

LEI Nº. 229 /2008-PMGP.

Em,18 de Dezembro de 2008.

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

O PREFEITO MUNICIPAL DE GOIANÉSIA DO PARÁ, no uso de suas legais, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele 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 Goianésia 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. 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 – Servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público;

II – Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e retribuição pecuniária padronizada;

III - Categoria funcional é o agrupamento de cargos da mesma denominação, com iguais atribuições e responsabilidades;

IV – Nível – divisão básica da categoria funcional, segundo a escolaridade, formação ou habilitação;

V – Grupo Ocupacional é o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e ao grau de conhecimento;

VI – Referência é a graduação de retribuição pecuniária dentro da categoria funcional, constituindo a linha de promoção;

VII – Vencimento - a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e referência do cargo;

VIII - Remuneração - o correspondente ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo;

IX - Carreira é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento funcional, remuneração e avaliação de desempenho.

X – Área de atuação 1, a correspondente à educação infantil e às 04(quatro) primeiras séries do ensino fundamental;

XI- Área de atuação 2, a correspondente às 04(quatro) séries finais do ensino fundamental.

TÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO 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

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5º - O Grupo Ocupacional do Magistério, designado pelo código **GOM**, é constituído pelas categorias de docentes e pela categoria de profissionais de apoio pedagógico à docência.

Art. 6º - As categorias de docentes compreendem a constituída de cargos de Professor I e a constituída de cargos de Professor II, cujos símbolos são, respectivamente, **GOM-PROF I** e **GOM-PROF II**.

§ 1º - Os cargos 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 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 categoria 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 e com experiência docente mínima de 02 (dois) anos.

§ 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 categorias previstas nesta Lei compreendem 3 (três) 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 categorias de docentes e a categoria 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.11 - As funções de confiança correspondem às atividades de Direção e Vice-Direção de Unidades de Ensino, devendo ser exercidas por servidores ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Carreira do Magistério, desde que habilitados ou devidamente autorizados pelo órgão competente do sistema.

Parágrafo único- As funções de confiança estão estruturadas no Anexo II.

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** das Carreiras o vencimento 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.

CAPITULO V DAS GRATIFICAÇÕES

CAPITULO V DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 16- Além do vencimento, o profissional do magistério fará jus às seguintes vantagens:

- a) **Gratificação pelo exercício da docência em escola de difícil acesso**, até o limite de 40% (quarenta por cento) do vencimento, conforme regulamento aprovado anualmente por ato do titular da Secretária Municipal de Educação, ouvida a Comissão de Gestão do Plano de Carreira, que considerará as dificuldades de transporte e de acesso e o deslocamento permanente.
- b) **Gratificação de Educação Especial**, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento, destinada aos profissionais do magistério pelo exercício da docência a alunos portadores de necessidades especiais, no ensino público municipal, em Centro especializado, e que tenham formação específica em nível de pós-graduação, em cursos de especialização na área de educação especial, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.
- c) **Gratificação pelo exercício de Direção** de unidade escolar;
- d) **Gratificação pelo exercício de Coordenação Administrativa** de unidade escolar;

- e) **Adicional** por tempo de serviço, nos termos do estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

§ 1º - As gratificações não são cumulativas, prevalecendo sempre a de maior valor.

§ 2º - As gratificações não serão incorporadas à remuneração do servidor.

Art.17. A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares, observará a tipologia das escolas e corresponderá a um percentual sobre o vencimento básico da carreira, conforme escalonamento a seguir:

I – 40% (quarenta por cento) para escolas com até 100 alunos;

II- 60% (sessenta por cento) para escolas com 101 a 500 alunos;

II - 80% (oitenta por cento) para escolas com 501 a 1.000 alunos;

III -100% (cem por cento) para escolas com mais de 1.000 alunos.

§ 1º - As variações registradas no atendimento dos critérios de tipificação das escolas implicarão na correção da gratificação a ser paga, apurados anualmente.

§ 2º - A existência do cargo de vice-diretor das unidades escolares será fixada em regulamento específico pela Secretaria Municipal de Educação, ouvida a Comissão de Gestão do Plano de Carreira

§ 3º - A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 70% (setenta por cento) da gratificação devida à direção correspondente.

