

PLANO
DE
CARREIRA
MAGISTERIO



LEI Nº 971 DE 12 DE ABRIL DE 2010

**DISPÕE SOBRE ADEQUAÇÃO DA CARREIRA DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
PÚBLICA MUNICIPAL DO MUNICÍPIO DE BREJO GRANDE
DO ARAGUAIA - PA.**

O Prefeito Municipal de Brejo Grande do Araguaia/PA Geraldo Francisco de Moraes faz saber que o Plenário da Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

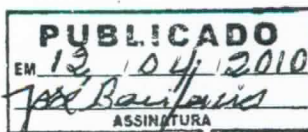
**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Esta lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do magistério da Educação Pública Municipal, com os seguintes princípios e valores:

- I- A valorização do servidor da educação, como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade;
- II- A promoção funcional da carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do servidor e a avaliação do seu desempenho;
- III- A participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola;
- IV- A socialização do conhecimento como condição de implementação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;
- V- O compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã.

Art. 2º - Para os efeitos desta lei, entende-se por:

- I - Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realizem atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II - Profissionais do magistério da Educação básica Pública Municipal, os Professores e os Funcionários Assistentes Educacionais e os Auxiliares de Serviços Educacional, que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do Sistema Municipal de Ensino;
- III - Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor, que exercem as funções de docência e as de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito do ensino público municipal;





IV – Professor, o titular de cargo da carreira do magistério público municipal, com funções de magistério;

V – Funções de Magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as de administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional e apoio psico-social, bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa nas Unidades Escolares ou no Órgão da Secretaria Municipal de Educação;

VI – Assistente Educacional, o titular do cargo cujas funções exijam formação de Nível Médio e ou com complementação específica na área Técnica de Nível Médio como Gestão Escolar e de Multimeios Didáticos e que abrangem as atividades de agente administrativo, auxiliar de secretaria e a de digitador;

VII – Auxiliar de Serviço Educacional, o titular do cargo cujas funções exijam formação de Nível Fundamental e ou com formação específica na área Técnica de Nível Médio como Nutrição Escolar, Manutenção de Infra-Estrutura e Transporte Escolar e que abrangem as atividades de merendeira, servente, vigia, porteiro e a de motorista.

VIII – Os cargos de provimento efetivo são escalonados em Níveis e Classes.

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação Pública Municipal tem como finalidade, definir e regulamentar as condições e o processo de movimentação dos Profissionais em educação na respectiva carreira, estabelecendo a progressão e promoção funcional e a correspondente evolução da remuneração.

CAPÍTULO II DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTERIO DA EDUCAÇÃO PUBLICA

SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4º - A carreira dos profissionais em educação pública municipal tem como princípios básicos:

I – A profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – Aprimoramento de qualificação através de cursos e estágios de formação inicial e continuada, atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado;

IV – A progressão, através de mudanças de níveis de habilitação e de referências além de promoções periódica na carreira;



- V – A igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;
- VI – Piso salarial profissional nunca inferior ao mínimo nacional com correção anual definido em acordo coletivo entre a entidade representativa da categoria e a administração pública municipal;
- VII – A integração do desenvolvimento profissional dos trabalhadores ao desenvolvimento da educação no município visando padrão de qualidade;
- VIII – Período reservado aos estudos, planejamento e avaliação, incluídos na jornada de trabalho;
- IX – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.
- X- Livre organização sindical da categoria.

SEÇÃO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA
SUBSEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º - A carreira e valorização dos Profissionais em educação pública municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de: Professor, Assistente Educacional e Auxiliar de Serviço Educacional e são estruturados em quatro classes cada.

§ 1º - **Cargo** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração correspondente definido pelo poder público, nos termos da lei.

§ 2º - **Carreira** é o conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória dos Profissionais, e abrange a Educação Básica.

§ 3º - **Nível** é a hierarquização da carreira, segundo o grau de escolaridade ou formação profissional.

§ 4º - **Classe** é a posição na carreira, decorrente do processo da avaliação de desempenho e essa posição corresponde a graus crescentes de vencimentos.

