



BOA VISTA

ANTONIA BEATRIZ LIMA DA
SILVA/046527/20285

Assinado de forma digital por ANTONIA BEATRIZ
LIMA DA SILVA/046527/20285
Data: 2023-08-16 20:00:07 -04:00

Criado pelo decreto nº 2171, de 12 de abril de 1993.

Quarta-feira
16 de Agosto
de 2023

ATOS DO PODER EXECUTIVO

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA GABINETE DO PREFEITO

LEI N° 2.464, DE 10 DE AGOSTO DE 2023.

INICIATIVA: PODER LEGISLATIVO.

DECLARA DE UTILIDADE PÚBLICA A ASSOCIAÇÃO DE LUTAS E RECREAÇÃO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BOA VISTA - RR, no uso das atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte,

LEI:

Art. 1º Fica declarada de utilidade pública a Associação de Lutas e Recreação - ARF, CNPJ nº 11.720.318-63, fundada em 17 de agosto de 2009, e sediada na Rua Capitão Clovis da Costa, nº 386, Bairro São Bento, nesta cidade de Boa Vista - Estado de Roraima.

Parágrafo único. A entidade a que se refere o caput deste artigo são assegurados os direitos e vantagens da legislação vigente.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Boa Vista, 10 de agosto de 2023.

Arthur Henrique Brandão Machado
Prefeito de Boa Vista

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA GABINETE DO PREFEITO

LEI N° 2.465, DE 10 DE AGOSTO DE 2023.

INICIATIVA: PODER LEGISLATIVO.

A CRIAÇÃO DO DIA MUNICIPAL DO RADIOLÓGISTA NO CALENDÁRIO OFICIAL DE BOA VISTA E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BOA VISTA - RR, no uso das atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte,

LEI:

Art. 1º Fica incluído no Calendário Oficial do Município de Boa Vista, o "Dia Municipal do Radiologista", a ser comemorado no dia 08 de novembro de cada ano.

Art. 2º A Câmara Municipal de Vereadores poderá realizar Sessão Solene anual, com data a ser definida pelo Poder Legislativo, para homenagear pessoas que usufruem desta profissão.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Boa Vista, 10 de agosto de 2023.

Arthur Henrique Brandão Machado
Prefeito de Boa Vista

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA GABINETE DO PREFEITO

LEI N° 2.466, DE 15 DE AGOSTO DE 2023.

AUTORIA: PODER EXECUTIVO.

A ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) DOS ANALISTAS, ESPECIALIDADES: ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO E ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL, E PROFESSORES DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE BOA VISTA; REVoga A LEI N. 1.145/2009; REVoga ARTIGOS DA LEI N. 1.611/2015; E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BOA VISTA, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e eu sanciono a seguinte

LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 1º A organização do Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Analistas, especialidades: Especialistas em Educação e Orientação Educacional e Professores efetivos da Educação Básica do Poder Executivo do Município de Boa Vista são regidos pelas disposições desta Lei.

§1º O Quadro de Pessoal a que se refere o "caput" deste artigo compõe-se dos cargos de provimento efetivo, integrantes das carreiras da Educação Básica, que abrange o Ensino Fundamental, a Educação Infantil, a Educação Especial, o Primeiro Segmento de Educação de Jovens e Adultos, e o Ensino Fundamental Indígena.

§2º As descrições, quantitativos e vencimentos dos cargos de provimento em comissão e das funções de confiança deste Poder Executivo serão regulamentadas por leis específicas, mantendo-se as disposições atualmente em vigor.

Seção II

Dos Conceitos

Art. 2º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Plano de Cargos: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor ocupante de cargo efetivo, na respectiva carreira.

II - Carreira: trajetória profissional do servidor estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta

lei, através do encadeamento de classes e referências de vencimento.

III - Cargo efetivo: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, que tem como características essenciais a criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, e que exige requisitos específicos para seu provimento, inclusive prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

IV - Função pública: conjunto de tarefas que caracterizam o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos no exercício dos cargos.

V - Padrão de vencimento: é a posição do servidor dentro da sua carreira.

VI - Classe: posição vencimental na carreira, em sentido vertical, representada por letra.

VII - Referência: posição vencimental na carreira, em sentido horizontal, representada por número.

VIII - Promoção: mudança da referência de vencimento em que se encontra o servidor, em sentido vertical, dentro do mesmo cargo.

IX - Progressão: mudança do servidor da referência em que se encontra para outra imediatamente superior no sentido horizontal da faixa de vencimento, dentro do mesmo cargo que ocupa.

X - Interstício: tempo mínimo na posição do servidor para evolução de um padrão de vencimento para o próximo.

XI - Atribuições do cargo: conjunto genérico de funções e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

XII - Avaliação de desempenho: instrumento utilizado periodicamente para aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor público, no exercício de suas funções.

XIII - Enquadramento: ato pelo qual se estabelece

ao servidor um determinado padrão de vencimento, integrante da respectiva classe e referência.

XIV - Reabilitação ocupacional: conjunto de medidas que visam ao aproveitamento compulsório do servidor, com inaptidão e/ou restrições de saúde, em atividade laborativa compatível.

XV - Remanejamento: mudança do servidor para outro local de trabalho, em caráter temporário ou definitivo, objetivando minimizar a repercussão das condições ambientais prejudiciais à sua saúde no exercício do cargo.

XVI - Readequação: procedimento que autoriza a redução temporária do rol de atividades inerentes ao cargo ocupado, em decorrência de restrições de saúde apresentadas pelo servidor, mantido o exercício das atribuições que compõem o núcleo básico do cargo.

XVII - Readaptação: mudança de cargo decorrente da inaptidão definitiva do servidor para o cargo originário, visando ao aproveitamento de sua capacidade laborativa.

XVIII - Monitoramento: acompanhamento da evolução do quadro de saúde do servidor em seu ambiente de trabalho, bem como das atividades por este desenvolvidas durante o processo de reabilitação ocupacional.

Seção III

Dos Princípios e Diretrizes

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei tem como princípios e diretrizes:

I - estímulo ao desenvolvimento profissional contínuo e à qualificação funcional;

II - otimização da estrutura de cargos e carreiras;

III - reconhecimento e valorização do servidor;

IV - aperfeiçoamento da qualidade da atividade pública desenvolvida pelo Município;

V - garantia do desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho

PODER EXECUTIVO

Prefeito

Arthur Henrique Brandão Machado

Vice-Prefeito

Cassio Murilo Gomes

Procuradoria Geral do Município

Marcela Medeiros Queiroz Franco

Controladoria Geral do Município

Wilker Vieira da Costa

Consultor Geral

Emilson Pinheiro Coelho Neto

SECRETARIAS MUNICIPAIS

Secretaria Municipal de Governo - SMGOV

Lairto Estevão de Lima Silva

Secretaria Municipal de Licitações e Compras - SMLIC

Cláudio Galvão dos Santos

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas - SMAG

Lincoln Oliveira da Silva

Secretaria Municipal da Educação e Cultura - SMEC

Maria Consuelo Sales Silva

Secretaria Municipal da Saúde - SMSA

Regiane Batista Matos

Secretaria Municipal de Obras - SMO

Marcelo Hipólito Moreira Neto

Secretaria Municipal de Gestão Social - SEMGES

Nathalia Mimosa Cortez Diogenes

Secretaria Municipal de Economia, Planejamento e Finanças - SEPF

Márcio Vinícius de Souza Almeida

Secretaria Municipal de Agricultura e Assuntos Indígenas - SMAAI

Guilherme Carneiro Adjuto

Secretaria Municipal de Serviços Públicos - SMSP

Thiago Fernandes Amorim

Secretaria Municipal de Meio Ambiente - SEMMA

Alexandre Pereira dos Santos

Secretaria Municipal de Comunicação - SEMUC

Ana Maria Florêncio Campos

Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito - SMST

Jullyerre Pablo Lima da Silva

Secretaria Municipal de Convênios - SEMCONV

Cremilda Duarte Ramos

Secretaria Municipal de Tecnologia e Inclusão Digital - SMTI

Antônio Celso de Paula Albuquerque Filho

Secretaria Municipal de Projetos Especiais - SMPE

Andréia Neres Ferreira

Empresa de Desenvolvimento Urbano e Habitacional - EMHUR

Sérgio Pillon Guerra

Fundação de Educação, Turismo, Esporte e Cultura de Boa Vista - FETEC

José Diego da Silva

Agência Municipal de Empreendedorismo e Fomento - AME

Luciana Surita da Motta Macedo

Agência Reguladora Municipal -

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE BOA VISTA

Edited pelo Departamento do Diário Oficial do Município - GPDO/SMAG
ADMINISTRAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Palácio 9 de Julho - Rua General Penha Brasil, N° 1011 - São Francisco - Boa Vista - Roraima
Telefone: (95) 3621-1741 - Telefax (95) 3623 - 2611 - Site: www.boavista.rr.gov.br

