PREFEITURA MUNICIPAL DE CHAVES

Lei nº. 195/06 – de 03 Agosto de julho de 2006.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE CHAVES, ESTADO DO PARÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CHAVES, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou a seguinte Lei.

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° - Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de CHAVES, ESTADO DO PARÁ.
Parágrafo Único - Entende-se por funções do magistério, as de docência e as que fornecem suporte pedagógico direto às atividades de ensino, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento educacional, supervisão escolar e orientação educacional.

Art. 2°- O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, tem como finalidade definir e regulamentar a condição e o processo de movimentação dos profissionais do magistério na respectiva carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração.

Art. 3° - Para efeito desta Lei, entende-se por:
I - Grupo Ocupacional: o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas quanto à natureza do trabalho e ao grau de conhecimento;
II - Classe: o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e igual denominação;
III - Nível: divisão básica da classe, segundo a escolaridade, formação ou habilitação;
IV - Cargo: o conjunto de funções substancialmente semelhantes, quanto à natureza das atribuições e quanto ao nível de dificuldade e responsabilidade, agrupadas sob a mesma denominação;
V - Referência: a posição horizontal do servidor na escala de vencimentos;
VI - Vencimento: a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e referência do cargo;
VII - Remuneração: o correspondente ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo;
VIII – Servidor: é o ocupante do cargo efetivo ou em comissão, designado de forma legal para exercer as funções específicas do cargo.

TÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4° - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:
I - aprimoramento da qualificação, através de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;
II - Remuneração condigna;
III - Progressão funcional baseada no mérito acadêmico, na avaliação de desempenho e na avaliação de conhecimentos;
IV - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;
V - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
VI - Condições adequadas de trabalho;
VII - Estruturação em forma linear.

CAPITULO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5º. - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

Art. 6º. - O Grupo Ocupacional do Magistério, designado pelo código GOM, é constituído pelas Classes de Docentes e pela Classe de Profissionais de Apoio Pedagógico à docência.

Art. 7° - As classes de Docentes compreendem a classe de Professor de Educação Básica I e a classe de Professor de Educação Básica II, cujos símbolos são, respectivamente, GOM-PEB I e PEB II.
§ 1° - Os cargos da classe de Professor de Educação Básica I para atuação na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, serão providos por professores com formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal.
§ 2° - Os cargos da classe de Professor de Educação Básica II para atuação nas quatro séries finais do ensino fundamental, serão providos por professores com formação em curso superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área do conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.

Art. 8° - A classe de Profissionais de apoio Pedagógico à docência constitui-se de cargos de Técnico-Pedagógico, cujo símbolo é GOM-TP.
§ 1° - Os cargos de Técnico-Pedagógico serão providos por profissionais da educação, com habilitação específica para administração, planejamento, inspeção, supervisão escolar ou orientação educacional, obtida em cursos de graduação plena em Pedagogia em regime normal ou em nível de pós-graduação.

Art. 9° - O Titular do cargo da classe GOM-PEB I e/ou GOM-PEB II, poderá exercer de forma alternada ou concomitantemente com a docência, as funções do cargo da classe GOM-TP, atendidos os requisitos previstos no parágrafo 1° do Art. 8º.

Art. 10 - As classes previstas nesta Lei compreendem todos os quais dois níveis, designados por Nível I e Nível II, conforme a habilitação exigida do titular do cargo.

CAPITULO III
DO QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 11 - O Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal reúne os cargos, de provimento efetivo, que compõem as classes de docentes e a classe de profissionais de apoio pedagógico à docência, e as Funções de Confiança.

Art. 12 - Os cargos de provimento efetivo do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração ora instituído é estruturados conforme o Anexo I desta Lei.

Art. 13 - As Funções de Confiança correspondem às atividades de Direção de Unidades de Ensino, devendo ser exercidas preferencialmente por servidores, ocupante de cargo efetivo de Técnico-Pedagógico.
§ 1º. - Na impossibilidade de observância do estabelecido no "caput" deste artigo, admite-se a designação de qualquer outro profissional, desde que devidamente autorizado pelo órgão competente do sistema.
§ 2º. - As funções de confiança são estruturadas de acordo com o Anexo II da presente Lei.

Art. 14 - Os quantitativos dos cargos do Quadro de Carreira do Magistério ficam definidos na forma Anexo III da presente Lei.

