

LEI Nº 445/2005-GPMMR

**DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO PARA OS
INTEGRANTES DO QUADRO DO MAGISTÉRIO
PÚBLICO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MÃE
DO RIO, ESTADO DO PARÁ, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

A Câmara Municipal de Mãe do Rio aprova e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art 1º. Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os integrantes do Quadro do Magistério Público da Prefeitura de Mãe do Rio.

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

Art 3º. 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.

IX - Carreira - é o conjunto de classes do mesmo grupo ocupacional, escalonadas hierarquicamente de acordo com a complexidade das atribuições.

TITULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CAPITULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art 4º - A Carreira do Magistério 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 na titulação ou habilitação, 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 - 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 6º - As classes de Docentes compreendem a classe de cargos de Professor I e a classe de cargos de Professor II, cujos símbolos são, respectivamente, **GOM-PROF I** e **GOM-PROF II**.

§ 1º - Os cargos da classe de Professor I serão providos por professores com habilitação específica para o exercício do magistério na educação infantil e/ou nas séries iniciais do ensino fundamental, obtida em curso Normal, de Nível Médio ou Superior ou em curso de Licenciatura de graduação plena.

§ 2º - Os cargos da classe de Professor II serão providos por professores com habilitação específica para o exercício do magistério nas quatro séries finais do ensino fundamental, obtida em curso superior de Licenciatura, de graduação plena, ou com formação superior em área correspondente, acrescida da complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

Art 7º - A classe de Profissionais de Apoio Pedagógico à docência constitui-se de cargos de Técnico-Pedagógico, cujo símbolo é **GOM-TP**.

§ 1º - 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 ou em nível de Pós-Graduação.

§ 2º - Os titulares de cargos de Técnico-Pedagógico atuam diretamente nas Unidades de Ensino Fundamental ou de Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino.

Art 8º - As classes previstas nesta Lei compreendem 2 (dois) Níveis, conforme a habilitação ou titulação exigida do titular do cargo, e cada Nível agrupa 09 (nove) referências, numeradas de 01 a 09.

CAPITULO III DO QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 9º – O Quadro de Carreira do Magistério 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. 10 - Os cargos de provimento efetivo constantes deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração são estruturados conforme o Anexo I desta Lei.

Art. 11º. As funções de confiança e os cargos comissionados compreendem as atividades de Direção, Vice Direção e responsáveis por unidade de Ensino, devendo serem exercidas por profissionais do magistério, desde que devidamente autorizados pelo órgão competente do sistema, constante do Anexo II e VII da presente Lei. *(alteração feita pela Lei 456 de 07 de março de 2006)*

Parágrafo Único – Quando os cargos Comissionados forem exercidos por servidor do Grupo Ocupacional do magistério – GOM, este poderá optar por perceber a remuneração do cargo em Comissão, constante **do anexo VII deste Plano, ou daquela correspondente ao seu cargo efetivo.** *(alteração feita pela Lei 456 de 07 de março de 2006)*

Art. 12 - Os quantitativos dos cargos do Quadro de Carreira do Magistério ficam definidos na forma do Anexo III, da presente Lei.

CAPITULO IV DO VENCIMENTO

Art. 13 – Considera-se **vencimento básico** da Carreira o fixado para o cargo de Professor I, nível I, referência 01.

Art. 14 – A estrutura básica da Carreira do Magistério Público Municipal consta do Anexo IV.

Art. 15 - A tabela de vencimentos dos servidores abrangidos por esta Lei, elaborada aplicando o valor do vencimento básico da Carreira à estrutura básica da Carreira, é a fixada no Anexo V.

Parágrafo Único – A data base para cálculo da correção salarial é 1º de maio.

CAPITULO V

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 16- As gratificações que podem ser atribuídas ao profissional do magistério são:

- a) gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar;
- b) gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidade escolar;
- c) gratificação pelo exercício da função de responsável por unidade escolar.
- d) gratificação por titularidade 10%

Parágrafo Único - As gratificações não serão incorporadas à remuneração do servidor, sob qualquer hipótese.

Art. 17- A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares, observará a tipologia das escolas e está definida no Anexo II.

Parágrafo Único - A classificação das unidades escolares, segundo a tipologia, será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 18. A gratificação de Professor Responsável por Unidade Escolar será paga ao Professor de escola de 200 até 300 alunos, designado para responder pela condução administrativa e pedagógica da unidade e está fixada no Anexo II.