Antonia Beatriz Lima da Silva - Diretora

Kaciana Rodrigues da Silva - Diagramadora

satisfatória e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O Quadro de Pessoal dos Analistas, especialidade: Especialistas em Educação e Professores efetivos da Educação Básica do Poder Executivo do Município de Boa Vista é composto pelos cargos de:

I - Professor - Nível Médio - em extinção;

II - Analista, especialidade: Especialista em Educação - Nível Superior - em extinção;

III - Analista, especialidade: Orientação Educacional - Nível Superior; e

IV - Professor - Nível Superior.

§1º Os cargos de provimento efetivo, seus quantitativos, atribuições gerais e requisitos de escolaridade são os constantes nos Anexos I e II desta Lei.

§2º O cargo de Professor, de Nível Superior, será classificado em especialidades, conforme necessidade de formação ou atuação específica, observados os quantitativos estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO NO CARGO PÚBLICO

Seção I

Do Ingresso

Art. 5º O ingresso nas carreiras ocorrerá mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a ordem de classificação.

§1º O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá realizar concurso público com distribuição de vagas regionalizadas, conforme critérios estabelecidos em Decreto.

§2º O ingresso dar-se-á na primeira referência da classe inicial da categoria funcional a que pertencer o cargo.

Art. 6º O servidor aprovado em concurso público, nomeado e empossado, submeter-se-á a estágio probatório durante três anos, a contar da data do início do efetivo exercício, para adquirir estabilidade no serviço público.

Parágrafo único. O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado, periódica e especialmente, como condição para adquirir estabilidade, por comissão e critérios especialmente constituídos para essa finalidade.

Art. 7º O ingresso na carreira assegura ao servidor a participação em programas de treinamento, de capacitação e de desenvolvimento profissional.

Art. 8º Nenhum servidor efetivo poderá desempenhar atribuições que não sejam próprias do seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

Seção II

Da Lotação e da Movimentação

Art. 9º A lotação dos servidores de que trata esta Lei dar-se-á em unidades de ensino da Secretaria Municipal de Educação, podendo ocorrer, excepcionalmente, em qualquer unidade da Administração Direta deste Executivo Municipal, desde que as atividades do local de trabalho sejam compatíveis com as atribuições do cargo efetivo.

§1º Havendo disponibilidade de vagas, a lotação ocorrerá, preferencialmente, em unidade próxima ao domicílio do servidor.

§2º O "caput" deste artigo não se aplica ao servidor nomeado ou designado para exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Art. 10. As mudanças de lotação do servidor poderão ocorrer:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, com ou sem permuta, mediante análise de conveniência e oportunidade e anuência das chefias imediatas dos servidores interessados.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Analistas, especialidade: Especialistas em Educação e Professores efetivos da Educação Básica do Poder Executivo do Município de Boa Vista, regulamentado por Decreto, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e de gerir o processo de desenvolvimento funcional.

Art. 12. O Sistema de Avaliação do Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial do Desempenho, realizada semestralmente e utilizada para fins de estágio probatório e aquisição da estabilidade no serviço público;

II - Avaliação Periódica do Desempenho, realizada anualmente e utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional.

Art. 13. O servidor em estágio probatório que obter média inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima exigida em três avaliações especiais de desempenho, consecutivas ou não, será considerado reprovado e submetido a procedimento administrativo para fins de exoneração, garantidos a ampla defesa e o contraditório.

Art. 14. A gestão dos procedimentos relacionados ao Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores efetivos será realizada pela Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas (SMAG) juntamente com a Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), a ser designada pelo Chefe do Executivo Municipal.

§1º Compete à SMAG coordenar os procedimentos e deliberar sobre as questões relacionadas ao Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores.

§2º São atribuições da CAD:

I - emitir parecer quanto à aptidão para o serviço público e aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório;

II - encaminhar e recepcionar as avaliações de desempenho funcional preenchidas;

III - manifestar-se quanto à concessão de promoção e progressão funcional;

IV - apreciar recursos interpostos pelos servidores avaliados.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15. O desenvolvimento na carreira dos servidores regidos por esta Lei dar-se-á por meio de promoção e de progressão, mediante cumprimento de critérios exigidos nesta Lei e em Decretos regulamentadores.

§1º É vedada a concessão concomitante de promoção funcional e progressão ao servidor.

§2º Havendo coincidência de cumprimento de períodos aquisitivos para fins de desenvolvimento na carreia-

ra, aplicar-se-á a promoção funcional e somente após dois anos na nova referência poderá ser concedida progressão ao servidor.

§3º É vedada qualquer movimentação na faixa de vencimentos durante o estágio probatório.

Art. 16. Não será concedida promoção funcional ou progressão ao servidor:

I - punido com pena de suspensão, convertida ou não em multa, durante o período aquisitivo;

II - com vínculo funcional suspenso;

III - em cumprimento de pena privativa de liberdade por sentença transitada em julgado.

§1º Ao servidor que possuir mais de 10 (dez) faltas injustificadas durante o período de 2 (dois) anos, contados da última concessão, não será deferida nova progressão.

§2º Ao servidor que possuir mais de 20 (vinte) faltas injustificadas durante o período 5 (cinco) anos, contados da última concessão, não será deferida nova promoção funcional.

§3º A contagem do tempo será interrompida nos afastamentos constantes nos incisos II e III e reiniciada após o término do impedimento.

Seção I

Da Progressão

Art. 17. A progressão consiste na passagem do servidor efetivo estável de uma referência de vencimento para outra, observado o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício, mediante aprovação em avaliações de desempenho, conforme quadros constantes no Anexo III desta Lei.

§1º Findo o estágio probatório, será concedida ao servidor aprovado progressão para a segunda referência da mesma classe em que está posicionado.

§2º O interstício para a progressão é computado a partir da data em que o servidor completou o último período aquisitivo.

Art. 18. Fica suspenso o período aquisitivo para fins de progressão, durante as licenças e afastamentos descritos abaixo, sendo retomado na data em que o servidor retornar ao efetivo exercício:

I - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

II - licença para o serviço militar;

III - licença para atividade política;

IV - licença para tratar de interesses particulares;

V - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família, que exceder a 90 (noventa) dias em período de doze meses;

VI - afastamento para exercício de mandato eletivo;

VII - afastamento para servir em organismo internacional;

VIII - afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública;

IX - prisão não decorrente de sentença condenatória transitada em julgado.

Seção II

Da Promoção

Art. 19. Os servidores regidos por esta Lei farão jus às seguintes promoções na carreira, conforme critérios estabelecidos neste normativo e em decretos regulamentadores:

I - Promoção por titulação; e

III - Promoção funcional.

Subseção I

Da Promoção por Titulação

Art. 20. A promoção por titulação é a passagem do servidor efetivo estável de uma classe para outra imediatamente superior, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho e a comprovação da formação em curso de nível superior em licenciatura plena, em curso de especialização, em curso de mestrado ou em curso de doutorado, reconhecidos pelo MEC.

