



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

Itapemirim-ES, 4 de julho de 2018.

OF/GAP-PMI/Nº. 176/2018

Ao Exmº. Sr.
FÁBIO DOS SANTOS PEREIRA
Presidente da Câmara Municipal de Itapemirim
Rua Adiles André s/nº, Serramar – ES
CEP: 29.330.000
Itapemirim-ES

Encaminha-se a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos ilustres Pares na Câmara Municipal, o apenso Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Município de Itapemirim, altera os Artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 14, 17, 21, 23, 24 e 25 e os Anexos I ao VI, acrescenta os Anexos VII ao X e revoga o inciso I dos artigos 7º e 8º da Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014.

Desta forma, requer a tramitação do presente dentro dos termos do regimento interno desta nobilíssima Casa de Leis, considerando-se especialmente o grande apelo social inerente à demanda, permitindo a todos os ilustres edis componentes da atual legislatura a adequada avaliação de seu conteúdo, da qual espera-se a aprovação.

Reiteramos, na oportunidade, a Vossa Excelência e a seus Pares, os nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

THIAGO PEÇANHA LOPES
Prefeito de Itapemirim



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

MENSAGEM Nº 051, DE 4 DE JULHO DE 2018.

Senhor Presidente,

Pela presente Mensagem, encaminhamos a essa Egrégia Câmara Municipal, o incluso Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Município de Itapemirim, altera os Artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 14, 17, 21, 23, 24 e 25 e os Anexos I ao VI, acrescenta os Anexos VII ao X e revoga o inciso I dos artigos 7º e 8º da Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014.

Esta proposta de alteração, com texto elaborado e aprovado por uma equipe multidisciplinar, composta por servidores das Secretarias Municipais de Educação, Finanças e Administração, que esteve em diálogo com o Instituto de Previdência dos servidores públicos de Itapemirim e também o Sindicato da Categoria, tem em seu bojo o propósito de alcançar direitos não contemplados pela Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014, adequar os profissionais de Magistério do Município de Itapemirim ao Plano Nacional de Educação, sem perder de vista a Meta 15, que trata da formação dos professores da Educação Básica, e orienta que todos possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam, também a Meta 17 que explana acerca da valorização do magistério das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar seu rendimento médio aos demais profissionais com escolaridade equivalente e ainda a Meta 18, que determina a existência de plano de carreira para os profissionais da educação básica pública.

O novo documento traz uma série de avanços, preserva todos os direitos, benefícios e vantagens da Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014, buscando anunciar um novo horizonte de realizações que possam significar a certeza de um ensino de qualidade para todos, entretanto garantindo a valorização dos profissionais do magistério de Itapemirim.

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

Ressaltamos que tal medida representa valorização e fomento à qualificação profissional destes profissionais, também eleva a qualidade técnica dos serviços públicos prestados.

Diante do exposto, Senhor Presidente, submetemos o presente Projeto de Lei à consideração de Vossa Excelência e nobres Edis, e diante da extrema importância e impacto social que exsurge sobre a matéria, espera-se que a mesma alcance uma acolhida favorável, em virtude de representar um projeto que trata de relevante interesse público.


THIAGO PEÇANHA LOPES
Prefeito de Itapemirim



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº DE 4 DE JULHO DE 2018

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM, ALTERA, ACRESCENTA ANEXOS E REVOGA DISPOSITIVOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 185/2014 DE 29 DE DEZEMBRO DE 2014, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM**, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele, em seu nome, sanciona e promulga a seguinte Lei.

Art. 1º O Art. 2º da Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Esta Lei institui a implementação, a reorganização, a reestruturação, a remuneração e gestão dos profissionais do Magistério da educação básica escolar.

Parágrafo Primeiro A definição de Profissionais do Magistério, encontra-se no inciso II do Art. 22, da Lei nº 11.494 de 20 de junho de 2007 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB):

I - Profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica.

Parágrafo Segundo - A definição de profissionais da educação escolar básica encontra-se no Art. 61 da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional:



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

- I- professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;*
- II- trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;*
- III- trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.”*

Art. 2º Os Artigos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 14, 17, 21, 23, 24, 25 da Lei Complementar nº 185 de 29 de dezembro de 2014 passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º A carreira do Magistério caracteriza-se pela função de Magistério que visam os seguintes princípios e diretrizes da educação brasileira.

- I- o ingresso mediante concurso público de provas e títulos, por área de atuação e formação correspondente ao cargo;*
- II- a profissionalização, que pressupõe qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;*
- III- a valorização do desempenho, da qualidade e do conhecimento;*
- IV- a progressão e promoções periódicas;*
- V- o estabelecimento do piso de vencimento;*
- VI- a vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;*
- VII- a avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos profissionais do magistério; e*
- VIII- a prioridade aos profissionais do magistério com carreira efetiva, ao desempenho de atividades da gestão/administração, gerências,*

D



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

assessoramento, chefia, coordenação e similares, respeitadas as normas específicas.”

“Art. 4º- Caberá à Administração Municipal avaliar, anualmente, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e ao seu redimensionamento de ingresso e/ou remoção, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - INALTERADO.....

II-INALTERADO.....

III- INALTERADO.....

IV- INALTERADO.....

Parágrafo Primeiro - O redimensionamento de ingresso e/ou remoção que trata o artigo 4º, será regulamentado por edital próprio, conforme assegurado pelo Estatuto dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Itapemirim vigente.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado ao ocupante de cargo de carreira, fazer adesão de sua inscrição no Concurso de Remoção para fixação de vaga.”

“Art. 5º INALTERADO.....

I- INALTERADO

II- INALTERADO

III- INALTERADO

IV- INALTERADO.....

V- INALTERADO.....

VI- INALTERADO.....

VII- INALTERADO.....

VIII- INALTERADO.....



