Educação Básica	Nível/Classe:	
Jornada permanente:		Lotação:	
Função/Área de atuação:		Data de admissão:	
Período avaliado:		Avaliador(a):	

2 - ESCALA DE CONCEITOS E FORMA DE PONTUAÇÃO

A avaliação utilizará quatro conceitos. A pontuação de cada fator corresponderá ao percentual do peso máximo indicado na tabela do item 3.

Conceito	Classificação	Percentual do peso	Parâmetro geral
1	Insuficiente	25%	Desempenho reiteradamente abaixo do esperado, com necessidade de acompanhamento e correção.
2	Parcialmente satisfatório	50%	Desempenho irregular ou incompleto, atendendo apenas parte das expectativas da função.
3	Satisfatório	75%	Desempenho regular, adequado e compatível com as atribuições e padrões esperados.
4	Excelente	100%	Desempenho consistente acima do padrão esperado, com elevada qualidade e contribuição institucional.

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO

O avaliador deverá assinalar um único conceito para cada fator, fundamentando a avaliação com elementos verificáveis da rotina funcional, registros administrativos ou pedagógicos e demais evidências pertinentes.

Fator	Descrição objetiva	Peso	Conceito (1 a 4)	Pontos
-------	--------------------	------	------------------	--------



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

1. Assiduidade e pontualidade	Presença regular e cumprimento da jornada, horários, prazos e compromissos funcionais. Não serão consideradas negativamente ausências, licenças ou afastamentos legalmente justificados.	15		
2. Cumprimento das atribuições funcionais	Execução das atribuições do cargo e da função exercida com responsabilidade, regularidade e observância das orientações institucionais.	15		
3. Planejamento, registros e organização do trabalho pedagógico	Qualidade, atualização e regularidade do planejamento, registros pedagógicos, avaliações, relatórios e organização das atividades inerentes à função.	15		
4. Participação nas atividades pedagógicas coletivas	Participação efetiva em reuniões, conselhos, formações, planejamento coletivo e demais atividades institucionais convocadas.	10		
5. Formação e desenvolvimento profissional	Participação e aproveitamento em ações de formação continuada, atualização profissional e aperfeiçoamento relacionados à Educação Básica e à área de atuação.	10		
6. Compromisso com os processos de ensino e aprendizagem	Atuação orientada ao desenvolvimento dos estudantes, acompanhamento da aprendizagem, adoção de estratégias pedagógicas e execução das responsabilidades educacionais.	15		
7. Colaboração institucional e participação no projeto político-pedagógico	Contribuição para elaboração, execução e avaliação do projeto político-pedagógico, projetos da unidade/rede e ações de melhoria institucional.	10		
8. Cumprimento das normas educacionais e administrativas	Observância das normas legais, regimentais, administrativas, pedagógicas e das orientações regularmente expedidas pelos órgãos competentes.	5		
9. Cooperação e relacionamento profissional	Atuação respeitosa, colaborativa e profissional com colegas, gestores, estudantes e famílias, preservado o direito de manifestação e crítica funcional.	5		
TOTAL DA AVALIAÇÃO		100		

Cálculo dos pontos: Conceito 1 = 25% do peso; Conceito 2 = 50% do peso; Conceito 3 = 75% do peso; Conceito 4 = 100% do peso. A soma máxima é de 100 (cem) pontos.

4 - RESULTADO E CLASSIFICAÇÃO

Pontuação final	Classificação	Efeito para fins de avaliação
90 a 100	Excelente	Resultado satisfatório
75 a 89,99	Satisfatório	Resultado satisfatório
60 a 74,99	Parcialmente satisfatório	Resultado não satisfatório para progressão
Abaixo de 60	Insuficiente	Resultado não satisfatório para progressão

Para fins de progressão horizontal, será considerado satisfatório o resultado igual ou superior a 75 (setenta e cinco) pontos. Quando houver mais de uma avaliação no interstício, considerar-se-á a média aritmética das avaliações válidas realizadas no período.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

A ausência de avaliação por omissão ou atraso da Administração observará o art. 31 da Lei, não podendo, por si só, interromper a contagem do interstício ou prejudicar definitivamente o servidor.

5 - EVIDÊNCIAS, OBSERVAÇÕES E PLANO DE DESENVOLVIMENTO

Principais evidências consideradas na avaliação:	
Aspectos	positivos identificados:
Aspectos	a desenvolver:
Ações de desenvolvimento/formação recomendadas para o período seguinte:	

6 - MANIFESTAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A)

Registre, se desejar, sua manifestação acerca da avaliação, dos critérios utilizados ou das ações de desenvolvimento propostas:

7 - CIÊNCIA, RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

O(a) servidor(a) será formalmente **cientificado(a)** do resultado e poderá apresentar pedido de reconsideração no prazo de **15 (quinze) dias**, contado da ciência. Mantido o resultado, caberá recurso administrativo, no prazo de **15 (quinze) dias** da ciência da decisão, à instância definida em regulamento, assegurada decisão fundamentada.