§ 4º - A classificação das unidades escolares, segundo a tipologia, será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação, ouvida a Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Art. 18. A gratificação pelo exercício de direção e de vice-direção de unidades escolares consta no Anexo II.

CAPITULO VI **DO INGRESSO DO SERVIDOR**

Art 19. 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, conterá normas comuns a todos os candidatos e será baixada pelo Executivo Municipal.

Art. 20 - 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 objeto 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 em regulamento próprio.

§ 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 21. 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 – A movimentação do servidor só poderá ser efetivada após aprovação no estágio probatório.

Art. 22 - 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. 23. 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. 24. Fica assegurada a promoção vertical por enquadramento em Nível mais elevado da respectiva classe, na seguinte conformidade:

Professor I

- a) Para o Nível II – mediante apresentação de diploma de curso Normal Superior ou de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na educação infantil ou no ensino fundamental;
- b) para o Nível III, 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.

Professor II

- a) 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.
- b) Para o Nível III, mediante a apresentação de diploma de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, em área de educação, em nível de mestrado ou doutorado.

Técnico-Pedagógico

- a) 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.
- b) Para o Nível III, mediante a apresentação de diploma de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu, em área de educação, em nível de mestrado ou doutorado.

§ 1º - Quando da promoção vertical, o servidor ocupará, no novo nível, referência igual a que ocupava no nível anterior.

§ 2º 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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 25. 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. 26. A jornada de trabalho do Técnico-Pedagógico é de 40 (quarenta) horas semanais ou, equivalentemente, 200 (duzentas) horas mensais.

Art. 27. 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. 28. 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 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. 29. 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, 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 a distância.

Art. 30. A execução dos programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização, poderá ser atribuída aos Órgãos Setoriais do Sistema Municipal de Ensino ou, ainda, delegada a entidades públicas ou privadas na área de Educação, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 31. 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 frequência 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. 32. O afastamento do titular de cargo da Carreira do Magistério, com ônus, para frequentar 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. 33. Os certificados, relativos aos cursos referidos anteriormente, deverão conter a apuração da assiduidade, aproveitamento e horas de atividades.

Art. 34. 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. 35. 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-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. 36. 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.

TÍTULO III
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO

CAPITULO I
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art 37– Fica criada a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Municipal, como órgão de apoio técnico à administração municipal, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Carreira, ora instituído, em especial a aplicação dos critérios de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição Federal, e dos critérios para promoção na carreira.

Parágrafo único - A Comissão de Gestão terá sua organização e forma de funcionamento definidas, complementarmente, por ato do Chefe do Executivo Municipal, observando a paridade entre representantes da Administração do Município e de entidades representativas do magistério público municipal.

CAPÍTULO II
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. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a proceder ao enquadramento neste Plano, dos atuais servidores titulares de cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério do Município, mediante transferência para os cargos do Quadro de Carreira do Magistério fixado na presente Lei, respeitados os requisitos exigidos no novo cargo/nível e 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 artigo anterior, for inferior à remuneração até então percebida pelo servidor, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

CAPITULO III **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- Os cargos vagos existentes, bem como os que vierem a vagar em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.

Art 43- Para o estrito atendimento às necessidades do ensino, poderão ser contratados Professores e Técnico-Pedagógicos, com habilitação específica, em caráter temporário e a título precário, desde que, previamente, aprovados seus currículos .

Art. 44. O 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.45. O titular do cargo de Professor II poderá, desde que habilitado, ser convocado a ministrar aulas nas séries iniciais do ensino fundamental ou na educação infantil, como carga horária suplementar, em caráter transitório.

Art. 46. 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 de Professor, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho, corresponderá a 1/125 (um cento e vinte e cinco avos) do valor da jornada mensal, correspondente ao nível/referência de seu cargo.

Art. 47. O regime jurídico dos servidores enquadrados neste plano é o estatutário.

Art. 48. Os profissionais do Grupo Magistério, 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.

