



PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO
ESTADO DO PARANÁ

PROJETO DE LEI

Nº 136/2026

Reajusta os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, altera e acresce dispositivos nesta mesma Lei, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Campo Mourão, e dá outras providências.

REGIME DE URGÊNCIA

AUTORIA: – EXECUTIVO MUNICIPAL

ENVIADO ÀS COMISSÕES: (em destaque).

LEGISLAÇÃO E REDAÇÃO;
FINANÇAS E ORÇAMENTO;
MÉRITOS TEMÁTICOS;
SAÚDE, EDUCAÇÃO E SEGURANÇA PÚBLICA;
REPRESENTATIVA.

Incluído no Expediente		Em	/	/
Incluído na Ordem do Dia		Em	/	/
Pedido de Vistas		Em	/	/
1ª Discussão e Votação		Em	/	/
2ª Discussão e Votação		Em	/	/
Aprovado em Redação Final		Em	/	/
Promulgada		Em	/	/
LEI Nº	Sancionada	Em	/	/
Publicada no Órgão Oficial	Nº	Em	/	/



PROJETO DE LEI Nº
De 15 de abril de 2026.

Reajusta os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, altera e acresce dispositivos nesta mesma Lei, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Campo Mourão, e dá outras providências.

O **PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO**, Estado do Paraná, aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte,

LEI:

Art. 1º Ficam reajustados os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações dos servidores públicos do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes na Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, em 4,0% (quatro vírgula zero por cento), a partir de 1º de março de 2026.

Art. 2º A Tabela de Vencimentos dos cargos de Professor e Professor Pedagogo, com carga horária de 20 horas semanais do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, do Anexo II da Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, passa a vigorar conforme Tabela anexa.

Art. 3º A Tabela de Vencimentos do cargo de Professor de Educação Infantil, com carga horária 40 horas semanais do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, do Anexo III da Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, passa a vigorar conforme Tabela anexa.

Art. 4º A Tabela de Valores da Gratificação de Diretor de Unidade de Ensino, do Anexo IV da Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, passa a vigorar conforme Tabela anexa.

Art. 5º A Tabela de Valores de Função Gratificada de Divisão ou Seção exercida por Professor, do Anexo V da Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, passa a vigorar conforme Tabela anexa.

Art. 6º Os artigos 35, § 1º, 39, 43, 44, 52, 55, 66, 80, 81 e 91, todos da Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 35.....





§ 1º A distribuição de turmas/aulas entre os professores ocupantes de cargos efetivos deverá observar, para efeito de classificação, a prioridade de escolha aos servidores que apresentarem maior número de dias letivos de efetivo trabalho escolar, computados até 31 de outubro do respectivo ano, seguido do maior tempo de serviço no magistério público do Município de Campo Mourão, conforme regulamento.

.....”
“Art. 39. Ao término do mandato, o diretor e o diretor auxiliar poderão permanecer na unidade de ensino em que estão lotados, em conformidade com as disposições do artigo 35 desta Lei.

Parágrafo único. O diretor ou o diretor auxiliar, ao encerrar seu mandato, por opção própria ou mediante destituição, caso não se enquadre nas disposições do artigo 35 desta Lei, deverá participar do processo de remoção.”

“Art. 43. A remoção voluntária será realizada ao final de cada ano letivo, após a distribuição interna de turmas/aulas e dar-se-á por meio de procedimento específico, em sessão pública, observada a prioridade de escolha aos servidores que apresentarem maior número de dias letivos de efetivo trabalho escolar, computados até 31 de outubro do respectivo ano, seguido do maior tempo de serviço no magistério público do Município de Campo Mourão, conforme regulamento.

.....”
“Art. 44......

.....
III - por recomendação técnico-profissional, devidamente fundamentada, expedida pela Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho.

.....
§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º deste artigo, o professor não poderá, pelo prazo de 2 (dois) anos, contados da remoção, fixar lotação na mesma unidade de ensino da qual foi removido.”

“Art. 52 A comprovação de graduação superior, especialização, mestrado e doutorado, será efetuada por meio de cópias autenticadas do histórico escolar, acrescido do diploma ou de certidão de conclusão de curso, expedidos por instituições de ensino reconhecidas pelo Ministério da Educação.