CAPITULO IV
DO VENCIMENTO

Art. 15 - A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.
Parágrafo Único - Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para o cargo de Professor de Educação Básica I, nível I, referência 01.

Art. 16 - A estrutura básica da carreira do Magistério Público Municipal consta do Anexo II.

Art. 17 - A tabela de vencimentos dos servidores abrangidos por esta Lei consta do Anexo IV.

CAPITULO V
DAS VANTAGENS

Art. 18 - O profissional do magistério poderá perceber as seguintes vantagens:

I – Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;
II – Gratificação de Nível Superior no percentual de 50% (cinqüenta por cento);
III – Gratificação por exercício da docência no interior do Município no percentual de 30% (trinta por cento), exclusiva aos Professores do ensino fundamental de 5ª. a 8ª. séries;
IV – Por aluno excedente, exclusiva aos professores da educação infantil e do ensino fundamental de 1ª a 4ª séries;
§ 1º. - A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, é calculada à razão de 10% (dez por cento) do vencimento base;
§ 2º. – A gratificação por aluno excedente em escolas com turmas multiseriadas será calculada na razão de R$ 10,00 (dez reais), a partir do vigésimo primeiro aluno;
§ 3º. – A gratificação por aluno excedente em escolas com turmas seriadas será calculada utilizando-se a seguinte fórmula: será multiplicado o número de turmas por 20 (vinte), com pagamento de R$ 10,00 (dez reais) por aluno que exceder o total extraído da fórmula, a ser rateado entre os professores lotados na unidade de ensino.

Art. 19 - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular do cargo de professor.

CAPÍTULO VI
DO INGRESSO DO SERVIDOR

Art. 20 - O ingresso do servidor em qualquer dos cargos integrantes das Carreiras do Magistério dar-se-á através de nomeação, para a referência inicial, do nível correspondente à qualificação exigida, do respectivo cargo, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.
Parágrafo Único - A regulamentação do concurso dar-se-á através de Edital, e conterá normas definidas pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 21 - O servidor nomeado para provimento de cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório, por um período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão, capacidade e desempenho no cargo, serão objetos de avaliação, observados, dentre outros os seguintes fatores:
I - assiduidade;
II - disciplina;
III - aproveitamento em programas de capacitação;
IV - capacidade de iniciativa;
V - produtividade no trabalho;
VI - responsabilidade;
VII – pontualidade;
VIII – idoneidade moral;
IX – Aptidão;
X – Eficiência no exercício de suas tarefas;
XI – Bom relacionamento com servidores e chefias.

§ 1º. – O Chefe do Poder Executivo criará Comissão de Avaliação e Desempenho, que será composta por 3 (três) membros, de livre nomeação e exoneração.
§ 2º. - A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida quadrimestralmente, pela Comissão de Avaliação e Desempenho, segundo normas expedidas pela Secretaria Municipal de Educação e concluídas no período de até 33 (trinta e três) meses de efetivo exercício;
§ 3º. - O resultado da avaliação será apurado pela Comissão de Avaliação e Desempenho, que deverá informar a Secretaria Municipal de Educação sobre a conveniência ou não da permanência do servidor no cargo, enviando-se, em seguida, o processo para decisão final do Chefe do Poder Executivo Municipal;
§ 4º. - O servidor, somente após a aprovação no estágio probatório será considerado estável;
§ 5º. - O servidor não aprovado no estágio probatório, comprovada administrativamente sua incapacidade ou inadequação para o serviço público ou a insuficiência de seu desempenho, será exonerado ou, se estável por outro título, será reconduzido às funções anteriormente exercidas.

CAPÍTULO VII
DA MOVIMENTAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 22 -A movimentação do servidor, dentro do Grupo Ocupacional, dar-se-á através de:
I - promoção horizontal: é o deslocamento do servidor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível de cargo, observado o interstício de 03 (três) anos;
II - promoção vertical: é o deslocamento do servidor, independentemente de interstício, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, observadas as habilitações requeridas para o novo nível;
III - ascensão funcional: é a elevação do servidor de cargo a que pertencer para a referência inicial de outro cargo, mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, e respeitados outros requisitos exigidos para provimento.