Parágrafo único. A promoção a que se refere o “caput” deste artigo será concedida ao servidor que estiver em efetivo exercício e que comprove o cumprimento dos requisitos necessários à percepção do benefício.

Art. 21. Não será concedida promoção:

I - quando a titulação for requisito mínimo de escalaridade do cargo efetivo ocupado pelo servidor;

II - ao servidor que não tiver alcançado o aproveitamento mínimo desejado na avaliação de desempenho funcional;

III - ao servidor que apresentar título referente a um grau pelo qual já tenha obtido o benefício anteriormente.

Art. 22. Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a concessão da promoção por titulação.

Art. 23. O servidor que usar de má-fé ou outro artifício qualquer na apresentação de documento falso, visando ser beneficiado pela promoção por titulação, ficará sujeito às penalidades disciplinares e criminais, podendo ser compelido a ressarcir aos cofres públicos a verba recebida indevidamente.

Subseção II

Da Promoção Funcional

Art. 24. A promoção funcional consiste na passagem do servidor efetivo estável do padrão de vencimento da classe em que se encontra para a referência correspondente da classe imediatamente superior, mediante aprovação em avaliações de desempenho e realização de cursos de capacitação e ações de desenvolvimento.

§1º O interstício para a promoção funcional é de 5 (cinco) anos, contados a partir da data em que o servidor completou o último interstício aquisitivo.

§2º A contagem do primeiro período aquisitivo para fins de promoção funcional regular tem início com o fim do estágio probatório.

Art. 25. Para fins de concessão de promoção funcional é necessário o alcance mínimo de pontos, obtidos por meio da realização de cursos de capacitação e ações de desenvolvimento na área de atuação do servidor ou em áreas correlatas, conforme critérios constantes no Decreto regulamentador.

Art. 26. As licenças e os afastamentos listados no art. 18 desta Lei suspendem o período aquisitivo para fins de concessão de promoção funcional.

Art. 27. É vedada a concessão da promoção funcional sem que o servidor tenha recebido pelo menos uma progressão funcional no período aquisitivo, salvo se o servidor já estiver posicionado na última referência da respectiva classe.

CAPÍTULO VI

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 28. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo

exercício de cargo público, com valor fixado no Anexo III, desta Lei.

Art. 29. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias, estabelecidas em lei.

Art. 30. Os vencimentos dos servidores públicos ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Poder Executivo do Município de Boa Vista somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstos na lei de responsabilidade fiscal.

§1º As tabelas de vencimentos dos cargos públicos poderão ser reajustadas periodicamente, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§2º A fixação dos padrões de vencimentos e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos;

II - os requisitos de escolaridade para a investidura nos cargos;

III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 31. O servidor efetivo investido em cargo em comissão no âmbito da Administração Pública Municipal deverá optar por um dos seguintes critérios de remuneração:

I - a remuneração do cargo em comissão; ou

II - a remuneração do cargo efetivo, acrescida de 80% (oitenta por cento) do vencimento do respectivo cargo em comissão.

§1º Na ausência de manifestação do interessado quanto à opção de remuneração referida no parágrafo anterior, a Administração adotará o critério que seja mais favorável ao servidor.

§2º O servidor efetivo investido em função de confiança perceberá a remuneração do seu cargo efetivo, acrescido de 100% (cem por cento) do valor da função exercida.

CAPÍTULO VII

DOS BENEFÍCIOS

Art. 32. Aos servidores regidos por esta Lei poderão ser concedidos os benefícios elencados neste Capítulo, sem prejuízo dos demais previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e em leis específicas.

Seção I

Das Vantagens Pecuniárias

Art. 33. A Gratificação de Incentivo à Docência – GID - será devida aos professores da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Boa Vista, que estejam em efetivo exercício da docência em sala de aula, conforme regulamentação em lei específica.

Parágrafo único. A GID não será incorporada aos vencimentos do professor e não servirá de base de cálculo para contribuição previdenciária.

Art. 34. A Gratificação de Atividade em Educação Especial - GAAE será devida aos professores da Prefeitura Municipal de Boa Vista que estejam em efetivo exercício como Professor Mediador nas unidades de ensino do Município e que atuem diretamente com crianças públicos-alvo da educação especial, conforme regulamentação em lei específica.

Parágrafo único. A Gratificação de que trata este artigo não será incorporada aos vencimentos do professor e não servirá de base de cálculo para contribuição previdenciária.

Art. 35. Poderá ser concedido auxílio-transporte em pecúnia aos servidores regidos por esta Lei, pago pelo Poder Executivo Municipal, de natureza indenizatória e destinado ao custeio das despesas realizadas com transporte coletivo urbano, no deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, conforme regulamentado em legislação específica.

§1º É vedada a incorporação do auxílio a que se refere este artigo ao vencimento, à remuneração, ao provento ou à pensão.

§2º O auxílio-transporte não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para o Plano de Seguridade Social.

§3º Fica vedado o pagamento do auxílio-transporte em pecúnia aos servidores que se encontrarem de férias, licenças ou afastados de suas funções.

Art. 36. Os servidores regidos por esta Lei, que desempenham suas atividades em escola da zona rural do Município de Boa Vista, farão jus ao auxílio localidade, no valor correspondente a 15% (quinze por cento) de seu vencimento base.

Seção II

Das Férias E Das Licenças

Subseção I

Das Férias

Art. 37. O servidor fará jus a 30 (trinta) dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade de serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica e as previstas nesta Lei.

Art. 38. As férias do servidor titular do cargo de Professor (todos os níveis de escolaridade e especialidades) serão concedidas durante o recesso escolar, de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento de ensino, e em dois períodos:

I - 15 (quinze) dias após o término do primeiro semestre letivo;

II - 30 (trinta) dias após o término do segundo semestre letivo.

Subseção II

Da Licença para Capacitação

Art. 39. Ao servidor efetivo estável poderá ser concedida, mediante análise de conveniência e oportunidade, licença para capacitação que contribua para o seu desenvolvimento e que atenda aos interesses da Instituição.

Parágrafo único. A licença de que trata o “caput” deste artigo dar-se-á com percepção de remuneração e vantagens temporárias.

Art. 40. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento (cursos e eventos) presenciais ou à distância, sem ônus, pelo período que durar a capacitação ou até o limite de 5 (cinco) dias;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias.

§1º A licença em razão de ações de desenvolvimento constante no inciso I deste artigo poderá ser usufruída uma vez a cada período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§2º A licença a que se refere o inciso II deste artigo poderá ser usufruída uma única vez para conclusão de cada

grau de titulação.

§3º O servidor deverá apresentar o certificado de conclusão do curso ou comprovar o depósito/entrega do trabalho produzido junto à banca examinadora ao final da licença concedida.

§4º O servidor que não apresentar a documentação mencionada no parágrafo anterior deverá ressarcir à Instituição os valores correspondentes à remuneração percebida durante a licença, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito.

Seção III

Das Premiações

Art. 41. O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá instituir premiação para estimular ideias e propostas de inovação no serviço público, produzidas pelos próprios servidores municipais, com o objetivo de aperfeiçoar e estabelecer rotinas de melhoria contínua dos processos de trabalho e garantia de aprimoramento da qualidade do serviço prestado ao cidadão.

Art. 42. Poderão ser concedidos prêmios que visem ao fomento, reconhecimento, valorização das práticas pedagógicas exitosas, resultantes de ações integradas e executadas por profissionais da educação no enfrentamento dos desafios no processo de ensino.

Art. 43. O Poder Executivo Municipal poderá realizar o pagamento de premiação aos servidores vencedores de competições esportivas e culturais, organizadas pela Prefeitura Municipal de Boa Vista.

Art. 44. Poderá ser concedido ao servidor abono anual, em caráter variável, como retribuição pelo alcance de resultados esperados e de metas estabelecidas.

Parágrafo único. O abono de que trata o "caput" deste artigo não substitui ou complementa a remuneração devida ao servidor, nem constitui base de incidência de qualquer vantagem ou encargo.