§ 5º - **Referência** é o diferencial da posição horizontal do servidor efetivo na escala de vencimento.

§ 6º - **Vencimento** é a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível do cargo e nas devidas referências das classes.

§ 7º - **Remuneração** é o correspondente ao vencimento de cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias especificadas do cargo.



§ 8º - **Evolução funcional** é o crescimento do servidor na carreira, através de procedimentos de progressão e promoção.

§ 9º - **Grupo** é o lugar na organização do serviço público correspondente ao grau de habilitação escolar.

Art. 6º - Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, obtida com:

I - Para o Cargo de Professor, Curso Superior de Licenciatura Plena para o exercício das funções de magistério, admitindo-se para as séries iniciais do ensino fundamental e educação infantil, o Curso Médio Normal ou Magistério.

SUBSEÇÃO II DAS CLASSES E DOS NÍVEIS

Art. 7º - As classes constituem a linha de promoção da carreira dos profissionais do ensino público municipal e são designadas pelas letras A, B, C e D.

Art. 8º - Os níveis do cargo de professor são cinco (05):

Nível 1 - Formação de nível médio, na modalidade normal;

Nível 2 - Formação em área própria, de nível superior, em curso de licenciatura ou formação superior em área própria correspondente com complementação nos termos legais;

Nível 3 - Formação em nível de pós-graduação, Especialização na área de docência, obtida em cursos com duração mínima de trezentos e sessenta (360) horas.

Nível 4 - Formação em nível de pós-graduação, Mestrado na área de educação;

Nível 5 - Formação em nível de pós-graduação, Doutorado na área de educação.

PARÁGRAFO ÚNICO: O concurso público para professor será realizado por área de atuação, não sendo alterada em função da mudança de nível, exigida a formação mínima.

SEÇÃO III DO INGRESSO

Art. 9º - O ingresso para os cargos de provimento efetivo far-se-á na referência inicial da categoria funcional mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, respeitando o disposto na Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para cada cargo é exigido o grau de instrução correspondente ao disposto no Art. 6º da presente Lei.



Art. 10 - O servidor, uma vez empossado, deverá participar dos programas de capacitação funcional exigidos para o desempenho do cargo e cumprirá o Estágio Probatório de três (03) anos, após o qual terá assegurado a estabilidade.

PARÁGRAFO ÚNICO - Como condição para a aquisição da estabilidade prevista neste artigo, é obrigatório uma avaliação de desempenho do servidor pela Comissão de Gestão do Plano, ao final do estágio probatório.

SEÇÃO IV DA PROGRESSÃO

Art. 11 - Progressão é a mudança de um nível para o outro de uma determinada carreira.

§ 1º - a progressão do concursado de professor, estável ocorrerá de forma automática após ser requerida pelo servidor e comprovada a nova habilitação, reconhecida pelo MEC.

§ 2º Somente progredirá o professor concursado para o nível médio quando comprovar ter concluído licenciatura plena em pedagogia, ressalvado os servidores concursados no cargo de professor, que na data da publicação desta lei já forem estáveis e tiverem concluído qualquer licenciatura plena na área da educação reconhecida pelo MEC.

SEÇÃO V DA PROMOÇÃO

Art. 12 - Promoção é a mudança do servidor dentro da carreira a que pertence, após ter cumprido o estágio probatório e dar-se-á através de:

I - **Promoção Vertical** - é o deslocamento do servidor, de uma classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível, observando-se o seu aperfeiçoamento profissional bem como a avaliação de desempenho e obedecendo ao interstício de doze (12) meses;

II - **Promoção Horizontal** - é o deslocamento do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, observando-se a sua permanência na função e obedecendo ao interstício de três (03) anos.

PARÁGRAFO ÚNICO - A avaliação de desempenho, a aferição do aperfeiçoamento e a avaliação do conhecimento serão realizadas de acordo com o regulamento definido pela Comissão de Gestão do Plano.