Art. 23 - A promoção horizontal obedecerá a critérios a serem fixados por ato do Poder Executivo, especificamente para a carreira do magistério, tomando por base os fatores relacionados ao desempenho no trabalho, à qualificação profissional através de cursos e à exames periódicos de aferição de conhecimentos pedagógicos e na área curricular em que o profissional do magistério exerce suas atividades.
Parágrafo único - A promoção horizontal não poderá ser concedida se o servidor não houver cumprido todo o período correspondente ao interstício, no efetivo exercício de suas funções de magistério na referência que se encontrar;

Art. 24 - A promoção vertical tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Art. 25 - Fica assegurada a promoção vertical no Nível II da respectiva classe, na seguinte conformidade:

I - Professor de Educação Básica I: mediante apresentação de diploma de Curso Normal Superior ou de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na educação infantil ou séries iniciais do ensino fundamental;
II - Professor de Educação Básica II: mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação, em área de educação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
III - Técnico Pedagógico: mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação, em área de educação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 1º. - Não serão considerados, para fins de promoção vertical, os cursos de pós-graduação necessários para a obtenção da habilitação requerida para o exercício do cargo.
§ 2º. - Os diplomas ou certificados dos cursos de pós-graduação, para produzirem os efeitos referidos neste artigo, deverão ter sido expedidos por Instituições de Ensino Superior credenciadas, na forma da legislação vigente.
§ 3º. - A promoção vertical, quando devida, será efetivada em fevereiro, para o profissional do magistério que apresentar o comprovante exigido até 31 de dezembro, e em setembro, para o que apresentar até 31 de julho.

CAPÍTULO VIII
DO REGIME DE TRABAIBO

Art. 26 - A jornada de trabalho do docente nas unidades escolares é de 25 (vinte e cinco) horas semanais ou, equivalentemente, 100 (cem) horas mensais, assim distribuídas:
I - 20 (vinte) horas semanais, cumpridas em sala de aula;
II - 05 (cinco) horas semanais, como horas-atividade, cumpridas, sempre que possível, no recinto da Escola, destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da Escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da Escola.

Art. 27 - A jornada de trabalho dos Técnico-Pedagógicos é de 50 (cinqüenta) horas semanais ou, equivalentemente, 200 (duzentas) horas mensais.

Art. 28 - Na impossibilidade de completar a jornada de trabalho fixada no Art. 26 desta Lei com atividades de docência, o professor cumprirá as horas restantes em atividades relacionadas com:
I - coordenação de atividades pedagógicas;
II - planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
III - avaliação, adaptação e/ou recuperação de alunos de aproveitamento insatisfatório;
IV - processo de integração escola-comunidade.

Art. 29 - Além da jornada de trabalho, o docente, por necessidade de serviço e a critério da Administração Municipal, poderá prestar carga horária suplementar de trabalho no limite máximo de 15 (quinze) horas semanais.

Parágrafo Único - Excepcionalmente, o docente titular de Cargo efetivo de Professor de Educação Básica I poderá prestar carga horária suplementar de trabalho de até 20 horas semanais, havendo necessidade de trabalho.

CAPITULO IX
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 30 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.
Parágrafo Único - A implementação dos cursos e programas de que trata o caput deste artigo tomará em consideração:
I - a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;
II - a situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema educacional do Município;
III - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

Art. 31 - A execução dos programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização poderão ser atribuídas aos Órgãos Setoriais do Sistema Municipal de Ensino ou, ainda, delegada a entidades públicas ou privada na área da Educação, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 32 -A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da Carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:
I - para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas;
II - para participação em congressos, simpósios ou similares, referentes à educação e ao magistério.
Parágrafo Único - A licença para qualificação profissional somente será concedida quando não houver possibilidade de realização do evento sem prejuízo da jornada do titular de cargo da Carreira.

Art. 33 - Os certificados, relativos aos cursos referidos anteriormente, deverão conter a apuração da assiduidade, aproveitamento, horas de atividades e servirão como títulos nos concursos e nas promoções.

Art. 34 - O orçamento do Município terá, a cada ano, dotação da verba destinada ao cumprimento dos objetivos de que trata este Capítulo.

Art. 35 - Após cada triênio de efetivo exercício, após estágio probatório o professor poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no artigo 30.

Parágrafo Único - Os períodos de licença de que trata o caput deste artigo não são cumuláveis.