A assinatura de ciência não implica concordância com o resultado e não importa renúncia ao direito de reconsideração ou recurso.

8 - HOMOLOGAÇÃO

Pontuação final:	
Classificação:	
Resultado para progressão:	() Satisfatório () Não satisfatório
Data da ciência do servidor:	____/____/____
Data da homologação:	____/____/____

9 - ASSINATURAS



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO
REESTRUTURAÇÃO DO PCCR DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE
OURÉM - PA

Exercícios de 2027, 2028 e 2029

1. OBJETO E ATUALIZAÇÃO DO ESTUDO

O presente documento atualiza o Estudo de Impacto Orçamentário-Financeiro elaborado para a implantação do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ourém, com efeitos financeiros previstos para janeiro de 2027. Além da correção para 10 (dez) classes e da jornada funcional de 30 horas semanais para as funções de gestão, a presente atualização incorpora a manutenção da gratificação por regência de classe em 10% do vencimento-base.

Permanecem consideradas as informações prestadas pela Secretaria Municipal de Educação de que existem 26 postos técnico-pedagógicos ocupados e 5 vice-direções atualmente ocupadas, havendo 12 postos aptos à vice-direção conforme o número de alunos. Para fins de planejamento, portanto, mantêm-se 7 postos adicionais potenciais de vice-direção.

2. CORREÇÃO DA ESTRUTURA HORIZONTAL DA CARREIRA

A carreira passa a possuir 10 (dez) classes horizontais, de A a J, com progressão de 3% entre classes sucessivas e a Classe J como posição terminal. Dos 79 professores efetivos atualmente analisados, 46 estão na Referência 10, que será correlacionada à Classe J, e, portanto, deixam de compor a projeção de nova progressão horizontal. Permanecem 33 servidores abaixo da posição terminal: 31 na Referência 3 e 2 na Referência 8.

Considerando a incidência da gratificação de regência de classe sobre as futuras progressões dos servidores que atualmente a percebem, o avanço de uma classe dos 33 servidores ainda elegíveis corresponde a impacto anual estimado de R\$ 78.170,22. Para a projeção plurianual permanece a premissa prudencial de reservar um terço desse impacto por exercício, resultando em R\$ 26.056,74 em 2027, R\$ 52.113,48 em 2028 e R\$ 78.170,22 em 2029.

3. JORNADA FUNCIONAL DE 30 HORAS SEMANAIS / 150 HORAS MENSAIS

A jornada de 30 horas semanais, equivalente a 150 horas mensais, passa a ser expressamente prevista para as funções de Direção Escolar, Vice-Direção e Coordenação. Para os titulares de jornada permanente de 25 horas, o exercício da função implica ampliação temporária para 30 horas e remuneração conforme a tabela



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

específica de 30 horas do Anexo VI. Os postos atualmente ocupados são tratados como despesa corrente já refletida na estimativa da folha; o impacto incremental de ampliação é projetado para novos provimentos, especialmente para os 7 postos adicionais potenciais de vice-direção.

4. TRATAMENTO DOS 26 POSTOS TÉCNICO-PEDAGÓGICOS

A conferência das folhas analíticas de agosto de 2026 identifica exatamente 26 lançamentos de gratificação de coordenação pedagógica: 12 vinculados aos professores efetivos e 14 aos professores temporários. Esses lançamentos representam despesa mensal atual de R\$ 33.296,55.

Projetada apenas para fins comparativos com 13º salário, adicional constitucional de 1/3 de férias e encargos patronais de 21%, essa despesa corresponderia a aproximadamente R\$ 537.184,34 ao ano. Esse montante, porém, não foi considerado impacto incremental do novo PCCR, pois se trata de despesa já existente e absorvida pela folha corrente.

Para o estudo, portanto, a manutenção dos 26 postos técnico-pedagógicos ocupados produz impacto incremental inicial igual a R\$ 0,00. A jornada de 30 horas/150 horas mensais desses postos é considerada continuidade do regime funcional atualmente custeado, sem prejuízo dos efeitos futuros das progressões, da atualização do vencimento-base e das gratificações percentuais.