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

XI- Sistema Municipal de Ensino – compreende toda educação básica, bem como instituições e órgãos que realizam atividades de educação, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

X- Profissionais da Educação Básica do Ensino Público – os que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do sistema municipal de ensino, bem como os técnicos administrativos educacionais;

XI- Profissionais do Magistério – conjunto de profissionais da Educação Básica, titulares de cargos, que exercem a docência e as funções de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito do ensino público municipal;

XII- Funções de Magistério – atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas a gestão/administração, inspeção, planejamento, supervisão e orientação educacional;

XIII- Professor Regente – grupo de profissionais do magistério cujas funções abrangem a regência de classe, planejamento coletivo ou individual, avaliação e pesquisa na unidade de ensino e funções do magistério;

XIV- Professor Técnico Pedagógico – grupo de profissionais do magistério, especialistas em educação, cujas funções exigem formação específica na área pedagógica, que desempenham atribuições de coordenação, orientação, supervisão, administração, supervisão, inspeção, planejamento, avaliação e assessoramento em assuntos educacionais, ensino e pesquisa na Unidade de Ensino de Educação Básica ou Superior, órgãos e Secretaria Municipal de Educação;

XV- Hora Aula – tempo atribuído ao professor na atividade docente de efetivo trabalho com os alunos;

D



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

XVI- Hora Atividade – tempo atribuído ao professor para planejamento, preparação e avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas, ao estudo, à articulação com a comunidade e as atividades desenvolvidas pela Secretaria de Educação.

Parágrafo Único - Esta Lei adotará os demais conceitos constantes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e do Estatuto do Magistério, no que não diferirem dos conceitos definidos neste artigo.”

“Art. 7º INALTERADO.....

I- REVOGADO.....

II- INALTERADO.....

III- INALTERADO.....

IV- Professor III - Técnico pedagógico - Especialista em Educação.

§1º INALTERADO.....

§ 2º - A jornada de trabalho do profissional do Magistério será de 25 horas, 40 horas ou de 44 horas semanais.

§ 3º - A jornada de trabalho será definida em edital de concurso para ingresso na carreira efetiva como profissionais do Magistério e/ou concurso de remoção aos profissionais já estabilizados na carreira efetiva do Magistério, e poderá ser alterada mediante a necessidade do sistema de educação, interesse público e/ou por solicitação do Profissional do Magistério.

I - A carga horária de trabalho de que trata este artigo somente será ofertada para fins de Concurso público de provas e títulos, após a oferta destas vagas para 40 (quarenta) horas semanais e 44 (quarenta e quatro) horas semanais aos profissionais do Magistério na função de professor I, II e professor III técnico pedagógico – especialista em educação estáveis, através de Concurso de Remoção.

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

II-Incluídos aos critérios estabelecidos no Estatuto do Magistério para a realização do Concurso de Remoção, visando à ampliação permanente da carga horária para os profissionais estáveis, estão condicionadas a oferta prevista no inciso I deste artigo, a permanência do profissional no cargo, função e atribuição que ingressou na carreira do Magistério e as duas últimas avaliações institucionais de desempenho do profissional do Magistério que culminarão em uma média classificatória.

III - Para efeito de cálculo dos vencimentos do vínculo do profissional do Magistério, serão considerados:

- a) para a jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais: 125 (cento e vinte e cinco) horas mensais;*
- b) para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais: 200 (duzentas) horas mensais;*
- c) para a jornada de 44 horas (quarenta) horas semanais: 220 (duzentas e vinte) horas mensais.*

§ 3º - *As horas- atividades do Trabalho Pedagógico Coletivo destinam-se a:*

- I- atuação com a equipe escolar em grupos de formação permanente e reuniões pedagógicas;*
- II- construção, implementação, acompanhamento e avaliação do Projeto Político-pedagógico da Unidade de Ensino;*
- III- formação ou aperfeiçoamento profissional;*
- IV- atividades pertinentes à Unidade de ensino e/ou à Secretaria de Educação;*
- V- intercâmbio interescolar e de socialização de pesquisas;*
- VI- planejamento das ações conjuntas.*

§ 4º *As horas- atividades do Trabalho Pedagógico Individual destinam-se a:*

- I- pesquisa e seleção de material pedagógico;*
- II- preparação de aulas e atividades;*
- III- avaliação de trabalhos/produção;*
- IV- planejamento de sua atuação.*

§ 5º *O titular do cargo de professor em jornada parcial, que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar*



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

serviço em regime suplementar, sendo imprescindível estar ativo na rede municipal de ensino de Itapemirim, e atuando na função de carreira, com a ampliação da carga horária de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas para até 44 (quarenta e quatro) horas, de acordo com as necessidades da Secretaria Municipal de Educação e mediante regulamentação própria.

§ 6º *A ampliação de carga horária semanal de trabalho deverá observar as seguintes situações:*

- I- vacância, conforme tipologias dispostas no Anexo IX;*
- II- ampliação efetiva da carga horária do currículo escolar;*
- III- funcionamento da escola em tempo integral;*
- IV- carência de professor habilitado em disciplina específica;*
- V- quando ocorrer substancial aumento de matrícula.*
- VI- caracterização de necessidades, para atender o sistema de educação e de acordo com critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação;*

§ 7º- *A Secretaria Municipal de Educação em situações especiais de ampla demanda, poderá conceder regime suplementar ao profissional do magistério na função de docência e na função técnica pedagógica, sendo observados os seguintes critérios:*

- I - apresentada à devida justificativa pela Secretária (o) de Educação, com parecer técnico do Departamento de Inspeção Escolar responsável pela declaração de vagas conforme orienta a Lei Municipal nº 131/2011;*
- II - a concessão será deferida para o profissional estabilizado no cargo que ocupa, sendo a ampliação da carga horária na função de carreira, orientada pelo Art. 37 da Constituição Federal de 1988, com a percepção pecuniária compatível com a situação permanente e/ou temporária.*

§ 8º- *Fica facultado à Secretaria Municipal de Educação determinar aos professores que atuam nas unidades escolares com jornada de trabalho ampliada o retorno à carga horária básica de 25 (vinte e cinco) horas semanais, quando:*

- I- ocorrer redução de matrícula na unidade escolar;*

6



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

II- ocorrer alteração do currículo na unidade escolar;

III- relatório da chefia imediata e avaliação de desempenho profissional abaixo da média, devidamente apurados;

IV- à pedido, na forma regulamentar.