Art. 19- As gratificações que podem ser atribuídas ao profissional do magistério, em regência de classe, são:

- a) gratificação pela titularidade será 10% sobre o vencimento base;
- b) gratificação do magistério será 10% sobre o vencimento base;
- c) gratificação de hora-atividade (aula suplementar) será de 12%.

Parágrafo Único – As alíneas b e c do artigo 19 serão acrescidas mediante a disponibilidade de arrecadação do município.

CAPITULO VI DO INGRESSO DO SERVIDOR

Art. 20 - O ingresso em qualquer dos cargos integrantes das Carreiras do Magistério dar-se-á através de nomeação, para a referencia 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 público, respeitado o disposto na Lei Orgânica do Município, conterà normas comuns a todos os candidatos e será baixada pelo Executivo Municipal.

Art. 21 - Ao entrar em exercício, 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.

§ 1º - A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida, periodicamente, segundo normas estabelecidas no Regime Jurídico dos Servidores do Município de Mãe do Rio.

§ 2º - O resultado da avaliação será apurado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, criada por ato do Poder Executivo Municipal, que deverá informar à Secretaria Municipal de Administração 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.

§ 3º - O servidor, somente após a aprovação no estágio probatório será considerado estável;

§ 4º - 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.

CAPITULO 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 do 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 ou titulações requeridas para o novo nível.

III - ascensão funcional - é a elevação do servidor do 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.

Parágrafo Único - Quando da promoção vertical, o servidor ocupará, no novo nível, referência igual a que ocupava no nível anterior.

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 em 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 por enquadramento em Nível mais elevado da respectiva classe, na seguinte conformidade:

I - Professor I – para o Nível II mediante apresentação de diploma de curso Normal Superior ou de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na educação infantil e/ou nas séries iniciais do ensino fundamental.

II – Professor II – para o Nível 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 (trezentos e sessenta) horas.

III – Técnico-Pedagógico – para o Nível 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 (trezentos 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 TRABALHO**

Art. 26 - A jornada de trabalho do docente nas unidades escolares é de 25 horas semanais ou, equivalentemente, 125 (cento e vinte e cinco) 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 do Técnico-Pedagógico é de 30 (trinta) horas semanais ou, equivalentemente, 150 (cento e cinquenta) horas mensais.

Art. 28 - Na impossibilidade de completar a jornada de trabalho fixada no artigo 25 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 à critério da Administração Municipal, poderá prestar carga horária suplementar de trabalho, no limite máximo de 20 (vinte) horas semanais de horas-aula efetivas.

Parágrafo único - Entende-se por carga horária suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada a que estiver sujeito.

CAPITULO IX DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 30 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do docente 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, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos, 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, delegadas a entidades públicas ou privadas na área de 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 poderá ser concedida:

- I - para freqüência a cursos de formação ou cursos de pós-graduação, em áreas relacionadas à educação, em instituições credenciadas;
- II - para participação em congressos, simpósios ou similares, referentes à educação e ao magistério.

Art. 33 - O afastamento do titular de cargo da Carreira do Magistério, com ônus, para freqüentar cursos, somente será autorizado nos casos de real interesse para a rede municipal de ensino, ficando-lhe assegurados o vencimento e as vantagens permanentes.

§1º - Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviços à Administração Municipal, por um prazo correspondente, no mínimo, ao dobro do período de afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§2º - O ato concedendo a autorização para afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do servidor interessado, relativamente à exigência prevista no parágrafo anterior.

Art. 34 - Os certificados, relativos aos cursos referidos anteriormente, deverão conter a apuração da assiduidade, aproveitamento e horas de atividades.

Art. 35 - O orçamento do Município terá, a cada ano, dotação de verba destinada ao cumprimento dos objetivos de que trata este Capítulo.

CAPITULO X DOS DEVERES

Art. 36 - É 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-aulas 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, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o município.

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

TITULO III DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 38- Na implantação do presente Plano serão analisadas:

- I - a situação funcional do servidor;
- II - o nível salarial do cargo;
- III - a correlação das atribuições do cargo ocupado com as do correspondente no novo Plano;
- IV - o preenchimento dos requisitos exigidos para o novo cargo;
- V - as reais necessidades de recursos humanos nas unidades de ensino;
- VI - os recursos orçamentários disponíveis.