CAPITULO X
DOS DEVERES

Art. 36 - E dever do docente:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a Comunidade.

CAPÍTULO XI
DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 37 - Cedência ou cessão é o ato através do qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º. - A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º. - Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializados e com atuação exclusiva em educação especial a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal.

§ 3º. - A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

TÍTULO III
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO XII
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 38 - Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação, na forma a ser estabelecida em regulamento.

Parágrafo Único - A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representante da Secretaria Municipal de Administração, e paritariamente de entidade representativa do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO XIII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 39 - Na implantação do presente Plano serão analisadas:
I - a situação funcional do servidor;
II - a correlação das atribuições do cargo ocupado com as do correspondente Plano;
III - o preenchimento dos requisitos exigidos para o novo cargo;
IV - as reais necessidades de recursos humanos nas unidades de ensino;
V - os recursos orçamentários disponíveis.

Art. 40 - O enquadramento neste Plano dos atuais servidores titulares de cargos do Quadro de Provimento Efetivo, do Grupo Magistério, constante da Lei nº. 001/89, de 22 de maio de 1989, será processada mediante transferência para cargos do Quadro de Carreira do Magistério fixado na presente Lei.
§ 1º. - O enquadramento será processado pelas Secretarias Municipais de Educação e Administração, obedecidos aos requisitos exigidos no novo cargo e o disposto no Anexo V.
§ 2º. - O enquadramento produzirá efeitos somente a partir da publicação do respectivo ato.

Art. 41 - Em nenhuma hipótese o servidor titular de cargo de provimento efetivo, ao ser enquadrado em cargo do Quadro de Carreira, criado nesta Lei, terá redução de remuneração, constituída de seu vencimento, acrescido das vantagens permanentes.
§ 1º. - Para cumprimento do previsto no *caput* deste artigo, o servidor deverá ser enquadrado numa referência de novo cargo que não proporcione perda na remuneração.
§ 2º. - No caso de enquadramento realizado nos termos do parágrafo anterior resultar, ainda assim, em prejuízo financeiro para o servidor, este fará jus ao recebimento da diferença como vantagem pessoal, a ser absorvida nos próximos reajustes.

CAPÍTULO XIV
DA REVISÃO DO ENQUADRAMENTO

Art. 42 - Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o servidor solicitar a revisão de enquadramento do mesmo.
§ 1º. - O Pedido de que trata este artigo, será protocolado na Secretaria Municipal de Educação e dirigido à Secretaria Municipal de Administração, que no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar de sua formalização, manifestar-se-á sobre o pleito.
§ 2º. - Se procedente a solicitação do servidor, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da decisão, e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

TÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 43 - Para o estrito atendimento às necessidades do ensino, poderão ser contratados, em caráter temporário ou a título precário, professores e técnico-pedagógicos, com habilitação específica, desde que, previamente aprovada seus currículos.

Art. 44 - O regime jurídico dos servidores enquadrados neste plano é o estatutário.

Art. 45 - A retribuição pecuniária de titular de cargo, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a 1/125 (um cento e vinte e cinco avos) do valor da jornada mensal, correspondente ao nível/referência de seu cargo.

Art. 46 - As especificações das carreiras e dos cargos criados por esta Lei, são as constantes do Quadro de Especificação de Cargos (Anexo V).

Art. 47 - A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos, com a racionalização e a continuidade de suas atividades, observada a disponibilidade financeira do município.

Art. 48 - O Poder Executivo baixará os atos necessários à execução do presente Plano, podendo a Secretaria Municipal de Educação, expedir atos e instruções necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema de Ensino.

Art. 49 - Fazem parte integrante desta Lei os seguintes Anexos:
I - Anexo I: Quadro de Carreira - Estrutura de Cargos;
II - Anexo II: Quadro de Carreira - Funções de Confiança;
III - Anexo III: Quadro de Carreira - Quantitativo de Cargos;
IV -Anexo IV: Tabela de Vencimentos;
V - Anexo V: Quadro de Carreira - Descrição dos Cargos;

Art. 50 - Os casos omissos serão objetos de estudo da Secretaria Municipal de Educação e Administração.

Art. 51 - O chefe do Poder Executivo Municipal reajustará os vencimentos dos profissionais do Magistério, havendo disponibilidade financeira.