V- caracterização de necessidades, para atender o sistema de educação e de acordo com critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação;

§ 9º - O vencimento do professor em regime suplementar, com atuação em carga horária suplementar, com atuação em carga horária de até 44 (quarenta) horas semanais de trabalho serão calculados, proporcionalmente, em relação ao valor da hora de trabalho estabelecida para a carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais, em cada padrão, obedecida a mesma sistemática de cálculo para a suplementação de que trata o Art. 7º-A, § 2º e incisos I, II e III.

§ 10 - Não se aplica a ampliação da jornada semanal de trabalho ao ocupante de dois cargos de professor em regime de acumulação legal.

§ 11 - De conformidade com a tipologia da unidade escolar, a ser definida segundo sua complexidade administrativa, poderá haver na unidade escolar as funções gratificadas de Gestor/Diretor Escolar e Coordenador Escolar, que serão designados por ato Poder Executivo Municipal.

§ 12 Para exercer a função gratificada de Gestor/Diretor Escolar, o profissional do magistério deverá atender às seguintes exigências:

I- possuir curso superior na área de Educação (habilitação em curso superior de Pedagogia/Administração Escolar OU Pedagogia com Pós-Graduação em Gestão Escolar OU habilitação específica de nível superior acrescido de Pós-Graduação em Gestão Escolar);

II- Ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício no Magistério Público Municipal de Itapemirim;

III- Não apresentar no Cadastro da Pessoa Física (CPF) nenhum impedimento para movimentação bancária;

IV- Não ter respondido nem estar respondendo a processo administrativo disciplinar;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

V- Ter disponibilidade para atender aos turnos em funcionamento na unidade escolar.

§ 13 Fica fixada a jornada de trabalho do Gestor/Diretor Escolar em:

I- 08 (oito) horas diárias e o equivalente a 40 (quarenta) horas semanais, nas unidades de ensino com 02 (dois) ou 03 (três) turnos de funcionamento.

II- Por ser uma função gratificada, o Gestor/ Diretor Escolar, deverá sempre que necessário, estar disponível além de sua jornada de trabalho diária e/ou semanal, para atender a Unidade de Ensino.

§ 14 Fica o profissional do magistério no exercício da função gratificada de Gestor/Diretor Escolar, responsável fundamental e prioritário pela assistência diária na Unidade de Ensino, nos turnos matutino, vespertino e noturno, em funcionamento na unidade de ensino.

§ 15 As férias anuais do profissional do magistério no exercício da função gratificada de Gestor/Diretor Escolar, serão de 30 (trinta) dias consecutivos e deverão ser gozadas durante o período letivo.

§ 16 As atribuições do profissional do magistério na função gratificada de Gestor/Diretor Escolar serão exercidas de acordo com o estabelecido na legislação vigente.

§ 17 A função de Gestor/Diretor Escolar ficam relacionadas à tipologia de escola, da seguinte forma:

I- Tipologia A - denominação atribuída à função de direção de escola que possuir dois turnos diários com matrícula de 120 (cento e vinte) a 200 (duzentos) alunos;

II- Tipologia B - denominação atribuída à função de direção de escola que possuir de dois a três turnos diários com matrícula superior a 201 (duzentos e um) e inferior a 400 (quatrocentos) alunos;

III- Tipologia C - denominação atribuída à função de direção de escola que possuir de dois a três turnos diários com matrícula superior a 401 (quatrocentos e um) alunos.

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

§ 18 O percentual de acréscimo, referente ao exercício da função gratificada de Gestor/Diretor Escolar e do Coordenador Escolar de turno, incidirá sobre o vencimento base do profissional do Magistério, conforme Anexo VII.

§ 19 Nas escolas cujo número de matrícula tenha variação de 80 (oitenta) até 119 (cento e dezenove), em dois turnos, as atividades administrativas caberão a um Coordenador Escolar do quadro efetivo do magistério municipal de Itapemirim, com carga horária de trabalho de 25 até 40 (quarenta) horas semanais.

§ 20 Para a função de Coordenador Escolar, o professor deverá compor o quadro de efetivos do magistério no município de Itapemirim, cumprindo carga horária de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas até 40 horas semanais, conforme necessidade devidamente comprovada, e será designado por ato do Poder Executivo Municipal.

I- A função de Coordenador Escolar é gratificada, e será ocupada por professor efetivo do Sistema de Ensino de Itapemirim;

II- Serão ofertadas vagas de Coordenação Escolar conforme necessidade das Unidades do Sistema de Ensino de Itapemirim, com parecer técnico do Departamento de Inspeção Escolar responsável pela declaração de vagas conforme orienta a Lei Municipal nº 131/2011;

III- Por ser uma função gratificada, o Coordenador Escolar, deverá sempre que necessário, estar disponível além de sua jornada de trabalho diária e/ou semanal, para atender a Unidade de Ensino;

IV- As férias anuais do profissional do magistério no exercício da função gratificada de Coordenador Escolar, serão de 30 (trinta) dias consecutivos e deverão ser gozadas no período de férias estabelecido no Calendário Escolar.

§ 21 Compete ao Coordenador das unidades escolares públicas municipais:

a) planejar e executar as atividades que lhe forem delegadas pelo Diretor;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

Séries Iniciais do Ensino Fundamental; OU Normal Superior com Habilitação para as Séries Iniciais do Ensino Fundamental;

II- para o Professor II: Licenciatura Plena, com habilitação específica em área própria de atuação na Educação Básica;

III- para o Professor III técnico pedagógico – especialista em educação: Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar; OU Licenciatura Plena em Pedagogia e pós-graduação “lato-sensu” em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar; OU Licenciatura Plena em área do Magistério e pós-graduação “lato-sensu” em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar.

§ 4º São consideradas áreas de atuação do profissional da educação no âmbito da unidade escolar:

I- Educação Infantil (Grupo I ao Grupo VI);

II- Ensino Fundamental de 9 anos (1º Ano ao 9º Ano);

III- Educação Especial;

IV- Educação de Jovens e Adultos.