.....”
“Art. 55. Não serão concedidas promoções por merecimento ou por nível de habilitação ao professor:

.....
III - que se afastar por meio de licença para tratar de interesses particulares, por prazo superior a 90 (noventa) dias, no período avaliativo;





IV - que, no período de 12 (doze) meses que antecede a data do requerimento de promoção por habilitação ou no período referente à avaliação de desempenho, tenha:

a) obtido licença por motivo de doença em pessoa da família, por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias, ainda que descontínuos;

b) se afastado por meio de licença para tratamento de saúde, por prazo superior a 60 (sessenta) dias, ainda que descontínuos;

c) sofrido punição disciplinar;

d) faltado ao serviço por 3 (três) dias ou mais, alternados ou consecutivos, injustificadamente;

V - nos casos de afastamento para:

a) exercício de mandato eletivo da União, do Estado ou de Município, quando não houver compatibilidade de horário;

b) exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou de outros Municípios, salvo se no interesse público municipal para o exercício das atribuições do cargo efetivo do servidor;

VI - que não tenha obtido nota igual ou superior a 80 (oitenta) pontos na avaliação de desempenho.

§ 1º Independentemente do enquadramento do servidor nas hipóteses impeditivas das alíneas do inciso IV do caput deste artigo, o servidor deverá passar pelo processo anual de avaliação de desempenho.

§ 2º O servidor enquadrado na alínea “b” do inciso V do caput deste artigo, cedido no interesse público e para o exercício das atribuições do cargo efetivo, deverá ser avaliado, obtendo a promoção se cumpridos os requisitos legais.

§ 3º Serão avaliados, para fins de promoção por merecimento, os professores inativos que, durante o período aquisitivo da avaliação, estiveram em atividade por, no mínimo, 210 (duzentos e dez) dias.

§ 4º No período de que trata o parágrafo anterior, o professor poderá obter quaisquer afastamentos regulamentares, aplicando-se as hipóteses impeditivas previstas neste artigo.”

“Art. 66. O diretor e diretor auxiliar das unidades de ensino serão eleitos e poderão ser destituídos, conforme critérios estabelecidos em lei e regulamento específico.”





“Art. 80. Realizada a distribuição de turmas/aulas prevista no artigo 34 desta Lei, será efetuada a distribuição entre os professores com Regime Diferenciado de Trabalho - RDT, observada a prioridade de escolha aos servidores que apresentarem maior número de dias letivos de efetivo trabalho escolar, computados até 31 de outubro do respectivo ano, seguido do maior tempo de serviço prestado por meio deste regime de trabalho.”

“Art. 81. Realizada a remoção voluntária prevista no artigo 43 desta Lei, será efetuada a distribuição entre os professores com Regime Diferenciado de Trabalho - RDT, observada a prioridade de escolha aos servidores que apresentarem maior número de dias letivos de efetivo trabalho escolar, computados até 31 de outubro do respectivo ano, seguido do maior tempo de serviço prestado por meio deste regime de trabalho.”

“Art. 91. O professor que tenha prestado concurso para disciplinas específicas e que não possua formação em magistério ou pedagogia atuará em sala de recomposição de aprendizagem ou outro projeto educacional definido pela Secretaria Municipal da Educação.”

Art. 7º Fica acrescido o artigo 55-A à Lei nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, com a seguinte redação:

“Art. 55-A. O prazo previsto na alínea “b” do inciso IV do artigo 55 desta Lei, será ampliado para 180 (cento e oitenta) dias nos casos de afastamentos decorrentes:

I - de acidente de trabalho reconhecido e homologado pelo órgão de gestão de pessoas;

II - de tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada e homologação da perícia do órgão de gestão de pessoas, conforme regulamento.”

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 1º de março de 2026.

PAÇO MUNICIPAL “10 DE OUTUBRO”
Campo Mourão, 15 de abril de 2026.