5. PREMISSAS PARA AS 7 NOVAS VICE-DIREÇÕES

Premissa	Valor adotado
Vice-direções atualmente ocupadas	5
Postos aptos à vice-direção	12
Postos adicionais potenciais	7
Percentuais vigentes de vice-direção	15% ou 20%
Piso proporcional de 25h	R\$ 3.206,64
Média do novo vencimento-base de 25h dos 79 efetivos	R\$ 4.164,39
ATS médio ponderado dos atuais efetivos	28,23%
Ampliação considerada para exercício da função	25h para 30h (+20%)
Encargos patronais para 2027	21%
Classes horizontais da nova carreira	10 classes (A a J), sendo J terminal
Jornada funcional de Direção/Vice-Direção/Coordenação	30h semanais / 150h mensais



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Gratificação por regência de classe	10% do vencimento-base; despesa corrente já existente
Licença para mestrado/doutorado	Poderá ser concedida; incentivo temporário de 3% do vencimento-base

Como ainda não se conhece **quais** professores efetivos **ocuparão** os 7 postos adicionais, a projeção considera **que os** designados sejam **titulares** de jornada permanente de 25 horas e passem à **jornada** funcional de 30 horas **semanais** (150 horas mensais). A diferença de jornada **corresponde** a 20% e foi **estimada com base** na média do novo vencimento-base de 25 horas **dos 79** professores efetivos **já** enquadrados na simulação, com reflexo do ATS médio **ponderado** do quadro.

A gratificação da vice-direção **foi calculada** sobre o piso **proporcional** de 25 horas, reproduzindo a base utilizada pelo **PCCR** atualmente vigente. **Foram simulados** os dois percentuais previstos: 15% e 20%. **Para a conclusão** fiscal, **recomenda-se** utilizar o cenário de 20%, por representar a **hipótese** mais prudencial **enquanto** não houver a distribuição dos 12 postos por porte.

6. IMPACTO DOS 7 POSTOS ADICIONAIS DE VICE-DIREÇÃO

Componente	Cenário 15%	Cenário 20%
Diferença mensal entre tabela 25h e tabela 30h	R\$ 832,88	R\$ 832,88
Reflexo médio de ATS sobre a ampliação	R\$ 235,10	R\$ 235,10
Gratificação de vice-direção	R\$ 481,00	R\$ 641,33
Impacto mensal por novo posto	R\$ 1.548,98	R\$ 1.709,31
Impacto mensal dos 7 postos	R\$ 10.842,84	R\$ 11.965,17
Impacto anual dos 7 postos	R\$ 174.931,21	R\$ 193.038,03

Assim, o preenchimento dos **7** postos adicionais de **vice-direção** representa impacto anual estimado entre R\$ 174.931,21 e R\$ 193.038,03. **Para o** cenário oficial prudencial do estudo será adotado o **segundo** valor, correspondente à aplicação de 20% para todos os 7 postos.

7. REGÊNCIA DE CLASSE

A gratificação por regência **de classe** de 10% já integra a folha corrente do Município. Em agosto de 2026, foram **identificados** 19 lançamentos entre os efetivos antigos, no total de R\$ 9.403,04; 15 **lançamentos** entre os efetivos do grupo 2018, no total de R\$ 6.163,12; e 176 **lançamentos** na folha temporária, no **total** de R\$ 56.277,60. A despesa mensal já existente com **a rubrica** soma R\$ 71.843,76.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Por se tratar de despesa já suportada pela folha atual e absorvida na estimativa de despesa do FUNDEB utilizada como base, a manutenção da regência no novo PCCR não é tratada como nova despesa de implantação. O efeito incremental considerado decorre apenas da incidência dos 10% sobre futuras progressões dos professores que estiverem em efetiva regência.

Grupo	Lançamentos	Despesa mensal atual
Efetivos antigos	19	R\$ 9.403,04
Efetivos 2018	15	R\$ 6.163,12
Temporários	176	R\$ 56.277,60
TOTAL	210	R\$ 71.843,76

8. IMPACTO ATUALIZADO DO PCCR - 2027 A 2029

Com a correção para 10 classes e a incidência da regência de classe nas progressões dos atuais beneficiários, a reserva de progressões horizontais passa a ser de R\$ 26.056,74 em 2027, R\$ 52.113,48 em 2028 e R\$ 78.170,22 em 2029. A esses valores soma-se a despesa anual dos 7 novos postos potenciais de vice-direção, já calculada com jornada de 30 horas/150 horas mensais.

Exercício	Reserva de progressões dos 33 elegíveis	Total com vice 15%	Total com vice 20%
2027	R\$ 26.056,74	R\$ 200.987,95	R\$ 219.094,78
2028	R\$ 52.113,48	R\$ 227.044,69	R\$ 245.151,52
2029	R\$ 78.170,22	R\$ 253.101,43	R\$ 271.208,26

No cenário prudencial de 20% para a vice-direção, o impacto incremental estimado passa a ser de R\$ 219.094,78 em 2027, R\$ 245.151,52 em 2028 e R\$ 271.208,26 em 2029, sem incorporar quantidade fixa de licenças para mestrado/doutorado, por dependerem de concessão discricionária.