§ 5º As atribuições específicas de cada cargo estão detalhadas no Anexo III.”

“Art. 14 O Incentivo à Qualificação será concedido por certificado, diploma ou título, conforme o caso, reconhecido pelo Ministério de Educação e Cultura – MEC, calculado sobre o padrão de vencimento do servidor, desde que guarde correlação com as atividades do cargo, conforme instituído no programa de capacitação do servidor, aplicáveis os seguintes percentuais:

I- 4% (quatro por cento)- formação específica de grau superior, obtida em curso de graduação de Licenciatura;

PD



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

II- 6% (seis por cento)- pós-graduação lato-sensu, especialização em Educação ou área de conhecimento correlata/afim ao desempenho de suas atribuições, conforme resoluções do Conselho Nacional de Educação;

III- 10% (dez por cento)- pós-graduação scricto-sensu, mestrado em educação ou área de conhecimento correlata/afim ao desempenho de suas atribuições, com defesa e aprovação de dissertação;

IV- 10% (dez por cento)- pós-graduação scricto-sensu, doutorado em educação ou área de conhecimento correlata/afim ao desempenho de suas atribuições, com defesa e aprovação de tese.

V- 10% (dez por cento)- pós-graduação scricto-sensu, pós-doutorado em educação ou área de conhecimento correlata/afim ao desempenho de suas atribuições, com desenvolvimento, defesa e aprovação de relatório de pesquisa.”

§1º INALTERADO.....

§2º INALTERADO.....

“§ 3º Ao profissional que conquistar o Incentivo à Qualificação V, por certificação de pós-doutorado, será assegurada a continuidade de seu Incentivo, até o momento de sua aposentadoria, sendo a base deste cálculo para fins de acréscimo ao vencimento, o mesmo aplicado no inciso V.

§ 4º Fica assegurado ao profissional do Magistério efetivo, desde que estabilizado no quadro do Magistério, a oferta de concurso de re-localização de excedente, remoção, localização provisória e extensão de carga horária suplementar, para atendimento das necessidades do Sistema Municipal de Ensino.”

“Art. 17 INALTERADO.....

§ 1º INALTERADO.....

§ 2º A Comissão de Enquadramento específica do Magistério, terá 7 (sete) membros, 01 (um) presidente que sempre será o(a) Secretário (a) Municipal de Educação, será composta, paritariamente, por 03 (três) servidores integrantes do Plano de Carreira do Magistério e por 03 (três) servidores Estatutários da Administração Municipal nomeados pelo Chefe do Poder Executivo.



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

§ 3º INALTERADO.....

§ 4º INALTERADO.....”

“Art. 21 INALTERADO.....

§ 1º *A aposentadoria especial do professor se dará em conformidade com o previsto no Art. 40, § 10º, inciso III, letra “a”, combinado com o § 5º do mesmo dispositivo da Constituição Federal, para o professor em efetiva atividade nas funções de professor I, II (regência) e professor III técnico pedagógico.*

§ 2º *Para fins de reajuste anual na Matriz Hierárquica Anexo I, serão observadas as orientações da Lei Federal do Piso Nacional de Salário para os profissionais do Magistério, e demais normas vigentes, com revisão do valor sempre em 1º (primeiro) de janeiro de cada ano, através da edição de lei específica, respeitados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).*

§ 3º *Em conformidade com o Art. 22 da Lei Federal 11.494/2007, o Município deverá destinar para custeio da folha de pagamento dos profissionais do Magistério o mínimo de 60%.*

§ 4º *As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias consignadas no orçamento municipal, à conta do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério e de recursos próprios; ficando o poder executivo autorizado a promover os ajustes necessários ao orçamento vigente, respeitado os limites com gasto de pessoal imposto pela Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.”*

“Art. 23 *Além dos cargos transformados, ficam criados e incluídos no Quadro de Pessoal do Município, com seus respectivos quantitativos, os cargos de provimento efetivo constantes nesta Lei e detalhados no Anexo II, para serem providos mediante concurso público.”*

“Art. 24 *Nos valores de vencimentos referentes aos cargos citados nesta Lei já está incluído o reajuste anual constitucional.”*

“Art. 25 *O disposto nesta Lei se aplica aos servidores do Quadro do Magistério da PMI que estiverem em exercício nas instituições escolares, Secretaria de Educação*



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

e suas conveniadas, vinculadas ao sistema de ensino do Município de Itapemirim, sendo resguardados todos os direitos adquiridos.

***Parágrafo único.** Ficam garantidos ao servidor ocupante de cargo de magistério, os direitos e vantagens concedidos aos demais servidores estatutários no que couber.”*

Art. 3º Os Anexos I ao VI da Lei Complementar nº 185/2014 passam a vigorarem com as alterações desta Lei Complementar.

Parágrafo Único – Ficam acrescentados os Anexos VII ao X que passam a compor esta Lei Complementar.

Art. 4º A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho instituída pela na Lei 196/2016 que dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos (PDIC), fica responsável pelo enquadramento e desenvolvimento da carreira dos servidores do magistério,

Art.5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando o inciso I do art. 7º e o inciso I do art. 8º da Lei Complementar nº 185/2014, produzindo efeitos financeiros a partir do dia 1º de janeiro de 2019.

Itapemirim/ES, 04 de julho de 2018.