João Douglas Fabrício
Prefeito Municipal





ANEXO II
(Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022)

Grupo Ocupacional do Magistério - GOM
Tabela de Vencimentos do cargo de Professor e Professor Pedagogo - carga horária 20 horas

TABELA DE VENCIMENTOS - PROFESSORES 20 HS

Março/2026

Ref.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
M-I	2.169,05	2.212,43	2.256,68	2.301,82	2.347,85	2.394,81	2.442,71	2.491,56	2.541,39	2.592,22	2.644,06	2.696,94	2.750,88	2.805,90	2.862,02
M-II	2.614,57	2.666,86	2.720,20	2.774,61	2.830,10	2.886,70	2.944,43	3.003,32	3.063,39	3.124,66	3.187,15	3.250,89	3.315,91	3.382,23	3.449,87

Ref.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
M-I	2.919,26	2.977,64	3.037,20	3.097,94	3.159,90	3.223,10	3.287,56	3.353,31	3.420,38	3.488,79	3.558,56	3.629,73	3.702,33	3.776,37	3.851,90
M-II	3.518,87	3.589,25	3.661,03	3.734,25	3.808,94	3.885,12	3.962,82	4.042,08	4.122,92	4.205,38	4.289,48	4.375,27	4.462,78	4.552,04	4.643,08

Ref.	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
M-I	3.928,94	4.007,52	4.087,67	4.169,42	4.252,81	4.337,87	4.424,62	4.513,12	4.603,38	4.695,45	4.789,35	4.885,14	4.982,84	5.082,50	5.184,15
M-II	4.735,94	4.830,66	4.927,27	5.025,82	5.126,33	5.228,86	5.333,44	5.440,10	5.548,91	5.659,88	5.773,08	5.888,54	6.006,31	6.126,44	6.248,97

Ref.	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
M-I	5.287,83	5.393,59	5.501,46	5.611,49	5.723,72	5.838,20	5.954,96	6.074,06	6.195,54	6.319,45
M-II	6.373,95	6.501,43	6.631,46	6.764,09	6.899,37	7.037,35	7.178,10	7.321,66	7.468,10	7.617,46





ANEXO III
(Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022)

Grupo Ocupacional do Magistério – GOM
Tabela de Vencimentos do cargo de Professor de Educação Infantil - carga horária 40 horas

Referência Março/2026

Ref.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
M-I	4.338,11	4.424,87	4.513,36	4.603,63	4.695,70	4.789,62	4.885,41	4.983,12	5.082,78	5.184,44	5.288,13	5.393,89	5.501,77	5.611,80	5.724,04
M-II	5.229,15	5.333,73	5.440,40	5.549,21	5.660,20	5.773,40	5.888,87	6.006,65	6.126,78	6.249,31	6.374,30	6.501,79	6.631,82	6.764,46	6.899,75

Ref.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
M-I	5.838,52	5.955,29	6.074,39	6.195,88	6.319,80	6.446,20	6.575,12	6.706,62	6.840,76	6.977,57	7.117,12	7.259,46	7.404,65	7.552,75	7.703,80
M-II	7.037,74	7.178,50	7.322,07	7.468,51	7.617,88	7.770,24	7.925,64	8.084,15	8.245,84	8.410,75	8.578,97	8.750,55	8.925,56	9.104,07	9.286,15

Ref.	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
M-I	7.857,88	8.015,03	8.175,34	8.338,84	8.505,62	8.675,73	8.849,25	9.026,23	9.206,76	9.390,89	9.578,71	9.770,28	9.965,69	10.165,00	10.368,30
M-II	9.471,88	9.661,31	9.854,54	10.051,63	10.252,66	10.457,72	10.666,87	10.880,21	11.097,81	11.319,77	11.546,16	11.777,09	12.012,63	12.252,88	12.497,94

Ref.	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
M-I	10.575,67	10.787,18	11.002,93	11.222,98	11.447,44	11.676,39	11.909,92	12.148,12	12.391,08	12.638,90
M-II	12.747,90	13.002,86	13.262,91	13.528,17	13.798,73	14.074,71	14.356,20	14.643,33	14.936,19	15.234,92





ANEXO IV

(Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022)