Art. 45. As premiações e o abono anual previstos nesta Seção serão implementados por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal, ficando condicionados à disponibilidade orçamentária e dentro dos limites legais de despesa com pessoal.

Seção IV

Do Programa De Incentivo À Aposentadoria

Art. 46. O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá instituir programa de incentivo à aposentadoria, conforme regulamentação e critérios estabelecidos em Decreto expedido por sua autoridade máxima, visando à concessão de incentivo pecuniário aos servidores regidos por esta Lei que preencham os requisitos para a aposentadoria voluntária, na forma da legislação vigente, e que optem por aderir ao programa.

Parágrafo único. É vedado ao servidor aderir ao programa se estiver:

I - respondendo a processo administrativo disciplinar, cuja penalidade prevista seja a de demissão;

II - respondendo a processo judicial pela imputação de ato ou fato criminoso, improbo ou outro que implique a perda do cargo ou a restituição de valores ao erário;

III - a menos de 2 anos da idade máxima para permanência no serviço público, nos termos do art. 40, inciso II da Constituição Federal.

Art. 47. O valor da indenização, a título de incentivo de adesão ao programa de incentivo à aposentadoria, será definido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal antes de cada etapa de implementação, após verificação de disponibilidade orçamentária, conveniência e oportunidade.

§1º A reserva anual destinada ao custeio do pro-

grama de incentivo à aposentadoria não poderá exceder o limite de 0,1% (um décimo por cento) da despesa anual com pessoal do Poder Executivo do Município de Boa Vista.

§2º A indenização prevista no "caput" deste artigo será paga direta e exclusivamente ao servidor aderente e não se incorpora, para nenhum efeito, aos proventos de aposentadoria nem interfere no seu cálculo, assim como não compõe margem de cálculo consignável ou para qualquer outro fim.

CAPÍTULO VIII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 48. A jornada de trabalho dos servidores regidos por esta Lei será:

I - de 25 (vinte e cinco) horas semanais para os ocupantes do cargo de Professor, Nível Médio e Nível Superior, com a exceção prevista no inciso III deste artigo;

II - de 30 (trinta) horas semanais, para os ocupantes do cargo de Analista, especialidade: Especialista em Educação - em extinção; e

III - de 40 (quarenta) horas semanais, para os ocupantes dos cargos de Professor, especialidade: Atendimento Educacional Especializado e Analista, especialidade: Orientação Educacional.

Art. 49. A jornada de trabalho do Professor em função docente, de 25 (vinte e cinco) horas semanais, será composta de:

I - 16 (dezesseis) horas para o desempenho das atividades de regência em sala de aula;

II - 02 (duas) horas para planejamento ou formação continuada, no contraturno, na escola ou em outro local, conforme for determinado pela gestão escolar ou pela Secretaria Municipal de Educação;

III - 04 (quatro) horas para outras atividades na escola, durante o turno de trabalho, contemplando o atendimento aos pais, revisão e aperfeiçoamento do planejamento, realização de pesquisas, estudos e consultas, participação de reuniões da gestão escolar, assessoramento pedagógico com outros profissionais sem interação com alunos, entre outros.

IV - 03 (três) horas para estudos e avaliação em local de livre escolha do docente.

Art. 50. A jornada de trabalho do Professor, especialidade: Atendimento Educacional Especializado - AEE, de 40 (quarenta) horas semanais, será composta de:

I - 26 (vinte e seis) horas para o desempenho das atividades de regência em sala de aula;

II - 02 (duas) horas de planejamento com a equipe escolar ou da Secretaria Municipal de Educação no período noturno;

III - 06 (seis) horas para outras atividades na escola, durante o turno de trabalho, contemplando o atendimento aos pais, revisão e aperfeiçoamento do planejamento, realização de pesquisas, estudos e consultas, participação de reuniões com a gestão escolar, assessoramento pedagógico, acompanhamento do desenvolvimento e aprendizagem do aluno na sala de aula regular, entre outros;

IV - 06 (seis) horas de estudos e avaliação em local de livre escolha do docente.

Art. 51. A ausência do Professor nas atividades extraclasses, com exceção das atividades de estudo e avaliação em local de livre escolha, implicará o registro de falta correspondente às horas previstas para cada atividade não cumprida.

Art. 52. Não serão computados nas horas de planejamento ou formação continuada os eventos subvençados mediante oferecimento de bolsas ou outros incentivos

financeiros, bem como aqueles ofertados por órgão ou entidade diversa da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, salvo se autorizados mediante compensação de horas.

Parágrafo único. Os procedimentos a serem adotados para a compensação de horas de que trata o "caput" deste artigo serão estabelecidos em ato normativo próprio.

Art. 53. É facultado a Administração Municipal instituir, através de Decreto, um sistema de banco de horas visando a compensação do tempo de trabalho que exceder a jornada normal de trabalho do servidor.

CAPÍTULO IX

DA REABILITAÇÃO OCUPACIONAL

Art. 54. O servidor que, por restrições de saúde, encontrar-se inapto ao exercício pleno das atividades laborativas será submetido a um processo de reabilitação ocupacional visando ao seu aproveitamento.

Art. 55. O processo de reabilitação ocupacional é composto dos seguintes procedimentos:

I - remanejamento;

II - readequação;

III - readaptação.

Art. 56. O processo de reabilitação será precedido de parecer médico da equipe de saúde ocupacional da Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas, indicando as restrições laborativas e a qual procedimento o servidor deverá ser submetido para fins de reabilitação.

Seção I

Do Remanejamento

Art. 57. Nos casos em que as condições ambientais da unidade de trabalho do servidor sejam prejudiciais ao restabelecimento da sua saúde, este será remanejado para outro local de trabalho, em caráter temporário ou definitivo.

Art. 58. Caberá à Secretaria Municipal de Educação e Cultura proceder à mudança de local de trabalho do servidor, quando indicado pela equipe de saúde ocupacional.

Art. 59. O remanejamento não determina alteração definitiva de área de atuação e/ou área de atividade, nem a mudança do cargo efetivo do servidor.

Seção II

Da Readequação

Art. 60. Ao servidor que apresenta restrições de saúde para o exercício pleno das atribuições inerentes ao cargo que ocupa poderá ser autorizada a readequação de suas funções.

Parágrafo único. Com a readequação, o servidor deixará de exercer, temporariamente, as atividades que trazem prejuízo à sua saúde, mantido o exercício das atribuições que compõem o núcleo básico do cargo.

Art. 61. A readequação poderá determinar a mudança da área de atuação do servidor, a critério da equipe de saúde ocupacional.

Art. 62. Os servidores municipais detentores de cargos efetivos acumuláveis na forma do art. 37, inciso XVI, alínea "a", da Constituição Federal, poderão ter as funções de ambos os cargos readequadas, quando a natureza da restrição assim exigir.

Art. 63. O período de readequação não poderá ser superior a 1 (um) ano, passando o servidor por nova avaliação da equipe de saúde ocupacional ao final desse período.

§1º Havendo indicação da equipe de saúde ocupacional, após a avaliação descrita no "caput" deste artigo, o período de readequação poderá ser prorrogado uma única

vez, por igual período.

§2º Findo o período de readequação e persistindo as restrições de saúde, agravadas ou não, o servidor deverá ser submetido ao procedimento de readaptação.

Seção III

Da Readaptação

Art. 64. A readaptação pressupõe a inaptidão definitiva para o exercício do cargo, resultando na investidura do servidor em cargo com atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido.

Parágrafo único. Será readaptado o servidor que apresentar modificações em seu estado de saúde física e/ou mental, comprovadas por exame médico ocupacional, que impossibilitem a realização de atividades consideradas essenciais do cargo originário.

Art. 65. A mudança do cargo dar-se-á para cargo de igual ou inferior escolaridade, respeitadas as restrições de saúde apontadas, bem como os seguintes critérios:

I - habilitação ou escolaridade e conhecimentos específicos previstos para o novo cargo e/ou especialidade;

II - manutenção da carga horária do cargo de origem do servidor, exceto quando o novo cargo estiver sujeito a jornada legal reduzida.