THIAGO PEÇANHA LOPES
Prefeito de Itapemirim



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
 Gabinete do Prefeito

ANEXO I

MATRIZ HIERÁRQUICA E TABELA DE VENCIMENTOS BÁSICOS

| Nível | Nível de Classificação D | | | | | Nível de Classificação E | | | | | Nível de Classificação F | | | | |
|--------------|--------------------------|----|-----|----|----|--------------------------|----|-----|----|----|--------------------------|----|-----|----|----|
| | I | II | III | IV | V | I | II | III | IV | V | I | II | III | IV | V |
| R\$ 2.269,26 | | | | | | | | | | | | | | | |
| R\$ 2.360,03 | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | |
| R\$ 2.454,44 | | 2 | 1 | | | 2 | 1 | | | | | | | | |
| R\$ 2.552,62 | | 3 | 2 | 1 | | 3 | 2 | 1 | | | | | | | |
| R\$ 2.654,72 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | | 1 | | | | |
| R\$ 2.760,91 | | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | | | | |
| R\$ 2.871,34 | | 6 | 5 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | | | | |
| R\$ 2.986,19 | | 7 | 6 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | | | | |
| R\$ 3.105,64 | | 8 | 7 | 6 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 5 | | | | 1 |
| R\$ 3.229,87 | | 9 | 8 | 7 | 6 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 6 | | | | 2 |
| R\$ 3.359,07 | | 10 | 9 | 8 | 7 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 7 | | | | 3 |
| R\$ 3.493,44 | | 11 | 10 | 9 | 8 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 8 | | | | 4 |
| R\$ 3.633,17 | | 12 | 11 | 10 | 9 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 9 | | | | 5 |
| R\$ 3.778,50 | | 13 | 12 | 11 | 10 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 10 | | | | 6 |
| R\$ 3.929,65 | | 14 | 13 | 12 | 11 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 11 | | | | 7 |
| R\$ 4.086,82 | | 15 | 14 | 13 | 12 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 12 | | | | 8 |
| R\$ 4.250,30 | | 16 | 15 | 14 | 13 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 13 | | | | 9 |
| R\$ 4.420,31 | | 17 | 16 | 15 | 14 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 14 | | | | 10 |
| R\$ 4.597,13 | | 18 | 17 | 16 | 15 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 15 | | | | 11 |
| R\$ 4.781,01 | | | 18 | 17 | 16 | | 18 | 17 | 16 | 15 | 16 | | | | 12 |
| R\$ 4.972,24 | | | | 18 | 17 | | | 18 | 17 | 16 | 17 | | | | 13 |
| R\$ 5.171,14 | | | | | 18 | | | | 18 | 17 | 18 | | | | 14 |
| R\$ 5.377,98 | | | | | | | | | | 18 | | | | | 15 |
| R\$ 5.593,10 | | | | | | | | | | | | | | | 16 |
| R\$ 5.816,82 | | | | | | | | | | | | | | | 17 |
| R\$ 6.049,49 | | | | | | | | | | | | | | | 18 |

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO II
LISTA DE CARGOS E ESPECIALIDADES DO PLANO DE CARREIRA

| CLASSE | CARGOS NOVOS | FUNÇÃO | QUANTITATIVO DE VAGAS |
|---------------|--|------------------------|------------------------------|
| D | PROFESSOR MUNICIPAL I | Regência | 556 |
| E | PROFESSOR MUNICIPAL II | Regência | 172 |
| F | PROFESSOR III/ ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO | Técnico- Pedagógico | 69 |

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO III

ITEM III.1 - DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

I- CARGO: PROFESSOR MUNICIPAL I

ÂMBITO DE ATUAÇÃO: Regência da Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental Anos Iniciais

ATRIBUIÇÕES: Planejar, ministrar, acompanhar e avaliar, em consonância com o projeto político pedagógico, as atividades pedagógicas desenvolvidas com os alunos do Ensino Infantil, em parceria com os demais profissionais da Unidade de Ensino e Comunidade Escolar, quando necessário.

REQUISITOS MÍNIMOS: Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Educação Infantil; OU Normal Superior com Habilitação em Educação Infantil; Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação para as Séries Iniciais do Ensino Fundamental; OU Normal Superior com Habilitação para as Séries Iniciais do Ensino Fundamental.

II- CARGO: PROFESSOR MUNNICIPAL II

ÂMBITO DE ATUAÇÃO: Regência na Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental anos Iniciais e/ou Finais

ATRIBUIÇÕES: Planejar, ministrar, acompanhar e avaliar as atividades pedagógicas desenvolvidas com alunos, em consonância com o projeto político pedagógico, em parceria com os demais profissionais da Unidade de Ensino e comunidade escolar, quando necessário.

REQUISITOS MÍNIMOS: Licenciatura Plena, com habilitação específica em área própria de atuação na Educação Básica e registro nos Conselhos competentes, de acordo com a área de atuação.

P

ANEXO III

ITEM III.2 - DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

III- CARGO: PROFESSOR III/ TÉCNICO PEDAGÓGICO/ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO

ÂMBITO DE ATUAÇÃO: Técnico Pedagógico Especialista Educacional

ATRIBUIÇÕES: Assessorar a Secretaria Municipal de Educação, no que se refere a melhoria dos métodos, processos, pesquisas, monitoramento do ensino aprendizagem



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

e outros aspectos referentes a sua área de atuação, oferecendo subsídios e informações, bem como garantido a memória e continuidade dos programas do Sistema Municipal de Educação.

Coordenar a implementação de atividades técnico pedagógicas, visando a promoção de melhor qualidade no processo de ensino aprendizagem. Promover em parceria com os demais profissionais, alunos e Comunidade Escolar, as atividades pedagógicas desenvolvidas em consonância com o projeto político-pedagógico.

REQUISITOS MÍNIMOS: Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar; OU Licenciatura Plena em Pedagogia e pós-graduação “lato-sensu” em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar; OU Licenciatura Plena em área do Magistério e pós-graduação “lato-sensu” em Supervisão Escolar ou Orientação Educacional ou Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Gestão Escolar; OU Licenciatura Plena em área do Magistério e pós-graduação “stricto sensu” na área da educação.