Art. 52 - As despesas decorrentes da presente Lei, correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 53 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 54 -Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº.001/89 de 22 de maio de 1989 e a Lei nº. 044/91 de 26 de setembro de 1991.

Chaves, de julho de 2006.

BENJAMIM RIBEIRO DE ALMEIDA NETO
Prefeito Municipal

ANEXO I
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
ESTRUTURA DE CARGOS EFETIVOS

CLASSE	CARGO	CÓDIGO	NÍVEL
DOCENTE	PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I	GOM-PEB I	I
			II
	PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II	GOM-PEB II	I
			II
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO	TÉCNICO PEDAGÓGICO	GOM-TP	I
			II

ANEXO II
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
FUNÇÕES DE CONFIANÇA

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	VALOR (%)	ATRIBUIÇÃO
GOM-FC 5	DIRETOR	50%	Direção de unidade escolar com número de alunos maior que 1.000
GOM-FC 4	DIRETOR	40%	Direção de unidade escolar com número de alunos entre 501 a 1.000
GOM-FC 3	VICE-DIRETOR	30%	Vive-direção de unidade escolar com número de alunos entre 201 e 500
GOM-FC 2	COORDENADOR ESCOLAR	20%	Coordenador de unidade escolar com número de alunos maior que 200
GOM-FC 1	SECRETÁRIO ESCOLAR	10%	Secretário de unidade escolar com número de alunos menor ou igual a 200

ANEXO III
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
QUANTITATIVO DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	QUANTIDADE
DOCENTE	PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I	GOM-PEB I	300
	PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II	GOM-PEB II	40
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO	TÉCNICO PEDAGÓGICO	GOM-TP	10

ANEXO IV
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA						
		01	02	03	04	05	06	07
GOM-PEB I	I	350,00	360,50	371,30	382,45	394,00	406,00	418,00
	II	450,00	463,50	477,40	491,70	506,40	521,60	537,30
GOM-PEB II	I	450,00	463,50	477,40	491,70	506,40	521,60	537,30
	II	540,00	556,20	572,90	590,00	607,80	626,00	644,80
GOM-TP	I	450,00	463,50	477,40	491,70	506,40	521,60	537,30
	II	540,00	556,20	572,90	590,00	607,80	626,00	644,80

ANEXO V
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

I – CARGO: PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I
CÓDIGO: GOM-PEB I
REFERÊNCIAS: 01 a 07

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Curso Médio, Modalidade Normal	Educação Infantil, Educação Especial, 1ª à 4ª série do Ensino Fundamental	Promoção Vertical: acesso ao Nível II. Promoção horizontal: acesso às referências. Ascensão Funcional.
II	Curso Normal Superior ou Licenciatura Plena com habilitação ao magistério na educação infantil e/ou nas séries iniciais do ensino fundamental	Educação Infantil, Educação Especial, 1ª à 4ª série do Ensino Fundamental	Promoção horizontal: acesso às referências. Ascensão Funcional.

II – CARGO: PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II
CÓDIGO: GOM-PEB II
REFERÊNCIAS: 01 a 07

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Licenciatura Plena com habilitação ao magistério de 5ª à 8ª series do Ensino Fundamental	5ª à 8ª series do Ensino Fundamental	Promoção Vertical: acesso ao Nível II. Promoção horizontal: acesso às referências. Ascensão Funcional.
II	Licenciatura Plena com habilitação ao magistério de 5ª à 8ª séries do Ensino Fundamental, acrescida da curso de pós-graduação, em nível de especialização, na área	5ª à 8ª series do Ensino Fundamental	Promoção horizontal: acesso às referências. Ascensão Funcional.

	de educação		

III – CARGO: TÉCNICO PEDAGÓGICO
CÓDIGO: GOM-TP
REFERÊNCIAS: 01 a 07

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso de pós-graduação (Art. 64 da LDB)	Unidades de Ensino Fundamental em Educação Infantil ou em Nível de Sistema de Ensino	Promoção Vertical: acesso ao Nível II. Promoção horizontal: acesso às referências.
II	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso de pós-graduação (Art. 64 da LDB), acrescida de Curso de pós-graduação, em nível de especialização, na área de educação	Unidades de Ensino Fundamental em Educação Infantil ou em Nível de Sistema de Ensino	Promoção horizontal: acesso às referências.