**Grupo Ocupacional do Magistério - GOM
Tabela de Valores da Gratificação de Diretor de Unidade de Ensino**

I - Diretor de Unidade de Ensino ocupante de 02 (dois) cargos de professor de 20 horas semanais ou 01 (um) cargo de professor de 40 horas semanais

Março/2026

Simbologia	Valor da FG em reais	Quantidade de estudantes na Unidade de Ensino
FGM-1	2.501,03	acima 500
FGM-2	2.007,09	351 a 500
FGM-3	1.600,24	201 a 350
FGM-4	1.123,35	101 a 200
FGM-5	1.018,52	até 100

II - Diretor de Unidade de Ensino ocupante de 01 (um) cargo de professor de 20 horas semanais

Março/2026

Simbologia	Valor da FGEM em reais	Quantidade de estudantes na Unidade de Ensino
FGEM-1	6.079,51	acima 500
FGEM-2	5.585,57	351 a 500
FGEM-3	5.178,72	201 a 350
FGEM-4	4.701,82	101 a 200
FGEM-5	4.597,00	até 100





ANEXO V

(Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022)

**Grupo Ocupacional do Magistério – GOM
Tabela de Valores de Função Gratificada de Divisão ou
Seção exercida por Professor**

**I - Professor ocupante de 02 (dois) cargos de professor de 20 horas semanais
ou 01 (um) cargo de professor de 40 horas semanais**

Março/2026

Função Gratificada	Simbologia da Função Gratificada	Valor em R\$
Chefe de Divisão I	FGD-I	1.010,44
Chefe de Seção	FGS	606,15

II - Professor ocupante de 01 (um) cargo de professor de 20 horas semanais.

Março/2026

Função Gratificada	Simbologia da Função Gratificada	Valor em R\$
Chefe de Divisão Magistério	FGDM	4.744,51
Chefe de Seção Magistério	FGSM	4.340,22





MENSAGEM JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores:

Encaminho para apreciação de Vossas Senhorias o Projeto de Lei que “Reajusta os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, altera e acresce dispositivos nesta mesma Lei, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Campo Mourão, e dá outras providências”.

A presente iniciativa insere-se no contexto da reposição geral anual do Município, com base nas negociações da data-base do exercício de 2026, e possui dupla finalidade: (i) promover a recomposição inflacionária dos vencimentos e gratificações do magistério municipal; e (ii) aperfeiçoar dispositivos estruturantes do Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Magistério, conferindo maior racionalidade administrativa, segurança jurídica e alinhamento sistêmico com normas recentemente aprovadas.

I - REVISÃO GERAL ANUAL

No que tange ao aspecto remuneratório, após regular processo de diálogo institucional com a entidade representativa da categoria (SINDISCAM), e à luz das condições fiscais, orçamentárias e financeiras do Município, observados os limites e parâmetros estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, verificou-se a viabilidade de concessão de **reajuste de 4,0% (quatro por cento), com efeitos financeiros retroativos a 1º de março de 2026.**

O índice proposto corresponde à recomposição inflacionária medida pelo IPCA no período de março de 2025 a fevereiro de 2026 (3,81%), acrescido de ganho real de 0,19%, evidenciando o esforço da Administração Municipal em preservar o poder aquisitivo dos servidores, sem comprometer o equilíbrio das contas públicas.

Além do reajuste ora proposto, imposta esclarecer que a estrutura remuneratória dos servidores municipais contempla mecanismos permanentes de valorização funcional, tais como adicional por tempo de serviço (anuênio), na ordem de 1% para cada ano de trabalho, nos termos da Lei nº 1.085/1997; progressões funcionais por desempenho, com potencial de ganho de 2% ao ano para servidores estatutários, conforme a Lei nº 4.356/2022; e mecanismos equivalentes de avaliação de desempenho com potencial de elevação de 1% no salário, aplicáveis aos empregados públicos celetistas.





Esses instrumentos, considerados em conjunto, representam impacto adicional relevante na folha de pagamento, reforçando a necessidade de prudência na definição do índice de reajuste geral.