D



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO IV
TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

| NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO | NÍVEL DE CAPACITAÇÃO | CARGA HORÁRIA PARA PROGRESSÃO |
|-------------------------------|-----------------------------|--|
| TODOS | I | Requisito exigência mínima para o cargo e especialidade |
| | II | 240 horas |
| | III | 240 horas |
| | IV | 240 horas |
| | V | 240 horas |

0



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO V
TABELA DE CONVERSÃO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO E
PADRÃO PARA O ENQUADRAMENTO

| TEMPO DE SERVIÇO (ANOS) | PADRÃO |
|------------------------------------|----------------------------|
| 0 | Período Probatório (PB) |
| | PB |
| 2 | PB |
| 3 | 1 |
| 4 | 1 |
| 5 | 2 |
| 6 | 2 |
| 7 | 3 |
| 8 | 3 |
| 9 | 4 |
| 10 | 4 |
| 11 | 5 |
| 12 | 5 |
| 13 | 6 |
| 14 | 6 |
| 15 | 7 |
| 16 | 7 |
| 17 | 8 |
| 18 | 8 |
| 19 | 9 |
| 20 | 9 |
| 21 | 10 |
| 22 | 10 |
| 23 | 11 |
| 24 | 11 |
| 25 | 12 |
| 26 | 12 |
| 27 | 13 |
| 28 | 13 |
| 29 | 14 |
| 30 | 14 |
| 31 | 15 |
| 32 | 15 |
| 33 | 16 |
| 34 | 16 |

[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

| | |
|----|----|
| 35 | 17 |
| 36 | 17 |
| 37 | 18 |
| 38 | 18 |

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO VI
TERMO DE OPÇÃO
PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
QUADRO DO MAGISTÉRIO

Nome: _____

Cargo: _____

Matrícula: _____

Unidade administrativa: _____

Venho, nos termos da Lei xxxxxx, de xx de xxxxx de 2018, optar por integrar o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério, na forma estabelecida pela Lei em referência.

Itapemirim-ES, ___/___/2018.

Assinatura

Recebido em: ___/___/2018.

Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da Comissão de Enquadramento



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO VII

QUADRO DEMONSTRATIVO DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE
GESTOR/DIRETOR ESCOLAR E COORDENADOR ESCOLAR

| FUNÇÃO GRATIFICADA | ESCOLA | VALOR (%) (sobre vencimento base) | QUANTIDADE | CARGA HORÁRIA SEMANAL |
|--|---|--|---|------------------------------|
| GESTOR/ DIRETOR ESCOLAR | TIPOLOGIA A TIPOLOGIA B TIPOLOGIA C | 50% 75% 100% | até 10 para cada tipologia de que trata esta Lei. | 40h |
| COORDENADOR ESCOLAR | TIPOLOGIA A TIPOLOGIA B TIPOLOGIA C | 30% | as vagas serão declaradas conforme necessidade do sistema de ensino, emitido parecer técnico pelo Departamento de Inspeção Escolar. | 25h |

P



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ANEXO VIII

ATRIBUIÇÕES DO GESTOR/ DIRETOR ESCOLAR

FUNÇÃO: GESTOR/DIRETOR ESCOLAR

I - Compete ao Gestor/Diretor das unidades de ensino públicas municipais:

- a) assegurar a elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da unidade escolar, estimulando a sua construção por meio de processos democráticos, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- b) administrar pessoal, recursos financeiros e materiais da escola;
- c) assegurar o cumprimento do calendário e do programa escolar;
- d) empenhar-se pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- e) prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- f) articular-se com as famílias e a comunidade, criando processo de integração da sociedade com a escola, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- g) informar os pais e os responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- h) exercer, em integração com o corpo docente da escola, o acompanhamento do processo educativo, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- i) viabilizar, acompanhar e controlar a informação precisa e fidedigna do Censo Escolar;
- j) discutir, sugerir e implementar normas, diretrizes e programas estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, em sintonia com o profissional de suporte pedagógico;
- k) zelar em dia registros/controles, apresentar relatórios e demonstrativos financeiros à comunidade e às autoridades municipais;
- l) manter em dia registros e controles, apresentar relatórios e demonstrativos financeiros à comunidade e às autoridades municipais;
- m) zelar pelo acesso à escola e permanência dos alunos no processo educacional;
- n) desempenhar outras atividades correlatas definidas no Regimento Escolar ou atribuídas pela Secretaria Municipal de Educação.

ANEXO IX



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

ITEM XI.1 - QUADRO TIPOLOGIAS DE VACÂNCIAS PARA CONCESSÃO DE AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO SEMANAL TEMPORÁRIA OU PERMANENTE.

1- TIPOLOGIA - VACÂNCIA DE TITULAR

Vaga permanente que não há oscilação de matrícula pelo período dos últimos 03 (três) anos consecutivos. O profissional do Magistério efetivo é o titular desta vaga, sendo localizado permanentemente, até que haja localização em outra vaga através do concurso de remoção, ou por Re-localização por excedência desta vaga, em razão da redução de matrícula na unidade de ensino. O candidato do processo seletivo do magistério também poderá ser localizado nesta vaga. Sempre que pertinente o Departamento de Inspeção Escolar emitirá parecer técnico, observando a Lei Complementar Municipal nº 131/2011, e sustentará a tipologia da vaga, garantindo a localização do profissional do magistério efetivo.

2- TIPOLOGIA - VACÂNCIA VAGA

Vaga permanente que não há oscilação de matrícula pelo período dos últimos 03 (três) anos consecutivos. Não há titular nesta vaga permanente, que deverá ser declarada no processo de realização do concurso público, para efetivação de profissionais do Magistério. O profissional do Magistério efetivo, desde que estabilizado no quadro do Magistério, poderá ser localizado nesta vaga através de concurso de re-localização de excedente, remoção, localização provisória e extensão de carga horária. O candidato do processo seletivo do magistério também poderá ser localizado nesta vaga. Sempre que pertinente o Departamento de Inspeção Escolar emitirá parecer técnico, observando a Lei Complementar Municipal nº 131/2011, e sustentará a tipologia vaga, para fins de declaração de vacância para provimento de concurso público e/ou processo seletivo.

ANEXO X

ITEM XI.2 - QUADRO TIPOLOGIAS DE VACÂNCIAS PARA CONCESSÃO DE AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO SEMANAL TEMPORÁRIA OU PERMANENTE.