SEÇÃO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Art. 13- A qualificação profissional, objetivando a progressão e a promoção na carreira, se dará através do aprimoramento permanente dos Profissionais em educação e será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado em instituições

Credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 14- A licença para qualificação dos profissionais do magistério deverá ser observada.

§ 1º A licença para qualificação profissional deverá ser solicitado pelo profissional do magistério à Secretaria Municipal de Educação e deliberação do Prefeito Municipal e somente será concedida quando não houver possibilidade de realização do curso sem prejuízo da jornada de trabalho.

§ 2º se a licença para qualificação for remunerada o servidor fica obrigado a trabalhar no município por igual período que ficou afastado sob pena de ressarcir o erário publico, no valor que foi investido no servidor.

SEÇÃO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 15- A jornada dos Profissionais do Magistério público municipal terá uma duração de 20 até 40 horas semanais.

§ 1º - A jornada de trabalho será pré-estabelecida nos editais de convocação para o concurso público municipal;

§ 2º - A definição estabelecida no parágrafo 1º não poderá dispor contrário à Resolução Nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação e a Lei Federal nº 11.738/2008.

§ 3º - As horas atividades corresponderão à 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada de trabalho do docente e serão destinadas a preparação e a avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 4º - O professor em função não docente, não fará jus á horas-atividades, podendo sua jornada ser de vinte até quarenta horas semanais, neste estará incluído coordenadores pedagógicos, orientadores educacionais.

PARAGRAFO ÚNICO: Será admitida aos servidores que desempenham funções operacionais, administrativa e suporte pedagógico, jornada de seis (06) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva com a categoria, conforme o art 7º, inciso XIV da Constituição Federal;

SEÇÃO VIII DA REMUNERAÇÃO SUBSEÇÃO I



DO VENCIMENTO

Art. 16 – A remuneração dos trabalhadores em educação pública municipal corresponde ao vencimento relativo à referência da classe e ao nível de habilitação em que se encontra acrescido das vantagens pecuniárias a que faz jus.

§ 1º - Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a referência inicial, da classe a que pertença e no nível mínimo de habilitação.

§ 2º - A estrutura salarial do Magistério, bem como a composição, as especificações e os valores de vencimentos de cargos e funções integram os anexos I e II da presente Lei.

§ 3º - O reajuste será periódico dos vencimentos iniciais e da remuneração básica da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, com ganhos adicionais proporcionais ao crescimento da arrecadação dos tributos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 4º - O vencimento básico não deverá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional.

SUBSEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 17 – Além do vencimento, o trabalhador em educação fará jus às seguintes vantagens:

I – GRATIFICAÇÕES:

- a) Pelo exercício da função de direção ou vice-direção de unidades escolares;
- b) Pelo exercício em escola da zona rural, ou provimento, considerando o nível de dificuldade de acesso a essa escola;
- c) Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais (Itinerante e classe de recurso);
- d) Pelo exercício da função de secretário de unidade escolar.
- e) Pela escolaridade;

II – ADICIONAIS:

- a) Por tempo de serviço;

§ 1º - As gratificações e os adicionais incidirão sobre o vencimento base da referência na classe e nível do trabalhador em educação pública municipal, e sobre a jornada de trabalho mínima exigida nesta Lei.

§ 2º - As gratificações não são cumulativas.

Art. 18 – A gratificação pelo exercício da função de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:



I – 20% por cento para as escolas de pequeno porte;

II – 25% por cento para escolas de médio porte;

III – 30% por cento para escolas de grande porte;

§ 1º - A gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 50% por cento da gratificação devida à função de direção correspondente.

§ 2º - Para efeito de classificação de tipologia das escolas expressa no caput deste artigo, fica instituído que:

- a) Escola de pequeno porte é aquela que possui de 100 a 150 alunos;
- b) Escola de médio porte é aquela que possui de 151 a 300 alunos;
- c) Escola de grande porte é aquela que possui acima de 301;

Art. 19 – A gratificação pelo exercício de docência em escolas localizadas na zona rural e corresponderá até 15% do vencimento básico da carreira obedecendo os seguintes critérios:

I- 10% por cento até 50 km distantes da sede;

II- 15% por cento de 51 a 100 km distante da sede.

