



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

LEI N.º 7.315 DE 12 DE AGOSTO DE 2010.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação do Município de Oriximiná, e dá outras providências.

Faço saber que a Câmara Municipal de Oriximiná aprovou e eu sanciono e publico a seguinte Lei:

TÍTULO I
DA ESTRUTURA DOS CARGOS

CAPÍTULO I
Disposições Preliminares

Art. 1.º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação do Município de Oriximiná, em conformidade com o que dispõe os Artigos 206 e 211 da Constituição Federal, Artigo 67 da Lei Federal n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN, artigo 6º da Lei n.º 11.738 de 16 de julho de 2008, Artigo 40 da Lei n.º 11.494 de 20 de junho de 2007 e Resolução do CNE/CEB/MEC n.º 02 de 28 de maio de 2009.

Art. 2.º. Os servidores públicos municipais pertencentes à Carreira do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação do Município de Oriximiná, serão regidos pelo Regime Estatutário, que é o regime vigente para todos os demais servidores públicos.

Art. 3.º - Para efeito desta Lei:

I - Cargo Público: unidade laborativa com denominação própria, criada por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento pago com recursos públicos, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições, de deveres e de responsabilidades;

II - Função Pública: é a atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração Pública confere exclusivamente a servidores ocupantes de cargo efetivo, e que destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

III – Funções de Magistério: as exercidas por professores e especialistas em educação, no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica, em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.).



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

IV - Trabalhadores da Educação Municipal: é o conjunto de servidores legalmente investidos em cargo público de provimento efetivo e que exercem atividades administrativas, de apoio direto e indireto, na busca dos melhores resultados do processo educacional;

V – Docentes: titulares do cargo de professor que compõem um grupo de servidores do magistério com atribuições de docência nas unidades escolares;

VI – Especialistas em Educação: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério, ocupantes de cargo efetivo, com atribuições em áreas de coordenação, orientação e supervisão educacionais, planejamento e avaliação.

VII – Gestores Técnico-administrativos: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério, ocupantes de cargo efetivo, com atribuições em áreas de administração da unidade escolar, de direção, de chefia, e de assessoramento em assuntos educacionais, de ensino e de pesquisa na escola, em órgãos e/ou em unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação.

VIII – Assessores Técnicos Especializados: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores, ocupantes de cargo efetivo, com atribuições em áreas de Assistência Social, de Psicologia e de Sociologia, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação.

IX - Agente Educacional: é o trabalhador que encaminha demandas da comunidade escolar, desenvolve atividades de escrituração, lavratura e registros, controle de transferências, preenchimento de boletins e atividades correlatas;

X - Auxiliar Educacional: é o trabalhador que desenvolve atividades relativas à preparação de merenda, vigilância, limpeza e conservação do prédio escolar;

XI – Turno: período correspondente a cada uma das divisões do horário diário de funcionamento da escola;

XII – Turma: conjunto de alunos sob regência de um professor;

XIII – Cargo de Carreira: aquele que se escalona em padrões de vencimento para acesso privativo de seus titulares;

XIV – Nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, de formação inicial e continuada, de titulação, representado por números.

XV – Classe: compreende o desdobramento da promoção vertical de acordo com o nível de enquadramento, com faixas salariais diferentes;

XVI – Referência: é o interstício de escalonamento dentro do mesmo nível;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

XVII – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor, pelo exercício do cargo efetivo, composto pelo vencimento base, acrescido das demais vantagens pessoais, estabelecidas em Lei.

XVIII – Vencimento Base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Grupo e Nível.

XIX – Quadro Permanente de Pessoal do Magistério: conjunto de cargos públicos de docentes, de especialistas em educação e de gestores técnico-administrativos que integram as unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino.

XX – Quadro Permanente de Pessoal da Educação: conjunto de cargos públicos de especialistas nas áreas de Assistência Social, de Psicologia e de Sociologia e de cargos públicos que exercem atividades administrativas e de apoio direto e indireto que integram as unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino.

XXI – Quadro Suplementar Especial de Pessoal da Educação: conjunto de cargos de carreira em situação funcional especial;

XXII – Promoção Vertical: é a passagem do servidor de um Nível para outro superior, na tabela de vencimento própria do Grupo a que pertence.

XXIII – Promoção Horizontal: é a passagem do servidor de um Grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de avaliação de desempenho.

XXIV – Jornada de Trabalho Docente: é a carga horária de trabalho a ser cumprida pelos integrantes do Grupo de Docentes diretamente com o aluno em sala de aula e em horas-atividades de trabalho pedagógico.

XXV – Jornada de Trabalho: é a carga horária de trabalho a ser cumprida pelos integrantes dos Grupos de Especialistas em Educação de Assessoramento Técnico Especializado e dos Trabalhadores da Educação Municipal de acordo com o Quadro anexo a esta Lei.

XXVI – Carga Horária para Atividades do Trabalho Docente — CHD: tem caráter de vencimento e corresponde a diferença entre a efetiva jornada docente e a jornada de outras atividades inerentes ao trabalho docente.