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

Art. 50. 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. 51 – 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. 52. 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 VI - Quadro de Carreira - Descrição dos Cargos

Art. 53. Os casos omissos serão objeto de estudo das Secretarias Municipais de Educação e Administração.

Art. 54. O Chefe do Poder Executivo Municipal reajustará os vencimentos dos profissionais do Magistério ou concederá abono salarial aos referidos profissionais, havendo disponibilidade financeira.

Art. 55. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 56. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei 133/2003, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE GOIANÉSIA DO PARÁ, ESTADO DO PARÁ, Em,18 de Dezembro de 2008..

Itamar Cardoso
Prefeito

**ANEXO I - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
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
			III
	PROFESSOR II	GOM-PROF II	I
			II
			III
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO Á DOCÊNCIA	TÉCNICO- PEDAGÓGICO	GOM-TP	I
			II
			III

**Itamar Cardoso
Prefeito**

ANEXO II - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.

FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Função	Tipologia	Percentual	Base de Cálculo
Direção	1	20%	Vencimento correspondente à jornada
	2	30%	
	3	40%	
Coordenação Administrativa	1	14%	Vencimento correspondente à jornada
	2	21%	
	3	28%	

ANEXO III - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
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	
	PROFESSOR II	GOM-PROF II	
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA	TÉCNICO-PEDAGÓGICO	GOM-TP	

Itamar Cardoso
Prefeito

**ANEXO IV - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
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	132	136	140	144	148	152	156	160	164	
	III	142	146	150	154	158	162	166	170	174	
PROF II	I	150	154	158	162	166	170	174	178	182	
	II	160	164	168	172	176	180	184	188	192	
	III	175	179	183	187	191	195	199	203	207	
TP	I	240	244	248	252	256	260	264	268	272	
	II	250	254	258	262	266	270	274	278	282	
	III	265	269	273	277	281	285	289	293	297	

**ANEXO V - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
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	550,00	572,00	594,00	616,00	638,00	660,00	682,00	704,00	726,00
	II	726,00	748,00	770,00	792,00	814,00	836,00	858,00	880,00	902,00
	III	781,00	803,00	825,00	847,00	869,00	891,00	913,00	935,00	957,00
PROF II	I	825,00	847,00	869,00	891,00	913,00	935,00	957,00	979,00	1001,0
	II	880,00	902,00	924,00	946,00	968,00	990,00	1012,0	1034,0	1056,0
	III	962,50	984,50	1006,5	1028,5	1050,5	1072,5	1094,5	1116,5	1138,5
TP	I	1320,0	1342,0	1364,0	1386,0	1408,0	1430,0	1452,0	1474,0	1496,0
	II	1375,0	1397,0	1419,0	1441,0	1463,0	1485,0	1507,0	1529,0	1551,0
	III	1457,5	1479,5	1501,5	1523,5	1545,5	1567,5	1589,5	1611,5	1633,5

OBS: 1. O vencimento básico da Carreira do Magistério é fixado em R\$ 550,00

2. Os valores desta tabela são calculados multiplicando-se por R\$ 550,00 o valor correspondente estabelecido na tabela da estrutura básica da Carreira (Anexo IV) e dividindo-se o resultado por 100.

Itamar Cardoso
Prefeito

ANEXO VI - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
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 vertical : acesso ao Nível III . Promoção horizontal : acesso às referências . Ascensão funcional
III	Curso de pós-graduação, em área de educação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.	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 vertical : Acesso ao Nível III . Promoção horizontal : acesso às referências . Ascensão funcional
III	Curso de pós-graduação stricto sensu, em área de educação, em nível de mestrado ou doutorado.	5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental	. Promoção horizontal : acesso às referências . Ascensão funcional

**ANEXO VI - LEI Nº. 229 /2008-PMGP.
CATEGORIA FUNCIONAL: APOIO PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA**

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 vertical: . Acesso ao Nível III . Promoção horizontal: acesso às referências . Ascensão funcional
III	Curso de pós-graduação stricto sensu, em área de educação, em nível de mestrado ou doutorado.	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em Nível de Sistema de Ensino	. Promoção horizontal: acesso às referências . Ascensão funcional

Itamar Cardoso
Prefeito