PARÁGRAFO ÚNICO – A referida gratificação só será efetuada mediante necessidade de deslocamento do residente no espaço urbano, até a unidade escolar na qual trabalha no espaço rural.

Art. 20 – A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais corresponderá a 20% por cento do vencimento base.

Art. 21 – A gratificação do profissional em educação pelo exercício da função de Secretário de Unidades Escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I – 20% por cento para escolas de pequeno porte;

II – 25% por cento para escolas de médio porte;

III – 30% por cento para escolas de grande porte.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeito de classificação de tipologia das escolas expressa no caput deste artigo, fica instituído que:

d) Escola de pequeno porte é aquela que possui de 100 a 150 alunos;

e) Escola de médio porte é aquela que possui de 151 a 300 alunos;

f) Escola de grande porte é aquela que possui acima de 301;

Art. 22 – A gratificação de titularidade será concedida aos profissionais do magistério público e corresponderá a:

a) 10% por cento para o profissional do magistério público que obtiver Especialização;

b) 20% por cento para o profissional do magistério público que obtiver mestrado;

c) 30% por cento para o profissional do magistério público que obtiver Doutorado.



Art. 23 – Só fará jus às vantagens que trata o artigo anterior o profissional do magistério que obtiver título de especialista, mestrado, doutorado em área específica de atuação em instituições credenciadas pelo MEC.

Art. 24 – A gratificação de titularidade não será cumulativa

Art. 25 – A gratificação pelo cumprimento de horas extras será calculada de acordo determina a Constituição Federal de 1988 e a esta fará jus os funcionários Auxiliares de Serviços Educacionais que exerçam as funções de vigias.

Art. 26 – A gratificação de Adicional Noturno será paga na forma do Regime Jurídico dos Servidores do Município.

Art. 27– O adicional por tempo de serviço será concedido de acordo com o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal de Brejo Grande do Araguaia.

SUBSEÇÃO III DAS FÉRIAS

Art. 28 – O período de férias anuais dos trabalhadores em educação pública municipal será de:

I – Quando em função docente, serão quarenta e cinco (45) dias concedidas nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário anual de forma a atender às necessidades didáticas do estabelecimento;

II– O período de férias anuais, nas demais funções será de 30 (trinta) dias, de modo a atender às necessidades pedagógicas, técnicas e administrativas do estabelecimento, devendo-se elaborar uma planilha para a referida concessão, conforme necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os servidores ao saírem em gozo de férias farão jus a um terço (1/3) de seu vencimento, sendo que aos Professores que exerça a função docente o mesmo fará jus a 1/3 referente a 30 dias no meio do ano letivo e a 1/6 no final do ano letivo.

SEÇÃO IX DA CESSÃO

Art. 29 – Cessão é o ato através do qual o trabalhador em educação é posto à disposição da entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º - A cessão será sem ônus para o ensino público municipal, quando o trabalhador for cedido para órgãos não integrantes da rede municipal de ensino e será concedida pelo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e interesses das partes.



§ 2º - A cessão dar-se-á com ônus para o ensino público municipal nos seguintes casos excepcionais:

I - Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializados e com atuação exclusiva em educação especial;

II - Quando se tratar de entidade de representação sindical de categoria da educação (SINTEPP);

a) A licença tratada neste inciso terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição, bem como o período dessa licença será contado para todos os efeitos legais.

III - Quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

IV - Quando se tratar de órgão colegiado no âmbito da educação.

SEÇÃO X DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 30 - Fica instituída a comissão de gestão do PCCR - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério e educação da Secretaria Municipal de Educação de Brejo Grande do Araguaia, com a finalidade de orientar sua implantação e a operacionalização.

§ 1º - A comissão a que se refere o "Caput" deste artigo terá a seguinte composição:

I - 03 (três) representantes da secretaria municipal de educação, incluindo-se neste quantitativo o titular da Secretaria de Educação ou seu representante;

II - 03 (três) representantes dos servidores da área da educação, eleitos pelo sindicato dos trabalhadores em educação (SINTEPP).