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Gabinete do Prefeito

3- TIPOLOGIA - VACÂNCIA DE MONITORAMENTO

vaga em estudo, que há oscilação de matrícula pelo período dos últimos 03 (três) anos, (podendo chegar a cinco anos ou mais) consecutivos. Não há titular nesta vaga em razão da instabilidade de matrículas. O profissional do Magistério efetivo, desde que estabilizado no quadro do Magistério, poderá ser localizado nesta vaga através de concurso de re-localização de excedente, remoção, localização provisória e extensão de carga horária suplementar. O candidato do processo seletivo do magistério também poderá ser localizado nesta vaga. Sempre que pertinente o Departamento de Inspeção Escolar emitirá parecer técnico, observando a Lei Complementar Municipal nº 131/2011, e sustentará a tipologia da vaga, para fins de declaração de vacância para provimento de concurso público e/ou processo seletivo.



ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO
(Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000)

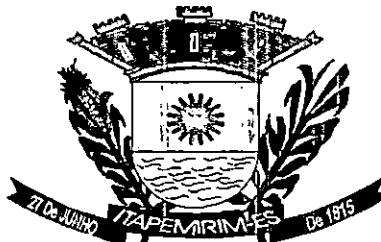
DISPÕE SOBRE A ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO EM CUMPRIMENTO AO ESTABELECIDO NOS ARTIGOS 15, 16, 17 E 21 DA Lei Complementar nº 101/2000 LRF, REFERENTE A ALTERAÇÃO DA LEI Nº 185/2017, QUE INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

CONSIDERANDO que os atos de criação ou aumento de despesa deverão estar sempre acompanhados da estimativa do impacto orçamentário-financeiro, na forma de que tratam os art. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/00 (Lei de Responsabilidade Fiscal),

CONSIDERANDO que qualquer aumento de despesa requer adequação orçamentário-financeira com a lei orçamentária e com as metas de resultados fiscais previstas na lei de diretrizes orçamentárias,

CONSIDERANDO que poderá ser irregular, não autorizada e lesiva ao patrimônio público a geração de despesa que não atenda às condições da Lei de Responsabilidade Fiscal, acarretando maiores responsabilidades para o ordenador de despesas da unidade gestora,

CONSIDERANDO as alegações da Secretaria Municipal de Educação, processos 32440/2018 e 20184/2018.



DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

O presente relatório de impacto visa atender ao disposto na Constituição Federal (Art. 169) e Lei Complementar nº 101/00 (Art's. 16 e 17), no que se refere à concessão de benefício e assunção de despesa de caráter continuado, respectivamente. Os valores propostos compreendem a implementação, a organização e reestruturação da remuneração e gastos dos profissionais do Magistério da Educação Básica Escolar.

O cálculo envolve o levantamento dos custos dos cargos e suas respectivas vagas, inclusive com a expectativa de revisão geral e anual das remunerações para o exercício corrente e os dois subsequentes.

A correta interpretação do Art.16 da Lei de Responsabilidade Fiscal está na expressão aumento de despesa disposta no seu caput – in verbis.

Art.16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarreta aumento de despesa será acompanhada de:

I- estimativa do impacto orçamentário no exercício em que deva entrar em vigor e nos subsequentes;

II- declaração do ordenador de despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

Para o exercício financeiro de 2019, estimamos conforme tabela do RH, que o novo plano de carreira, irá gerar um aumento na folha de



DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

pagamento de aproximadamente R\$ 3.696.344,79 (três milhões e seiscentos e noventa e seis mil e trezentos e quarenta e quatro reais e setenta e nove centavos).

Demonstrativo de Acréscimos:

| CARGO | Total Mensal Atual | Quantidade | Total Mensal Atual com encargos, 13º e férias |
|---|---------------------------|-------------------|--|
| PLANO ATUAL (CARGOS OCUPADOS) | R\$ 946.528,71 | 370 | R\$ 1.646.801,50 |
| PLANO NOVO (CARGOS OCUPADOS) | R\$ 1.041.894,33 | 370 | R\$ 1.926.168,30 |
| PLANO ATUAL (CARGOS A SEREM OCUPADOS) | R\$ 974.251,62 | 427 | R\$ 1.447.575,53 |
| PLANO NOVO (CARGOS A SEREM OCUPADOS) | R\$ 993.541,76 | 427 | R\$ 1.476.237,47 |
| Valor mensal a ser acrescido nos cargos ocupados | | | R\$ 279.366,80 |
| Valor mensal a ser acrescido nos cargos a serem ocupados | | | R\$ 28.661,93 |
| Valor total a ser acrescido mensalmente | | | R\$ 308.028,73 |
| Total anual acrescido | | | R\$ 3.696.344,79 |

Desta forma, para o exercício financeiro de 2019, estimamos uma despesa total com pessoal e encargos sociais de R\$ 188.696.344,79, que com base em uma receita corrente líquida, projetada através da Lei das diretrizes Orçamentárias – LDO para o exercício de 2019, de R\$ 366.063.000,00, irá gerar um gasto com pessoal de 51,55%, inferior ao limite máximo estabelecido através do Parágrafo Único do art. 20 da LRF que é de 54,00%, superior ao limite prudencial que é de 51,30%, e superior ao limite para emissão de parecer de alerta pelo Tribunal de Contas do Estado, que é de 48,60, conforme Inciso II, parágrafo 1º, do art. 59 da LRF.

Para o ano de 2020, a estimativa é de que com o crescimento de 2,38%, a receita corrente líquida atinja o montante de R\$ 374.770.000,00 e o gasto estimado com pessoal, calculado com base na estrutura de gastos de 2019 e considerando o crescimento vegetativo da folha de pagamento



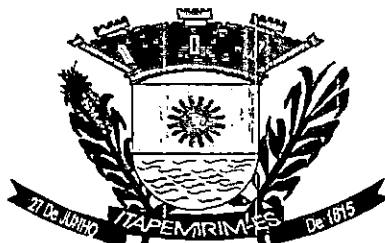
DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

em 5%, poderá atingir o montante de R\$ 198.131.162,03, resultando em um percentual de gasto com pessoal para 2020 de **52,87%**, inferior ao limite máximo estabelecido através do Parágrafo Único do art. 20 da LRF que é de 54,00%, superior ao limite prudencial que é de 51,30%, e superior ao limite para emissão de parecer de alerta pelo Tribunal de Contas do Estado, que é de 48,60, conforme Inciso II, parágrafo 1º, do art. 59 da LRF.