XXVII – Hora Pedagógica para Atividades do Trabalho Docente — HPD: tempo atribuído ao docente para atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade, formação continuada e cumprimento de outras atividades de acordo com a proposta pedagógica da escola.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Parágrafo Único: o exercício de coordenação e o assessoramento pedagógico serão exercidos por servidores do magistério com habilitação em Pedagogia, ou em nível de Pós-graduação em Educação, garantida nesta formação a base comum nacional, conforme o Art. 64 da Lei n.º 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN.

CAPITULO II

Da Estrutura da Carreira dos Profissionais do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal

Do Quadro Permanente e Quadro Suplementar Especial

Art. 4º. A estrutura da carreira dos profissionais do Magistério Público e dos trabalhadores da Educação Municipal é composta de cargos do Quadro Permanente e cargos do Quadro Suplementar Especial.

I - O Quadro Permanente é composto pelos cargos de Docente, Especialista em Educação, Assessor Técnico Pedagógico, Agente Educacional e Auxiliar Educacional;

II - O quadro suplementar especial é composto pelos cargos de monitor de creche, professor com nível fundamental incompleto, professor com nível fundamental completo, professor com nível médio incompleto e professor com nível médio completo;

Parágrafo único - O Quadro Especial é constituído dos cargos e funções cujos ocupantes não possuem qualificação prevista na legislação federal e, exigida neste Plano e, são extintos à medida que vaguem, sendo resguardados todos os direitos inerentes aos cargos de origem, e aos que estiverem em regência de classe, garantido o adicional de insalubridade, a gratificação de magistério e a hora pedagógica.

CAPITULO III

Dos Princípios e das Garantias Básicas

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal deve assegurar:

I – legalidade e segurança jurídica;

II – racionalização da estrutura de cargos e de carreiras;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

III - remuneração condigna dos profissionais do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal em efetivo exercício, respeitadas as peculiaridades e o regime de trabalho;

IV - a promoção horizontal e vertical;

V - o reconhecimento e a valorização do desempenho, do conhecimento e da formação continuada dos Profissionais do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal;

VI - o ingresso exclusivamente por Concurso Público de Provas e de Títulos;

VII - a jornada justa de trabalho, dentro do que estabelecem as normas legais vigentes;

VIII - a criação de uma política de recursos humanos capaz de conduzir com eficiência e eficácia o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento dos integrantes dos Quadros dos Profissionais do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal com os resultados inerentes a atividade profissional;

IX - gestão democrática do Ensino Público Municipal, na forma da lei;

X - função social da escola pública municipal e das demais unidades educacionais mantidas pela municipalidade;

XI - consciência social e comprometimento com as transformações sócio-políticas educacionais e da sociedade em geral;

XII - liberdade e aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;

XIII - trabalho coletivo como forma de garantir o Projeto Político Pedagógico das unidades educacionais, na sua elaboração, cumprimento, constante avaliação e redimensionamento.

Parágrafo Único - A valorização dos profissionais da educação de que trata o inciso V será assegurada pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e por este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

CAPITULO IV

Da Estrutura das Carreiras dos Profissionais do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal

Art. 6º - Os cargos e as funções do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal são acessíveis a todos os brasileiros ou naturalizados, preenchidos os requisitos estabelecidos nesta Lei.

Art. 7º - Integram o Magistério Público os profissionais do ensino que exercem a função docente e os que oferecem suporte pedagógico direto e indireto às atividades de ensino, incluídas as de Especialista em Educação e Gestão Técnico-administrativa.

Art. 8º - Integram o Quadro dos Trabalhadores da Educação Municipal os profissionais que exercem as funções de Assessoramento Técnico Especializado, de Assistência Educacional e de Auxílio Educacional.

Art. 9º - Os Quadros de Cargos do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação Municipal compreendem:

I - Professor;

I – Grupo de Docentes constituído de cargos efetivos de:

- a) Professor de Educação Municipal I (PEM-I);**
- b) Professor de Educação Municipal II (PEM-II).**

II – Grupo de Especialistas em Educação e Técnicos Administrativos constituído de cargos de provimento efetivo de:

- a) Especialista em Educação I (ED-I);**
- b) Diretor Educacional (DE);**
- c) Vice-Diretor Educacional (VDE);**
- d) Secretário Educacional (SE);**
- e) Direção e/ou Coordenação e Sub-coordenação de Setor (DI, CD e SCD);**
- f) Assessoria de Comunicação (AC);**



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

III – Grupo de Assessoramento Técnico Especializado constituído de cargos de provimento efetivo de:

- a) **Assistente Social (AS);**
- b) **Psicólogo (PSC);**
- c) **Sociólogo (SOC).**

IV – Agente Educacional: Grupo de Profissionais constituído de cargos efetivos de:

- a) **Agente Educacional (AE);**
- b) **Agente de Apoio Educacional (AAE).**

V – Auxiliar Educacional: Grupo de Profissionais constituído de cargos efetivos de:

- a) **Agente de Alimentação (AA);**
- b) **Vigia (VG);**
- c) **Agente de Zeladoria (AZ).**

Parágrafo Único. Os Quadros de Cargos referidos no *caput* do Artigo, com as respectivas denominações, quantitativos e vencimentos é o constante do Anexo I desta Lei.