Art. 66. O servidor readaptado será enquadrado no novo cargo, no padrão vencimental de valor equivalente ao percebido no cargo de origem, utilizando-se como critério a compatibilidade de tabelas salariais, observando o princípio da irredutibilidade de vencimento.

§1º Na hipótese de impossibilidade de efetivação do critério previsto no caput deste artigo, fica autorizado o pagamento, através de complementação de vencimento, da diferença nominal necessária a produzir a equivalência com o vencimento do cargo de origem.

§2º A complementação de vencimento a que alude o §1º deste artigo integrará o cálculo dos proventos quando da aposentadoria do servidor e sobre ela incidirão todas as vantagens e descontos legais.

Seção IV

Dos Efeitos E Do Monitoramento Da Reabilitação

Art. 67. Ao término do processo de reabilitação ocupacional tornar-se-á compulsória a efetivação das medidas determinadas.

Art. 68. O servidor que estiver em processo de reabilitação ocupacional poderá ser convocado, sempre que necessário, para avaliação da equipe de saúde ocupacional.

Art. 69. O monitoramento do quadro de saúde do servidor em seu ambiente de trabalho, bem como das atividades por este, desenvolvidas durante o processo de reabilitação ocupacional, é de responsabilidade conjunta da chefia imediata do servidor e da equipe de saúde ocupacional da Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas.

Art. 70. Verificada a impossibilidade de reabilitação ocupacional o servidor será encaminhado ao órgão médico pericial do Município para avaliação quanto à instauração de processo de aposentadoria por invalidez.

Art. 71. Caberá à equipe de saúde ocupacional da Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas acompanhar e operacionalizar o processo de reabilitação ocupacional do servidor.

Art. 72. Decreto do Poder Executivo Municipal regulamentará a operacionalização do processo de reabilitação ocupacional.

CAPÍTULO X

DA CAPACITAÇÃO

Art. 73. A Administração Municipal de Boa Vista deverá instituir como atividade permanente, a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 74. A Administração Municipal desenvolverá os seguintes tipos de capacitação:

I - Treinamento Inicial: tem por finalidade integrar o servidor no ambiente do trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal de Boa Vista, sobre atribuições, responsabilidades e deveres dos servidores, bem como sobre os princípios fundamentais da Administração Pública;

II - Aperfeiçoamento: objetiva dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes ao cargo que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III - Desenvolvimento profissional: visa capacitar o servidor para o exercício de novas funções, por meio de conhecimentos atualizados, novas tecnologias e preparação para inovação evitando que se tornem obsoletas as atividades por ele exercidas.

Art. 75. Os gestores participarão dos programas de treinamento, sendo responsáveis por:

I - identificar e analisar, no âmbito de cada unidade, as necessidades de capacitação e treinamento;

II - facilitar a participação dos servidores nos programas de capacitação, tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade e à prestação do serviço;

III - submeter-se aos programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 76. A Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas (SMAG), em colaboração com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, elaborará e coordenará a execução de programas de capacitação e treinamento dos servidores regidos por esta Lei.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 77. Concomitantemente com os programas acima especificados, os gestores poderão desenvolver com seus servidores atividades de treinamento em serviço, em consonância com os programas de capacitação estabelecidos pela Administração.

CAPÍTULO XI

DAS TRANSFORMAÇÕES E DO ENQUADRAMENTO

Art. 78. Ficam alteradas as nomenclaturas dos seguintes cargos:

I - Professor de Educação Básica - Pedagogia, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Pedago-

gia;

II - Professor de Educação Básica - Indígena, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Pedagogia da Área Indígena;

III - Professor de Educação Básica - Indígena Língua Materna Macuxi e Wapixana, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Língua Indígena Macuxi e Wapixana;

IV - Professor Arte Educador, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Artes;

V - Professor de Sala Multifuncional, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Atendimento Educacional Especializado - AEE;

VI - Professor de Educação Física, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Educação Física;

VII - Professor de Educação Física Indígena, que passa a ser denominado Professor, especialidade: Educação Física Indígena;

III - Professor de Educação Infantil Bilíngue (LIBRAS), que passa a ser denominado Professor, especialidade: Educação Bilíngue (LIBRAS);

IX - Analista em Educação - Orientação Educacional, que passa a ser denominado Analista, especialidade: Orientação Educacional;

X - Analista em Educação - Especialista em Educação - em extinção, que passa a ser denominado Analista, especialidade: Especialista em Educação - em extinção.

Art. 79. Decreto do Chefe do Executivo Municipal regulamentará a alteração, extinção ou transformação das especialidades dos cargos de provimento efetivo, observadas as exigências legais, quando for o caso, e os quantitativos de cada cargo previsto nesta Lei.

Art. 80. O Poder Executivo do Município de Boa Vista fica autorizado a transformar os cargos em comissão e as funções de confiança do seu Quadro de Pessoal, desde que não haja aumento da despesa.

Art. 81. A Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas será responsável por promover o enquadramento nas carreiras respectivas previstas nesta Lei.

Parágrafo único. O enquadramento dos servidores, observará os seguintes critérios:

I - correlação das atribuições dos cargos ocupados atualmente com as descrições das atribuições e requisitos dos novos cargos e especialidades;

II - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo e especialidade;

III - correspondência entre os padrões vencimentais das novas carreiras com as progressões e promoções já alcançadas pelos servidores.

Art. 82. O enquadramento promovido nos termos desta lei garantirá a recomposição inflacionária de 5,79% (cinco inteiros e setenta e nove centésimos por cento), referente ao índice acumulado no ano de 2022.

Art. 83. O enquadramento não poderá ensejar redução do salário do servidor, ocasião em que será posicionado no padrão imediatamente superior dentro da mesma classe, observado o disposto no artigo anterior.

Parágrafo único. Na hipótese em que a permanência do servidor na mesma classe não garantir a recomposição inflacionária a que se refere o art. 82 desta Lei, o enquadramento se dará na classe imediatamente superior, ou na seguinte, se necessário, na primeira referência correspondente ao salário que garanta a recomposição.

Art. 84. Havendo discordância com o enquadramento o servidor terá o prazo de 15 (quinze) dias, a partir

da publicação dos atos de enquadramento, para interpor o recurso perante a Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas que decidirá no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do protocolo do recurso.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 85. Durante o período de vacância da lei vigoram as estruturas, cargos e respectivas tabelas salariais revogadas por esta Lei.

Art. 86. O início da contagem do interstício aquisitivo para fins de progressão e promoção dos servidores que, na data da vigência desta Lei estiverem posicionados na última classe e ou referência da carreira anterior, se dará com a vigência da nova carreira.

Art. 87. As vagas do cargo de Professor - Nível Médio - em extinção, serão remanejadas para o cargo de Professor, especialidade: Pedagogia - Nível Superior, à medida que ocorrer a vacância.

Art. 88. Os instrumentos de procuração utilizados para recebimento de direitos ou vantagens de servidores municipais terão validade por 12 (doze) meses, devendo ser renovados após esse prazo.

Parágrafo único. Os instrumentos de que trata este artigo deverão ser de lavratura pública, exceto quando a outorga for realizada a advogado, regularmente inscrito no conselho de classe.

Art. 89. O pagamento de verbas salariais remanescentes do mês de falecimento do servidor e as decorrentes do fim abrupto da relação de trabalho será efetivado em quotas iguais aos dependentes habilitados perante o órgão de Previdência, independentemente de inventário ou arrolamento.

Art. 90. O servidor que, no momento da publicação da presente Lei, estiver na condição de readaptado temporariamente passará, ao final do período, por processo de reavaliação da equipe da saúde ocupacional, que atestará a insubsistência dos motivos da readaptação ou a necessidade de submissão do servidor aos procedimentos previstos no Capítulo IX desta Lei.