Para o ano de **2021**, a estimativa é de que com o crescimento de 2,35%, a receita corrente líquida atinja o montante de R\$ 383.580.000,00 e o gasto estimado com pessoal, calculado com base na estrutura de gastos e o crescimento vegetativo da folha de pagamento em 5%, poderá atingir o montante de R\$ 208.037.720,13, resultando em um percentual de gasto com pessoal para 2020 de **54,24%**, superior ao limite máximo estabelecido através do Parágrafo Único do art. 20 da LRF que é de 54,00%, superior ao limite prudencial que é de 51,30%, e superior ao limite para emissão de parecer de alerta pelo Tribunal de Contas do Estado, que é de 48,60, conforme Inciso II, parágrafo 1º, do art. 59 da LRF.

Salientamos ainda que, em todas as projeções consideramos uma queda conservadora da receita corrente líquida, objetivando garantir ao executivo municipal o cumprimento dos limites máximos de gasto com pessoal estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal n. 101/2000.

No que diz respeito à receita corrente líquida, há de se considerar que, por força do Inciso IV do art. 2º da Lei Complementar Federal nº 101/2000, existem valores significativos arrecadados pelo município que não poderão ser utilizados para pagamento da folha de pessoal do executivo municipal, gerando com isso, um descompasso financeiro para o município quitar as obrigações decorrentes da folha de pagamento. Somente a título de exemplo, demonstramos a seguir algumas das receitas arrecadadas pelo município, que



DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

fazem parte da RCL-Receita Corrente Líquida, e que não podem ser utilizados para pagamento de pessoal:

| VALORES INTEGRANTES DA RCL IMPOSSIBILIDADE DE PAGAMENTO DE PESSOAL |
|---|
| Descrição |
| Contribuição para o Custeio do Serv. de Iluminação Pública |
| Remuneração Depósito Bancário Recursos Vinculados |
| Remuneração dos Investimentos RPPS |
| Receitas de Contribuição |
| Receitas de Serviços |
| Royalties Federal |
| Transferências Federal SUS(Exceto PACS e PSF) |
| Transferências Fundo de Assistência Social |
| Transferências do FNDE |
| CIDE-Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico |
| Royalties Estadual |
| Transferência Convênio de Custeio |
| Transferência Convênio Transporte Escolar |

Portanto, além das projeções de gasto com pessoal, calculada com base na previsão orçamentária estabelecida na proposta Orçamentária Anual de 2019, comportar os acréscimos propostos em tela, é de fundamental importância que o gestor leve em consideração as receitas vinculadas apresentadas anteriormente, pois apesar de fazerem parte da RCL-Receita Corrente Líquida do município, as mesmas não poderão ser utilizadas para quitação da folha de pagamento de pessoal. Desta forma, deve ser analisado pelo gestor, a dificuldade financeira atual do município em quitar a folha de pagamento, tendo em vista que as receitas mencionadas anteriormente integram a base de cálculo da receita corrente líquida, e não podem ser utilizados para pagamento da folha de pessoal, considerando também a queda na receita própria do Município (FPM).

O Município de Itapemirim apresentou um índice de gasto com pessoal de **42,95%** em relação à Receita Corrente Líquida no 2º Bimestre de



DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

2018, estando menor que o limite de parecer de alerta do TCEES que é de 48,60%, conforme disposto no Art. 22 da Lei 101/2000.

Finalmente quanto às metas fiscais e as metas constantes do plano plurianual, podemos afirmar que os valores objeto de estudo deste impacto poderão prejudicar diretamente as metas de resultados fiscais estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentária da Prefeitura de Itapemirim – ES, para os exercícios de 2019, 2020 e 2021, uma vez que, conforme estimativa de queda de Receita e aumento de Despesa com pessoal o limite prudencial será ultrapassado, devendo o gestor manter-se atento ao que se encontra expresso no art. 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

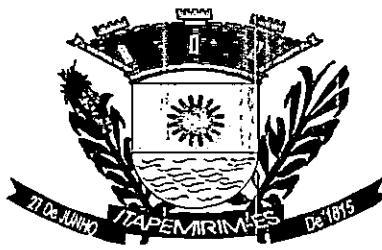
A correta interpretação do Art. 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal está na expressão “a verificação do cumprimento dos limites estabelecidos” no seu caput – in verbis.

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;



DESENVOLVIMENTO E GRANDEZA

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

Deve-se observar e avaliar o impacto financeiro das receitas com vinculação específica, que integram a receita corrente líquida utilizada como base de cálculo de apuração do gasto com pessoal e que não são utilizadas para seu custeio.

Itapemirim - ES, 04 de julho de 2018.

José Luiz dos Santos
Secretário Municipal de Finanças



DECLARAÇÃO DE ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIO - FINANCEIRA

ANEXO - I

Na qualidade de Secretário de Finanças da Prefeitura Municipal de Itapemirim - ES, DECLARO para os devidos fins, especialmente os constantes da Lei Federal Complementar nº 101/2000, que o objeto de levantamento de impacto orçamentário e financeiro conforme projeção realizada não irá ultrapassar o limite máximo estabelecido da referida Lei que é de 54%, projetada para o exercício de 2019. No entanto, recomendo ao gestor prudência e cautela quanto ao aumento de despesas continuadas de caráter obrigatório, principalmente as que computam para gasto com pessoal, uma vez que temos forte tendência de ultrapassar os limites conforme projeções realizadas, levando em consideração o comportamento da receita e o crescimento das despesas. Quanto as Metas estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias aprovada para o exercício de 2019, entendo que as mesmas, se não houver um comprometimento quanto a redução de outros gastos com pessoal para que comporte o gasto aqui estimado, poderão ser prejudicadas. Informo que na elaboração da Lei Orçamentária para o mesmo exercício, serão fixadas as despesas previstas neste impacto.

Itapemirim - ES, 04 de julho de 2018.

José Luiz dos Santos
Secretário Municipal de Finanças