Para tanto, encaminho anexo estimativa do impacto orçamentário-financeiro e declaração do ordenador da despesa, em atendimento ao disposto nos incisos I e II do artigo 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

II - READEQUAÇÃO DE DISPOSITIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

No plano estrutural, o presente Projeto de Lei promove ajustes relevantes no Plano de Cargos do Magistério, em consonância com as diretrizes recentemente instituídas pela Lei Municipal nº 4.993, de 13 de março de 2026, que dispõe sobre o regime de carreira dos servidores da Administração Direta.

Na prática, com fundamento nos princípios da impessoalidade e eficiência (art. 37, CF), busca-se assegurar uniformidade normativa, isonomia de tratamento e maior eficiência na gestão de pessoas.

As principais alterações propostas pelo Poder Executivo estão nos artigos 6º a 16 deste Projeto de Lei e podem ser sintetizadas e justificadas nos seguintes termos:

1) Redefinição dos critérios de classificação para distribuição de turmas/aulas e remoção funcional

Propõe-se a readequação de diversos dispositivos da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, para adoção do critério de maior número de dias letivos de efetivo trabalho escolar, apurados até 31 de outubro de cada ano, como fator prioritário de classificação, seguido do tempo de serviço no magistério municipal, para fins de distribuição de turmas e aulas e remoção/transferência de órgão de lotação.

A medida privilegia a assiduidade e a efetiva prestação do serviço educacional, alinhando-se aos princípios da eficiência e da impessoalidade (art. 37, CF), além de contribuir diretamente para o cumprimento do calendário escolar e das exigências legais quanto à carga mínima anual.

2) Harmonização das regras aplicáveis a diretores e diretores auxiliares ao término do mandato

A proposta assegura que tais servidores, ao término da função de gestão, se submetam às mesmas regras gerais de lotação, remoção e distribuição de aulas aplicáveis aos demais docentes, evitando distorções e garantindo tratamento isonômico.





3) Inclusão de hipótese de remoção por recomendação técnica e restrição temporária de retorno

Institui-se a possibilidade de remoção funcional da unidade de ensino mediante recomendação técnico-profissional fundamentada da área de Segurança e Medicina do Trabalho, como medida de proteção à saúde do servidor e à qualidade do ambiente laboral.

Adicionalmente, estabelece-se a vedação ao professor de retorno à mesma unidade de ensino, pelo prazo de dois anos, nos casos de remoção involuntária, como forma de assegurar a qualidade do ambiente de trabalho e prevenir a reiteração de situações disfuncionais.

4) Reforço nos critérios de comprovação de titulação acadêmica

A exigência cumulativa de histórico escolar e diploma (ou certidão de conclusão) visa conferir maior robustez probatória aos processos de progressão por habilitação, considerando seus efeitos permanentes na remuneração e nos assentamentos funcionais.

A medida está alinhada com as exatas disposições da Lei Municipal nº 4.993/2026, recentemente aprovada por essa Casa de Leis, e também atua como mecanismo preventivo contra inconsistências documentais, em um contexto de crescente facilidade de produção de documentos digitais.

5) Aperfeiçoamento das hipóteses impeditivas de promoção funcional

A atualização das condições impeditivas para a concessão de promoção por merecimento (decorrente de avaliação de desempenho) ou por nível de habilitação (escolaridade) busca fortalecer o sistema de avaliação de desempenho e progressão funcional, coibindo práticas que possam comprometer a regularidade do serviço público, especialmente relacionadas ao abuso de afastamentos regulamentares e absenteísmo exagerado.

Ressalta-se que as regras propostas neste Projeto de Lei reproduzem, em essência, aquelas já aplicáveis aos demais servidores municipais, conforme redação da Lei Municipal nº 4.993/2026, recentemente aprovada pelo Poder Legislativo, assegurando tratamento isonômico.

Por outro lado, preserva-se o caráter humanitário da norma ao ampliar, para até 180 dias, o limite de afastamento em casos de acidente de trabalho e doenças graves, sem prejuízo da promoção, desde que atendidos os demais requisitos.