Art. 91. Aplicam-se as normas desta Lei, no que couber, aos servidores do Poder Executivo Municipal, inativos, assim como aos pensionistas e dependentes, em idêntica condição, desde que abrangidos pelas regras de paridade dispostas nas Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº 41/2003 e nº 47/2005, ocorrendo o seu enquadramento na Tabela de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei.

Art. 92. Ficam extintos os cargos de:

I - Analista em Educação - Coordenação Pedagógica; e

II - Professor de Sala de Laboratório de Informática.

Art. 93. Fica criada a especialidade Educação Especial em Braille para o cargo de Professor, Nível Superior, conforme quantitativos de vagas e atribuições constantes nos Anexos I e II desta Lei.

Art. 94. O chefe do Executivo Municipal baixará os Decretos necessários à execução desta Lei.

Art. 95. As despesas decorrentes desta Lei e o enquadramento funcional de que tratam os artigos 81 a 83 serão suportadas por dotações orçamentárias próprias.

Art. 96. Os anexos I, II e III são partes integrantes e inseparáveis da presente Lei.

Art. 97. Os quadros constantes no Anexo III desta Lei atendem ao disposto na Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008 e na Portaria MEC n. 17, de 16 de janeiro de 2023, que homologou o Parecer n. 1/2023/CGVAL/DIFOR/SEB/SEB, da Secretaria de Educação Básica - SEB.

Art. 98. Esta Lei entra em vigor no dia 1º de julho de 2023, retroagindo os efeitos financeiros dos Quadros 1 e 2, constantes no Anexo III a 1º de janeiro de 2023.

Art. 99. O disposto nesta Lei observa todas as prescrições legais, atende à capacidade financeira do Município de Boa Vista e ainda, respeita os limites fixados pela Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, que trata da responsabilidade fiscal, seus efeitos e consequências.

Art. 100. O Poder Executivo Municipal fica autorizado a remanejar os recursos necessários ao cumprimento desta Lei, podendo incluir na Lei Orçamentária Anual - LOA, no Plano Plurianual - PPA e na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO.

Art. 101. Revogam-se as disposições em contrário, em especial:

I - os seguintes dispositivos da Lei n. 1.611, de 2 de fevereiro de 2015, que institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) direcionado aos servidores da prefeitura municipal de Boa Vista, da FETEC, da EMHUR:

- a) os incisos II e III do art. 5º;
- b) os incisos II e III do §3º do art. 7º;
- c) o §3º do art. 17, apenas na parte que faz referência aos cursos válidos para fins de promoção ao ocupante do cargo de Professor de Nível Superior;
- d) os incisos II e III do art. 20;
- e) o inciso VIII do art. 24;
- f) o Anexo I-1, apenas na parte que dispõe sobre a descrição dos cargos regidos por esta Lei;
- g) o Anexo I-2, apenas na parte que dispõe sobre as tabelas de valores de vencimento base dos cargos regidos por esta Lei;
- h) o Anexo I-3, apenas na parte que faz referência aos benefícios concedidos ao Professor; e
- i) o Anexo I-4, apenas na parte que dispõe sobre a tabela de transformação dos cargos regidos por esta Lei;

II - a Lei n. 1.145, de 20 de maio de 2009, que dispõe sobre a estrutura de cargos, carreira e remuneração do quadro de provimento efetivo do professor público da educação básica da prefeitura municipal de Boa Vista.

Boa Vista, 15 de agosto de 2023.

Arthur Henrique Brandão Machado
Prefeito de Boa Vista

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I - Quantitativo de cargos

Tabela 1. Cargos de Nível Médio

CARGO	VAGAS
Professor - em extinção	70
TOTAL	70

Tabela 2. Cargos de Nível Superior

CARGO	ESPECIALIDADE	VAGAS	TOTAL DE VAGAS
Analista	Especialista em Educação - em extinção	3	73
	Orientação Educacional	70	
Professor	Pedagogia	4183	4950
	Pedagogia da Área Indígena	85	
	Língua Indígena Macuxi e Wapixana	30	
	Artes	250	
	Educação Física	220	
	Educação Física Indígena	12	
	Educação Bilingue (Libras)	45	
	Educação Especial em Braille	15	
	Atendimento Educacional Especializado - AEE	110	
	TOTAL	5023	

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II - Requisitos e Atribuições dos cargos efetivos

Requisitos e Atribuições dos Cargos de Nível Médio

Cargo: PROFESSOR - EM EXTINÇÃO

Requisitos: Nível Médio Completo, na modalidade normal (magistério)

Descrição das atribuições:

- Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da Proposta Curricular Municipal e calendário escolar;
- Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem;
- Exercer a docência na Educação Básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética;
- Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais;
- Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar;
- Participar da elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar;
- Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica, atendendo aos prazos estabelecidos;
- Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar;
- Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos;
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.

- Promover o encaminhamento do aluno com dificuldades de aprendizagem e/ou problemas de ajustamento psicosocial para o acompanhamento especializado adequado;
- Elaborar o Plano de Ação anual do Serviço de Orientação Educacional;
- Intermediar conflitos escolares e auxiliar o corpo docente em relação às dificuldades de ensino-aprendizagem;
- Orientar a comunidade escolar sobre o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente;
- Promover a reflexão e a sensibilização da comunidade escolar para a prática da educação inclusiva;
- Realizar ações preventivas contra a discriminação ou qualquer forma de preconceito, enfatizando o respeito ao próximo;
- Orientar os conselhos, grêmios, associações e demais segmentos escolares, visando a uma atuação integrada com a proposta pedagógica da escola;
- Implementar ações que promovam a integração escola-família-comunidade, de modo a fortalecer a responsabilidade de todos na atuação conjunta do processo educacional;
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.

Cargo: PROFESSOR

Requisitos: Nível Superior Completo e registro em órgão de classe, quando necessário

Descrição genérica das atribuições:

- Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica definida;
- Ministrar aulas por meio de planos de cursos e/ou planos de aulas, promovendo ambiente favorável à aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer estratégias de otimização do ensino para os alunos de menor rendimento;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Requisitos e Atribuições dos Cargos de Nível Superior

Cargo: ANALISTA

Requisitos: Nível Superior Completo

Descrição genérica das atribuições:

- Efetuar análises críticas, laudos técnicos e pareceres sobre atividades, recursos, processos, procedimentos e programas relativos à sua área de atuação;
- Elaborar e propor atualizações e alterações aos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação, a fim de cumprir tarefas e atividades estabelecidas pela instituição;
- Identificar necessidades de serviços e solicitar recursos materiais, documentos, ferramentas de trabalho e/ ou equipamentos essenciais à sua execução, a fim de contribuir para as devidas ações de melhoria;
- Apoiar os trabalhos especializados por meio de levantamento de dados, informações e pesquisas, para resolução de casos de maior complexidade em sua área de atuação;
- Desenvolver estudos e pesquisas na sua área de atuação, objetivando a formulação ou revisão de políticas públicas na respectiva área;
- Garantir a qualidade dos registros de dados e informações relevantes para a geração de relatórios gerenciais, agindo proativamente na identificação de informações complementares;
- Participar de comitês, comissões, conselhos, grupos de trabalho e outros, sempre que para eles designados.

Cargo: PROFESSOR

Especialidade: PEDAGOGIA

Requisitos: Licenciatura em Pedagogia ou Graduação em outra área com Formação Pedagógica (habilitação para docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental).

Descrição das atribuições:

- Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar;
- Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem;
- Exercer a docência na Educação Básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética;
- Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais;
- Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar;
- Participar da elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar;
- Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica, atendendo aos prazos estabelecidos;
- Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar;
- Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos;
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.

Cargo: ANALISTA

Especialidade: ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO - EM EXTINÇÃO

Requisitos: Ensino Superior completo na área da Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar.