Art. 39 - O enquadramento neste Plano dos atuais servidores titulares de cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério do Município, será processado mediante transferência para os cargos do Quadro de Carreira do Magistério fixado na presente

Lei, respeitados os requisitos exigidos no novo cargo/nível, a área de atuação para a qual o servidor prestou Concurso Público.

Art. 40 - 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 na remuneração, constituída de seu vencimento acrescido das vantagens permanentes.

Parágrafo único - Se a nova remuneração, resultante do enquadramento nos termos do art. anterior, for inferior à remuneração até então percebida pelo servidor, ser-lhe-á assegurada à diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

CAPITULO II

DA REVISÃO DO ENQUADRAMENTO

Art 41- Dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contado a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o servidor solicitar a revisão do mesmo.

§ 1º - O pedido de que trata este artigo, será protocolado no setor correspondente da Secretaria de Educação e dirigido ao Secretário respectivo, que no prazo máximo de 10 (dez) 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.

TITULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 42- O docente, titular do cargo de Professor I poderá, desde que habilitado, ser convocado a ministrar aulas nas séries finais do ensino fundamental, como carga horária suplementar, em caráter transitório.

Art. 43- O docente, titular do cargo de Professor II poderá, desde que habilitado, ser convocado para ministrar aulas nas séries iniciais do ensino fundamental, na educação infantil, como carga horária suplementar, em caráter transitório.

Art. 44- A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo.

Parágrafo único- A retribuição pecuniária do 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. 45 - O regime jurídico dos servidores enquadrados neste plano é o estatutário.

Art. 46- Os docentes, em exercício de regência de classe, terão assegurado 30 (trinta) dias de férias anuais e 15(quinze) dias de recesso escolar, totalizando 45 (quarenta e cinco) dias de afastamento, fazendo jus os demais integrantes do Grupo Magistério a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Parágrafo único- O período de afastamento do profissional do magistério, atenderá ao calendário anual estabelecido pela Administração Municipal e às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Art. 47- As especificações das carreiras e dos cargos criados por esta Lei, são as constantes do Quadro de Especificação de Cargos (Anexo VI).

Art. 48- 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. 49 – O Poder Executivo baixará os atos necessários à execução do presente Plano, podendo expedir atos e instruções necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema de Ensino.

Art. 50 - Fazem parte integrante desta Lei os seguintes Anexos :

I - Anexo I - Quadro de Carreira - Estrutura de Cargos

II - Anexo II - Funções de Confiança

III - Anexo III - Quadro de Carreira - Quantitativo de Cargos

IV - Anexo IV - Quadro de Carreira - Estrutura Básica

V - Anexo V - Tabela de Vencimentos

VI - Anexo V I - Quadro de Carreira - Descrição dos Cargos

Art. 51 – Os casos omissos serão objetos de estudo das Secretarias Municipais de Educação e Administração.

Art. 52 – O Chefe do Poder Executivo Municipal reajustará os vencimentos dos profissionais do Magistério ou concederá abono salarial aos referidos profissionais, havendo disponibilidade financeira.

Art. 53- As despesas decorrentes da presente Lei, correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 54– Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 2.408, de 28 de novembro de 1997 e o disposto no Anexo XII da Lei Municipal, de 03 de março de 2005, que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores Públicos do Município de Mãe do Rio.

Art. 55- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Mãe do Rio Estado do Pará, em 03 de outubro de 2005.


Antonio Saraiva Rabelo
Prefeito Municipal de Mãe do Rio
CPF: 030973583-15

Obs. Esta Lei foi Publicada no dia 03 de outubro do ano de 2005, conforme Decreto de Publicação nº 091/05.

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

CLASSE	CARGO	CÓDIGO	NÍVEL
DOCENTE	PROFESSOR I	GOM-PROF I	I
			II
	PROFESSOR II	GOM-PROF II	I
			II
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA	TÉCNICO-PEDAGÓGICO	GOM-TP	I
			II


Antonio Saraiva Rabelo
Prefeito Municipal de Mãe do Rio
CPF: 030973583-15

ANEXO II

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO.

QUADRO PERMANENTE - QPM

FUNÇÕES DE CONFIANÇA

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	GRATIFICAÇÃO	ATRIBUIÇÃO
GOM-FG.1	RESPONSÁVEL	R\$ 60,00	Responsável por unidade escolar, com número de alunos de 200 a 300

(alteração feita pela Lei 456 de 07 de março de 2006)



Antonio Saraiva Rabelo
Prefeito Municipal de Mãe do Rio
CPF: 030973583-15

ANEXO III

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO.

QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

QUANTITATIVO DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	QUANTIDADE
DOCENTE	PROFESSOR I	GOM-PROF I	250
	PROFESSOR II	GOM-PROF II	50
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA	TÉCNICO-PEDAGÓGICO	GOM-TP	10



Antonio Saraiva Rabelo
Prefeito Municipal de Mãe do Rio
CPF: 030973583-15

ANEXO IV

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO.

ESTRUTURA BÁSICA

Cargos	Níveis	Referências								
		01	02	03	04	05	06	07	08	09
PROF I	I	100	104	108	112	116	120	124	128	132
	II	168,57	172,57	176,57	180,57	184,57	188,57	192,57	196,57	200,57
PROF II	I	168,57	172,57	176,57	180,57	184,57	188,57	192,57	196,57	200,57
	II	185,43	189,43	193,43	197,43	201,43	205,43	209,43	213,43	217,43
TP	I	168,57	172,57	176,57	180,57	184,57	188,57	192,57	196,57	200,57
	II	185,43	189,43	193,43	197,43	201,43	205,43	209,43	213,43	217,43

ANEXO V

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO
TABELA DE VENCIMENTOS

Cargos	Níveis	Referências								
		01	02	03	04	05	06	07	08	09
PROF I	I	350,00	364,00	378,00	392,00	406,00	420,00	434,00	448,00	462,00
	II	590,00	604,00	618,00	632,00	646,00	660,00	674,00	688,00	702,00
PROF II	I	590,00	604,00	618,00	632,00	646,00	660,00	674,00	688,00	702,00
	II	649,00	663,00	677,00	691,00	705,00	719,00	733,00	747,00	761,00
TP	I	590,00	604,00	618,00	632,00	646,00	660,00	674,00	688,00	702,00
	II	649,00	663,00	677,00	691,00	705,00	719,00	733,00	747,00	761,00

- OBS :**
1. O vencimento básico da Carreira do Magistério é fixado em R\$ 350,00
 2. Os valores desta tabela são calculados multiplicando-se por R\$ 350,00 o valor correspondente estabelecido na tabela da estrutura básica da Carreira (Anexo IV) e dividindo-se o resultado por 100.

ANEXO VI
PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO
DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL : DOCENTE

I - CARGO : PROFESSOR I
CÓDIGO : GOM-PROF I
REFERÊNCIAS : 01 a 09

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Curso Médio, modalidade Normal	Educação infantil Educação especial 1ª a 4ª séries 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 a 4ª séries do Ensino Fundamental	Promoção horizontal : acesso às referências ascensão funcional

II – CARGO : PROFESSOR II
CÓDIGO: GOM-PROF II
REFERÊNCIAS : 01 a 09

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Licenciatura Plena com habilitação ao magistério de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental	5ª a 8ª séries 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 a 8ª séries do ensino fundamental, acrescida de curso de pós-graduação, em nível de especialização, na área da educação	5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental	Promoção horizontal : acesso às referências ascensão funcional

ANEXO VI (continuação)

III - CARGO : TÉCNICO-PEDAGÓGICO
CÓDIGO : GOM-TP
REFERÊNCIAS : 01 a 09

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Licenciatura Plena em Pedagogia ou curso de pós-graduação (art. 64 da LDB)	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em Nível de Sistema de Ensino	Promoção vertical : Acesso ao Nível II Promoção horizontal : acesso às referências ascensão funcional
II	Licenciatura Plena em Pedagogia ou curso de pós-graduação (art. 64 da LDB), acrescidos de curso de pós-graduação, em nível de especialização, na área da educação	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em Nível de Sistema de Ensino	Promoção horizontal : acesso às referências ascensão funcional

ANEXO VII

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO.

QUADRO DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	GRATIFICAÇÃO	ATRIBUIÇÃO
GOM-CPC	DIRETOR II	R\$ 1.300,00	Direção de unidade escolar com número de alunos maior ou igual a 1.000 (um mil)
GOM-CPC	DIRETOR I	R\$ 1.100,00	Direção de unidade escolar com número de alunos entre 999 (novecentos e noventa e nove) e 301 (trezentos e um)
GOM-CPC	VICE-DIRETOR	R\$ 800,00	Vice-Direção de unidade escolar com número de alunos maior que 600 (seiscentos) e funcionamento em mais de dois turnos

(inserido pela Lei 456 de 07 de março de 2006)