6) Atualização normativa sobre gestão escolar e aproveitamento funcional

A proposta remete a disciplina da eleição e destituição de diretores e diretores auxiliares à legislação específica, conferindo maior flexibilidade normativa.

Ademais, prevê o adequado aproveitamento de professores concursados para disciplinas específicas – anteriormente nomeados para atender áreas que atualmente são de competência do Governo do Estado – que não possuam formação em magistério ou pedagogia, em atividades compatíveis com suas competências, como projetos de recomposição da aprendizagem, em consonância com o interesse público educacional.

Diante do exposto, evidencia-se que a proposta conjuga responsabilidade fiscal, valorização dos profissionais da educação e aprimoramento da gestão pública, atendendo às demandas da categoria sem descuidar do equilíbrio das finanças municipais.

Por fim, considerando a expectativa dos servidores e empregados públicos e a necessidade de implementação dos efeitos financeiros **a partir de 1º de março de 2026**, conforme definições de data-base e do calendário administrativo e orçamentário vigente, venho mui respeitosamente submeter o presente Projeto de Lei a esse Poder Legislativo e solicitar sua tramitação e aprovação **em regime de urgência**, de acordo com o artigo 32 da Lei Orgânica do Município.

Outrossim, solicito seja designada Sessão Extraordinária para votação desta proposição, caso seja necessário.

Na oportunidade, renovo aos Nobres Edis os meus votos de profundo respeito e admiração.

Campo Mourão, 15 de abril de 2026.

João Douglas Fabrício
Prefeito Municipal





**SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS E ORÇAMENTO
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTO-FINANCEIRO**

A estimativa do impacto orçamentário-financeiro do presente Projeto de Lei que *“Reajusta os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, altera e acresce dispositivos nesta mesma Lei, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Campo Mourão, e dá outras providências”*, nos termos do inciso I do artigo 16 da Lei Complementar nº 101, de 4 maio de 2000, é a abaixo especificada, para o exercício de 2026 e nos dois exercícios subsequentes de 2027 e 2028:

Exercícios	Valores em reais
Período de março a dezembro de 2026	R\$ 2.940.543,99
2027	R\$ 3.563.939,31
2028	R\$ 3.599,578,71

Importante esclarecer que na estimativa dos valores estão inclusos os custos com recolhimentos previdenciários patronais, além dos reflexos de terço de férias e gratificação natalina.

Para os exercícios de 2027 e 2028 foram considerados incrementos de 1% (um por cento) de anuênio e 2% (dois por cento) de promoção por merecimento, auferido por meio de avaliação de desempenho.

Na estimativa financeira não foram considerados possíveis correções inflacionárias para os exercícios de 2027 e 2028.

Campo Mourão, 15 de abril de 2026.

Aldecir Roberto da Silva
Secretário Municipal de Finanças e Orçamento



Assinado eletronicamente por:

**MARIA JOSE PEREIRA DA
SILVA**

15/04/2026 15:10:31

Assinatura digital avançada.

Maria José Pereira da Silva
Secretária Municipal de Administração





DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DA DESPESA

Declaro, para fins de cumprimento do disposto no artigo 16, inciso II, da Lei de Responsabilidade Fiscal, que o presente Projeto de Lei, que *“Reajusta os valores das Tabelas de Vencimentos e Gratificações do Grupo Ocupacional do Magistério - GOM, constantes da Lei Municipal nº 4.356, de 27 de outubro de 2022, altera e acresce dispositivos nesta mesma Lei, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo Ocupacional do Magistério do Município de Campo Mourão, e dá outras providências”*, está adequado do ponto de vista orçamentário e financeiro com a Lei Orçamentária Anual, e há compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Sendo o que se apresenta para o momento, firmo a presente declaração.

Campo Mourão, 15 de abril de 2026



Assinado eletronicamente por:

JOÃO DOUGLAS FABRÍCIO

15/04/2026 15:12:55

Assinatura digital avançada.

João Douglas Fabrício
Prefeito Municipal



Assinado eletronicamente por:

ALDECIR ROBERTO DA SILVA

15/04/2026 16:23:29

Assinado eletronicamente com certificado virtual