Descrição das atribuições:

- Assessorar técnico-pedagogicamente no planejamento, desenvolvimento, avaliação e aperfeiçoamento de atividades educacionais, tendo em vista os índices das avaliações externas;
- Avaliar e coordenar a (re)construção do projeto pedagógico das escolas;
- Facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e das associações a ela vinculadas;
- Elaborar diagnóstico ou emitir relatórios que possam contribuir com a análise e melhoria da situação educacional escolar;
- Articular o trabalho pedagógico da escola, coordenando e integrando o trabalho dos coordenadores de área, dos docentes, dos alunos e de seus familiares em torno do eixo ensino-aprendizagem;
- Elaborar e implementar projetos que promovam a articulação e integração entre a escola, família e a comunidade;
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.

Cargo: PROFESSOR

Especialidade: PEDAGOGIA DA ÁREA INDÍGENA

Requisitos: Licenciatura em Pedagogia ou Graduação em outra área com Formação Pedagógica (habilitação para docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental).

Descrição das atribuições:

- Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar respeitando valores, costumes e fortalecendo a cultura indígena;
- Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem, considerando valores, costumes e a cultura indígena;
- Exercer a docência na educação básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética, e na valorização da cultura indígena;
- Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais;
- Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar;
- Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar, valorizando a cultura indígena;
- Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos;
- Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar;
- Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos;
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.

Cargo: ANALISTA

Especialidade: ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL

Requisitos: Ensino Superior completo na área da Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar.

Descrição das atribuições:

- Coordenar, juntamente com a gestão da unidade escolar, a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola, de forma participativa e cooperativa com toda a comunidade escolar;
- Contribuir para o desenvolvimento e aprendizado dos alunos, orientando o corpo docente na aplicação das atividades pedagógicas;
- Elaborar diagnósticos e emitir relatórios que possam contribuir com a análise e melhoria da qualidade do desempenho escolar;
- Desenvolver ações ou parcerias com o corpo docente para compreender o comportamento dos alunos, desvios ou dificuldades de adaptação ao convívio social;

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: LÍNGUA INDÍGENA MACUXI E WAPIXANA
Requisitos: Licenciatura em Pedagogia, Licenciatura Intercultural e/ou Magistério Indígena.	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar respeitando valores, costumes e fortalecendo a cultura indígena; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem da língua materna (macuxi e wapixana), considerando valores, costumes e a cultura indígena; Promover o ensino da língua materna (macuxi e wapixana) nas comunidades indígenas; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas do ensino da língua materna, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar, valorizando a cultura indígena; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: EDUCAÇÃO FÍSICA INDÍGENA
Requisitos: Licenciatura em Educação Física com Formação Pedagógica (habilitação para docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental); Registro no Conselho de Classe.	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento da educação física, visando a promoção de atividades esportivas e valorização da cultura indígena; Executar atividades da educação física e esportiva junto ao corpo discente, as quais promovam o desenvolvimento de atividades físicas que valorizem os costumes e valores das comunidades indígenas; Exercer a docência na educação básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar, visando o fortalecimento da cultura indígena; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: ARTES
Requisitos: Licenciatura em Pedagogia com Pós-graduação na área de Artes (visuais, música, teatro e dança) ou Licenciatura na área de Artes com Formação Pedagógica (habilitação para docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental).	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem; Exercer a docência na educação básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética, bem como estabelecendo a relação com o fazer artístico, das culturas e suas manifestações, do contexto histórico e social, ao qual a arte está inserida; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: EDUCAÇÃO BILÍNGUE (LIBRAS)
Requisitos: Licenciatura em Pedagogia com especialização em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem da língua brasileira de SINAIS – LIBRAS; Exercer a docência de maneira a estimular o desenvolvimento dos alunos por meio da aplicação de LIBRAS, visando proporcionar a integração e a convivência democrática deles, em todas as situações, mesmo quando fora da sala de aula; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar; Planejar, junto com os professores do ensino regular e de atendimento especializado, atividades e materiais de apoio pedagógico que atendam as potencialidades e especificidades da criança e/ou aluno surdo, bem como, o uso das tecnologias assistivas; Realizar a transposição didático-pedagógica, respeitando as especificidades da aprendizagem do aluno surdo nas modalidades de ensino e demais situações apresentadas no contexto escolar; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: EDUCAÇÃO FÍSICA
Requisitos: Licenciatura em Educação Física com Formação Pedagógica (habilitação para docência na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental); Registro no Conselho de Classe.	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento da educação física, visando a promoção de atividades esportivas dos alunos; Executar atividades da educação física e esportiva junto ao corpo discente, as quais promovam o desenvolvimento de jogos, danças, lutas e ginástica, entre outras; Exercer a docência na educação básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: EDUCAÇÃO ESPECIAL EM BRAILLE
Requisitos: Licenciatura em Pedagogia com especialização em BRAILLE.	
Descrição das atribuições: <ul style="list-style-type: none"> Participar do processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do projeto pedagógico da escola, da proposta curricular municipal e calendário escolar; Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem com a utilização do sistema Braille; Exercer a docência de maneira a estimular o desenvolvimento dos alunos por meio do sistema Braille, visando proporcionar a integração e a convivência democrática deles, em todas as situações, mesmo quando fora da sala de aula; Auxiliar na emissão de relatórios e no processo de diagnóstico para análise e melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do desempenho escolar; Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Participar de elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar; Planejar, junto com os professores do ensino regular e de atendimento especializado, atividades e materiais de apoio pedagógico que atendam as potencialidades e especificidades do aluno cego, bem como, o uso das tecnologias assistivas; Realizar a transposição didático-pedagógica, respeitando as especificidades da aprendizagem da criança e/ou aluno cego nas modalidades de ensino e demais situações apresentadas no contexto escolar; Efetuar registros no diário de classe, bem como produzir relatórios exigidos pela secretaria escolar e coordenação pedagógica aos prazos estabelecidos; Colaborar com o gerenciamento, organização e atualização de materiais e outros documentos pedagógicos da unidade escolar; Subsidiar o trabalho de coordenação nas rotinas pedagógicas, visando interligar a comunidade escolar e ampliar a aprendizagem dos alunos; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo. 	

Cargo: PROFESSOR	Especialidade: ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO	<ul style="list-style-type: none"> Acompanhar a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade na sala de aula comum do ensino regular, bem como em outros ambientes da escola; Estabelecer parcerias com as áreas intersetoriais na elaboração de estratégias e na disponibilização de recursos de acessibilidade; Orientar professores e famílias sobre os recursos pedagógicos e de acessibilidade utilizados pelo aluno; Orientar sobre o uso de recursos de tecnologia assistiva de forma a ampliar habilidades funcionais dos alunos, promovendo autonomia, atividade e participação; Estabelecer articulação com os professores da sala de aula comum, visando a disponibilização dos serviços, dos recursos pedagógicos e de acessibilidade e das estratégias que promovem a participação dos alunos nas atividades escolares; Promover atividades e espaços de participação da família e a interface com os serviços setoriais da saúde, da assistência social, entre outros; Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício do cargo.
Requisito de escolaridade: Licenciatura em Pedagogia com especialização em Educação Especial e/ou Atendimento Educacional Especializado.		
Descrição das atribuições:		<ul style="list-style-type: none"> Identificar, elaborar, produzir e organizar serviços, recursos pedagógicos, de acessibilidade e estratégias considerando as necessidades específicas dos alunos público-alvo da educação especial; Elaborar e executar plano de atendimento educacional especializado, avaliando a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade; Organizar o tipo e o número de atendimentos aos alunos na sala de recursos multifuncional;

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III - Quadro de Evolução na Carreira