§ 2º - O Coordenador da Comissão de Gestão do Plano será eleito na primeira reunião da Comissão.

§ 3º - A comissão de gestão do PCCR, dentre as suas competências, servirá de organismo consultivo, deliberativo e sugestivo.

§ 4º - O mandato da Comissão de Gestão do Plano será 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO E COMISSÃO

Art. 31 - O Quadro de Cargos e Provimento em Comissão visa o atendimento de atividades de Direção, Chefia e Assessoramento, constituindo-se das seguintes categorias funcionais:

I - Secretário Municipal de Educação, código: PMBGA - CC - SEM -01;

II - Chefe de Departamento, código: PMBGA - CC - CDP - 01;

III - Diretor Escolar, código: PMBGA - CC - DEM - 01

IV - Assessor Especial, código: PMBGA - CC - AES -01

V - Secretário Escolar, código: PMBGA - CC - SEM -01

VI - Chefe de Setor, código: PMBGA - CC - CST - 01



PARÁGRAFO ÚNICO – Os cargos em comissão deverão ser preenchidos preferencialmente por profissionais de carreira na educação, nos casos, condições e percentuais previstos em Lei.

Art. 32 – Os cargos de direção, incluindo diretor escolar, chefia e assessoramentos serão promovidos mediante ato do Poder Executivo pelo critério de livre nomeação e exoneração, nos termos da Lei.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS
SEÇÃO I
DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 33 – O primeiro provimento dos cargos de carreira dos profissionais do magistério público municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos, atendida a exigência mínima de habilidade prevista nesta Lei.

§ 1º - Os Profissionais do magistério público municipal serão enquadrados no PCCR correspondentes à respectiva qualificação nas classes por aperfeiçoamento a cada doze meses e na devida referência a cada três anos de efetivo exercício da função.

§ 2º - Se a nova remuneração decorrente do provimento do Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo trabalhador em educação, ser-lhe-á assegurada sua colocação na posição imediatamente superior, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Art.34 – Dentro do prazo de cento e vinte (120) dias contados a partir da publicação do ato de enquadramento poderá o servidor solicitar a revisão do seu enquadramento.

§ 1º- O pedido de que se trata este artigo, será dirigido à Secretaria Municipal de Educação que no prazo máximo de trinta (30) dias, a contar de sua formalização, manifestar-se-á sobre o pleito.

§ 2º- Se procedente o pedido do servidor, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de trinta (30) dias, a contar da decisão e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



ESTADO DO PARA
PREFEITURA MUNICIPAL DE BREJO GRANDE DO ARAGUAIA
PODER EXECUTIVO
CNPJ: 22.938.773/0001-56

Art. 35 – Ao realizar o provimento do Plano da Carreira, atendido no Art. 37, desta Lei, para provimento de cargos da carreira, poderá ser nomeado para cargos da classe inicial do Plano, em nível correspondente à respectiva formação.

Art. 36 - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira dos profissionais do magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da carreira referente às classes conforme anexos, parte integrante dessa Lei.

Classe A.....	1.00
Classe B.....	1.10
Classe C.....	1.20
Classe D.....	1.30

§ 1º - É fixado em R\$ **475,00** o valor do vencimento básico do Professor de nível médio, com jornada de vinte (20) horas semanais, no nível 1 e na classe A da referência inicial.

§ 2º - É fixado em R\$ **712,50** o valor de vencimento base do professor nível 2 e na classe A da referência inicial.

§ 3º - É fixado em R\$ **783,75** o valor de vencimento base do professor nível 3 e na classe A da referência inicial.

§ 4º - É fixado em R\$ **855,00** o valor de vencimento base do professor nível 4 e na classe A da referência inicial.

§ 5º - É fixado em R\$ **926,25** o valor de vencimento base do professor nível 5 e na classe A da referência inicial.

Art. 37 – Os valores dos vencimentos básicos descrito nos parágrafos 1º e 2º não estão calculados com a hora atividade, de acordo determina a Lei nº 11.738/2008.