9. CAPACIDADE FINANCEIRA DO FUNDEB EM 2027

Indicador	Cenário 15%	Cenário 20%
Receita FUNDEB prevista para 2027	R\$ 32.200.710,40	R\$ 32.200.710,40
Despesa estimada antes do novo impacto	R\$ 31.763.754,75	R\$ 31.763.754,75
Margem inicial	R\$ 436.955,65	R\$ 436.955,65
Impacto atualizado do PCCR	R\$ 200.987,95	R\$ 219.094,78
Despesa após impacto	R\$ 31.964.742,70	R\$ 31.982.849,53
Margem remanescente	R\$ 235.967,70	R\$ 217.860,87
Comprometimento da receita	99,27%	99,32%



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

No cenário prudencial de 20%, a margem estimada do FUNDEB para 2027 é reduzida de R\$ 436.955,65 para R\$ 217.860,87. A despesa projetada alcança R\$ 31.982.849,53, equivalente a aproximadamente 99,32% da receita prevista do Fundo.

O resultado permanece positivo, embora a folga financeira continue estreita. Recomenda-se que o preenchimento dos 7 novos postos ocorra de forma compatível com a execução da receita do FUNDEB e que a LOA de 2027 contenha reserva suficiente para a atualização do piso nacional, para as progressões funcionais e para eventual elevação por titulação.

10. LIMITES DE DESPESA COM PESSOAL

Indicador RGF	Valor
RCL	R\$ 116.281.277,24
RCL ajustada para pessoal	R\$ 104.618.953,47
Despesa Total com Pessoal - DTP	R\$ 43.867.645,04
DTP/RCL ajustada atual	41,93%
Limite de alerta - 48,60%	R\$ 50.844.811,38
Limite prudencial - 51,30%	R\$ 53.669.523,13
Limite máximo - 54,00%	R\$ 56.494.234,87

Exercício	DTP/RCL - cenário vice 15%	DTP/RCL - cenário vice 20%
2027	42,12%	42,14%
2028	42,15%	42,17%
2029	42,18%	42,19%

Mesmo no cenário prudencial, a projeção isolada do novo PCCR mantém a despesa de pessoal significativamente abaixo do limite de alerta. Mantidas, apenas para fins comparativos, a DTP e a RCL ajustada atuais, a relação DTP/RCL projetada alcança aproximadamente 42,14% em 2027, 42,17% em 2028 e 42,19% em 2029.

11. CONCLUSÃO ATUALIZADA

A correção da carreira para 10 classes, de A a J, reduz de forma relevante a projeção de progressões, pois 46 dos 79 professores efetivos analisados já se encontram na Referência 10, correlacionada à Classe J terminal. Permanecem 33 servidores potencialmente alcançados por novas progressões horizontais no horizonte da simulação.

A fixação da jornada funcional de Direção, Vice-Direção e Coordenação em 30 horas semanais, equivalentes a 150 horas mensais, permanece contemplada no estudo. A manutenção da regência de classe em 10% não gera despesa nova de implantação, pois a rubrica já é paga atualmente, mas eleva moderadamente o custo futuro das progressões. No cenário prudencial de 20% para a vice-direção, o impacto total projetado é de R\$ 219.094,78 em 2027, R\$ 245.151,52 em 2028 e R\$ 271.208,26 em 2029.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE OURÉM
PODER EXECUTIVO

Com a receita e a despesa do FUNDEB projetadas para 2027, a implantação permanece financeiramente possível, com margem estimada de R\$ 217.860,87 no cenário prudencial sem concessão pré-fixada de licenças.

12. DOCUMENTOS E DADOS UTILIZADOS

- Minuta consolidada do novo PCCR do Magistério de Ourém.
- Folha Analítica Geral - Efetivos FUNDEB, agosto de 2026.
- Folha Analítica Geral - Efetivos 2018 FUNDEB, agosto de 2026.
- Folha Analítica Geral - Temporários FUNDEB, agosto de 2026.
- Relação de Servidores Ativos - FUNDEB Efetivo.
- Relatório de Gestão Fiscal - Demonstrativo da Despesa com Pessoal, até julho de 2026.
- Informações da Secretaria Municipal de Educação quanto aos 26 postos técnico-pedagógicos, 5 vice-direções ocupadas, capacidade atual de 12 postos de vice-direção e jornada funcional de 30 horas semanais, equivalente a 150 horas mensais, para Direção, Vice-Direção e Coordenação.
- Folhas de agosto de 2026 utilizadas para identificação da gratificação de regência de classe atualmente paga aos efetivos e temporários.
- Informações da Administração Municipal sobre encargos patronais e previsões de receita e despesa do FUNDEB.

Ourém - PA, 31 de agosto de 2026.

Maria De Lourdes Carvalho O'brien
Contadora do Município

Mário Henrique Araújo Matos
Secretário Municipal de Finanças

Manoel Maria Ferreira Siqueira
Secretário de Educação