Quadro 1. Vencimentos do cargo de Nível Médio: Professor - em extinção

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 2.527,39	R\$ 2.653,75	R\$ 2.786,43	R\$ 2.925,75	R\$ 3.072,03	R\$ 3.225,63	R\$ 3.386,91	R\$ 3.556,25	R\$ 3.734,06	R\$ 3.920,76	R\$ 4.116,79	R\$ 4.322,62	R\$ 4.538,75	R\$ 4.765,68	R\$ 5.003,96
B	R\$ 2.906,49	R\$ 3.051,81	R\$ 3.204,39	R\$ 3.364,61	R\$ 3.532,83	R\$ 3.709,47	R\$ 3.894,94	R\$ 4.089,68	R\$ 4.294,16	R\$ 4.508,87	R\$ 4.734,30	R\$ 4.971,01	R\$ 5.219,56	R\$ 5.480,53	R\$ 5.754,55
C	R\$ 3.197,13	R\$ 3.356,99	R\$ 3.524,82	R\$ 3.701,07	R\$ 3.886,11	R\$ 4.080,41	R\$ 4.284,43	R\$ 4.498,64	R\$ 4.723,57	R\$ 4.959,75	R\$ 5.207,73	R\$ 5.468,11	R\$ 5.741,51	R\$ 6.028,58	R\$ 6.330,00
D	R\$ 3.516,84	R\$ 3.692,68	R\$ 3.877,30	R\$ 4.071,17	R\$ 4.274,72	R\$ 4.488,45	R\$ 4.712,87	R\$ 4.948,50	R\$ 5.195,92	R\$ 5.455,72	R\$ 5.728,50	R\$ 6.014,92	R\$ 6.315,66	R\$ 6.631,43	R\$ 6.963,00
E	R\$ 3.868,52	R\$ 4.061,94	R\$ 4.265,03	R\$ 4.478,28	R\$ 4.702,19	R\$ 4.937,29	R\$ 5.184,15	R\$ 5.443,35	R\$ 5.715,51	R\$ 6.001,29	R\$ 6.301,35	R\$ 6.616,41	R\$ 6.947,22	R\$ 7.294,57	R\$ 7.659,30
F	R\$ 4.255,37	R\$ 4.468,13	R\$ 4.691,53	R\$ 4.926,10	R\$ 5.172,40	R\$ 5.431,01	R\$ 5.702,56	R\$ 5.987,68	R\$ 6.287,06	R\$ 6.601,41	R\$ 6.931,48	R\$ 7.278,05	R\$ 7.641,94	R\$ 8.024,02	R\$ 8.425,23
G	R\$ 4.680,90	R\$ 4.914,94	R\$ 5.160,68	R\$ 5.418,71	R\$ 5.689,64	R\$ 5.974,11	R\$ 6.272,81	R\$ 6.586,44	R\$ 6.915,76	R\$ 7.261,55	R\$ 7.624,62	R\$ 8.005,85	R\$ 8.406,13	R\$ 8.826,42	R\$ 9.267,75

Quadro 2. Vencimentos dos cargos de Nível Superior: Analista, especialidade: Especialista em Educação - em extinção e Professor (carga horária 25h/semanais).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 2.906,49	R\$ 3.051,81	R\$ 3.204,40	R\$ 3.364,62	R\$ 3.532,85	R\$ 3.709,49	R\$ 3.894,96	R\$ 4.089,70	R\$ 4.294,18	R\$ 4.508,88	R\$ 4.734,32	R\$ 4.971,03	R\$ 5.219,58	R\$ 5.480,55	R\$ 5.754,57
B	R\$ 3.197,13	R\$ 3.356,99	R\$ 3.524,84	R\$ 3.701,08	R\$ 3.886,13	R\$ 4.080,43	R\$ 4.284,45	R\$ 4.498,67	R\$ 4.723,59	R\$ 4.959,76	R\$ 5.207,75	R\$ 5.468,13	R\$ 5.741,53	R\$ 6.028,60	R\$ 6.330,02
C	R\$ 3.516,84	R\$ 3.692,68	R\$ 3.877,32	R\$ 4.071,18	R\$ 4.274,74	R\$ 4.488,47	R\$ 4.712,89	R\$ 4.948,53	R\$ 5.195,94	R\$ 5.455,73	R\$ 5.728,52	R\$ 6.014,94	R\$ 6.315,68	R\$ 6.631,46	R\$ 6.963,02
D	R\$ 3.868,52	R\$ 4.061,94	R\$ 4.265,05	R\$ 4.478,29	R\$ 4.702,21	R\$ 4.937,31	R\$ 5.184,17	R\$ 5.443,38	R\$ 5.715,53	R\$ 6.001,30	R\$ 6.301,37	R\$ 6.616,43	R\$ 6.947,24	R\$ 7.294,60	R\$ 7.659,32
E	R\$ 4.255,37	R\$ 4.468,13	R\$ 4.691,55	R\$ 4.926,11	R\$ 5.172,43	R\$ 5.431,04	R\$ 5.702,58	R\$ 5.987,71	R\$ 6.287,08	R\$ 6.601,43	R\$ 6.931,50	R\$ 7.278,07	R\$ 7.641,96	R\$ 8.024,06	R\$ 8.425,25
F	R\$ 4.680,90	R\$ 4.914,94	R\$ 5.160,70	R\$ 5.418,72	R\$ 5.689,67	R\$ 5.974,14	R\$ 6.272,83	R\$ 6.586,48	R\$ 6.915,78	R\$ 7.261,57	R\$ 7.624,65	R\$ 8.005,87	R\$ 8.406,15	R\$ 8.826,46	R\$ 9.267,77
G	R\$ 5.148,99	R\$ 5.406,43	R\$ 5.676,77	R\$ 5.960,59	R\$ 6.258,63	R\$ 6.571,55	R\$ 6.900,11	R\$ 7.245,12	R\$ 7.607,35	R\$ 7.987,72	R\$ 8.387,11	R\$ 8.806,45	R\$ 9.246,76	R\$ 9.709,10	10.194,54

Quadro 3. Vencimentos de cargos de Nível Superior: Analista, especialidade: Orientação Educacional e Professor (carga horária 40h/semanais).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 4.650,38	R\$ 4.882,89	R\$ 5.127,03	R\$ 5.383,38	R\$ 5.652,54	R\$ 5.935,16	R\$ 6.231,91	R\$ 6.543,50	R\$ 6.870,67	R\$ 7.214,20	R\$ 7.574,91	R\$ 7.953,65	R\$ 8.351,33	R\$ 8.768,89	R\$ 9.207,33
B	R\$ 5.115,41	R\$ 5.371,17	R\$ 5.639,73	R\$ 5.921,71	R\$ 6.217,79	R\$ 6.528,67	R\$ 6.855,10	R\$ 7.197,85	R\$ 7.557,73	R\$ 7.935,62	R\$ 8.332,40	R\$ 8.749,01	R\$ 9.186,46	R\$ 9.645,77	10.128,06
C	R\$ 5.626,95	R\$ 5.908,28	R\$ 6.203,70	R\$ 6.513,88	R\$ 6.839,56	R\$ 7.181,53	R\$ 7.540,61	R\$ 7.917,63	R\$ 8.313,50	R\$ 8.729,18	R\$ 9.165,64	R\$ 9.623,91	10.105,10	10.610,34	11.140,86
D	R\$ 6.189,64	R\$ 6.499,10	R\$ 6.824,07	R\$ 7.165,26	R\$ 7.523,51	R\$ 7.899,68	R\$ 8.294,67	R\$ 8.709,39	R\$ 9.144,85	R\$ 9.602,09	10.082,20	10.586,30	11.115,61	11.671,37	12.254,94
E	R\$ 6.808,60	R\$ 7.149,01	R\$ 7.506,47	R\$ 7.881,78	R\$ 8.275,86	R\$ 8.689,64	R\$ 9.124,13	R\$ 9.580,32	10.059,33	10.562,29	11.090,42	11.644,93	12.227,17	12.838,50	13.480,43
F	R\$ 7.489,46	R\$ 7.863,91	R\$ 8.257,11	R\$ 8.669,95	R\$ 9.103,44	R\$ 9.558,60	10.036,54	10.538,35	11.065,26	11.618,51	12.199,46	12.809,42	13.449,88	14.122,35	14.828,47
G	R\$ 8.238,40	R\$ 8.650,30	R\$ 9.082,82	R\$ 9.536,94	10.013,78	10.514,46	11.040,19	11.592,18	12.171,78	12.780,36	13.419,40	14.090,36	14.794,86	15.534,58	16.311,31