Art. 38 - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis do magistério público municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento de cada classe:

Nível 1.....	1.00
Nível 2.....	1.50
Nível 3.....	1.65
Nível 4.....	1.80
Nível 5.....	1.95

Art. 39 - O valor dos vencimentos correspondente aos níveis do funcionário Auxiliar de Serviço Educacional do município será o mesmo do plano de carreira do município

Art. 40 - O valor dos vencimentos correspondente aos níveis do funcionário Assistente Educacional será o mesmo do plano de carreira do município.



ESTADO DO PARA
PREFEITURA MUNICIPAL DE BREJO GRANDE DO ARAGUAIA
PODER EXECUTIVO
CNPJ: 22.938.773/0001-56

Art. 41 - O exercício das funções de direção e vice-direção de unidades escolares é reservado aos integrantes do magistério público municipal com o mínimo de dois anos de docência.

Art. 42 - O exercício da função de secretário escolar poderá ser exercido por funcionário efetivo não integrante da carreira do magistério, mas que tenha no mínimo Nível Médio de escolaridade.

Art. 43 - As funções de direção e vice-direção serão exercidas preferencialmente por profissionais do magistério do quadro efetivo com graduação em pedagogia e habilitação específica em gestão escolar com no mínimo dois anos de experiência.

Parágrafo Único - Na falta do profissional de que trata o artigo anterior admitir-se-á para a função de direção e vice direção profissional do magistério do quadro efetivo com graduação em áreas específicas e com no mínimo dois anos de experiência.

Art. 44 - Os titulares de cargo de professor integrantes da carreira poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 46- As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão às contas de dotações próprias consignadas no orçamento municipal.

Art. 47 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BREJO GRANDE DO ARAGUAIA, EM 12
DE ABRIL DE 2010**


GERALDO FRANCISCO DE MORAIS.
Prefeito Municipal



ANEXOS:

Anexo: I

TABELA DE COEFICIENTE

C A R G O	N Í V E L	C L A S S E	REFERÊNCIAS										
			Ini cial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P R O F E S S O R E	I	A	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50
		B	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60
		C	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70
		D	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80
	II	A	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00
		B	1,60	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10
		C	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20
		D	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30
	III	A	1,65	1,85	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30
		B	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40
		C	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50
		D	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60
	IV	A	2,10	2,15	2,20	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60
		B	1,80	2,25	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60	2,65	2,70
		C	2,30	2,35	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60	2,65	2,70	2,75	2,80
		D	2,40	2,45	2,50	2,55	2,60	2,65	2,70	2,75	2,80	2,85	2,90
	V	A	1,95	2,55	2,60	2,65	2,70	2,75	2,80	2,85	2,90	2,95	3,00
		B	2,60	2,65	2,70	2,75	2,80	2,85	2,90	2,95	3,00	3,05	3,10
		C	2,70	2,75	2,80	2,85	2,90	2,95	3,00	3,05	3,10	3,15	3,20
		D	2,80	2,85	2,90	2,95	3,00	3,05	3,10	3,15	3,20	3,25	3,30

Obs.: Na mudança de classe serão acrescentadas 10% de uma para outra, dentro do mesmo nível;
Na mudança de referencias serão acrescentados 5% de uma para outra, dentro da mesma classe.



Anexo: I

TABELA DE SALÁRIOS

A R G O	N Í V E L	C L A S S E	REFERÊNCIAS															
			Inicia l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
P R O F E S S O R	I	A	475,00															
		B																
		C																
		D																
	II	A	712,50															
		B																
		C																
		D																
	III	A	783,75															
		B																
		C																
		D																
IV	A	855,00																
	B																	
	C																	
	D																	
V	A	926,25																
	B																	
	C																	
	D																	

Em 12 de Abril de 2010

Geraldo Francisco de Moraes
GERALDO FRANCISCO DE MORAIS.
 Prefeito Municipal

PUBLICADO
 EM 12/04/2010
José Bastos
 ASSINATURA