Art. 10 - Integram o Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Educação:

I - Cargos em Comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos;

II - Funções Gratificadas.

§ 1º - Cargos em comissão são os de livre nomeação e exoneração por ato do Prefeito Municipal.

§ 2º - Funções gratificadas são cargos de direção intermediária de provimento exclusivo de servidores do quadro efetivo do Município, sendo os cargos de direção, vice-direção e secretário de escola reservados aos servidores efetivos ocupantes de cargos de professor na função docente e na função de suporte técnico pedagógico, com habilitação específica, integrantes deste plano de carreira.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 3º - Para investidura, seja em cargo em comissão seja em função gratificada — cargos de chefia, direção e assessoramento, tem por condição essencial a prévia formação técnica, a participação do servidor efetivo em cursos de formação e aperfeiçoamento na área sobre a qual será exercida, e o pleno conhecimento das atividades desenvolvidas pelo órgão a que o servidor for designado.

SEÇÃO I

Dos Direitos, Deveres e Atribuições dos Cargos

Art. 11 - São direitos e deveres dos Docentes e Especialistas em Educação:

I - participar da formulação da política educacional da rede municipal de ensino e das programações da sua unidade escolar;

II - elaborar planos, programas e projetos educacionais no âmbito de sua atuação, tendo em vista o desenvolvimento integral da pessoa humana;

III - participar da elaboração do Plano Político-Pedagógico da unidade de ensino em que estiver lotado;

IV – desenvolver, no âmbito da docência, a regência efetiva;

V - coordenar e sistematizar, no âmbito da gestão pedagógica, o processo de rendimento escolar;

VI - planejar, executar e acompanhar as ações de recuperação do educando;

VII - participar de reuniões de trabalho;

VIII - desenvolver pesquisa educacional;

IX - participar de ações administrativas e das interações educativas com a comunidade;

X - zelar pela aprendizagem dos alunos;

XI – ministrar, no âmbito da docência, os dias letivos e horas aulas estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

XII - desenvolver atividades em ambientes de aprendizagem, através das Tecnologias de Informação e Comunicação, e Programas de Educação, presencial ou à distância, com vistas à dinamização e modernização das práticas pedagógicas.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

XIII – ter todo o zelo necessário à conservação do patrimônio público municipal confiado à sua guarda.

XIV - auxiliar na busca de métodos de combate a evasão e a repetência;

XV - aperfeiçoar-se profissionalmente, buscando cada vez mais a melhoria do seu conhecimento;

XVI - ser um profissional competente e desempenhar suas funções com a dignidade necessária ao padrão de qualidade do ensino;

XVII - procurar as melhores técnicas didático-pedagógicas que visem desenvolver as capacidades do educando;

XVIII - ter respeito aos seus superiores hierárquicos e ser respeitado por estes, e tratar com urbanidade a todos os usuários dos serviços da educação.

Art. 12 - São Atribuições do Especialista em Educação:

I - planejar, coordenar, assessorar e avaliar as ações educativas, concomitantemente aos demais serviços e segmentos envolvidos no processo educacional;

II - elaborar e viabilizar o desenvolvimento do currículo pleno da escola;

III - promover a qualidade e a produtividade do processo ensino-aprendizagem;

IV - contribuir com a formulação das políticas públicas educacionais do município;

V – acompanhar e assessorar os docentes no cumprimento de horas e de dias letivos, e no desenvolvimento de plano de curso, de ensino e de processo avaliativo;

VI - estabelecer relações respeitadas entre escola e comunidade.

Art. 13 - São atribuições do Agente Educacional e do Agente de Apoio Educacional:

I - atender e encaminhar de forma respeitosa as demandas da comunidade escolar;

II - desenvolver atividades de escrituração, arquivo, protocolo, estatística, lavratura e registro de atas, controle de transferências escolares, boletins e outras inerentes aos trabalhos da secretaria escolar e dos demais setores da Secretaria Municipal de Educação;

III - operar e manter mimeógrafos, videocassetes, aparelhos de DVD, Datashow, televisores, projetores de slides, computadores, calculadoras, fotocopiadoras, retroprojetores e outros recursos didáticos de uso especial;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

IV – colaborar com as atividades da escola ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação;

V – participar da elaboração de propostas para o Plano Político Pedagógico da unidade de ensino em que estiver lotado;

VI – participar da elaboração e cumprir o Plano de Trabalho, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 14 - São Atribuições do Grupo de Profissionais constituídos de:

I – Agente de Alimentação:

- a) desenvolver atividades relativas à preparação, conservação, armazenamento e distribuição da alimentação escolar;
- b) apoio e organização do ambiente onde são desenvolvidos o processo de preparação e distribuição da alimentação escolar;
- c) participar da elaboração e cumprir o Plano de Trabalho, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação.

II – Vigia:

- a) promover a vigilância em unidades escolares e administrativas;
- b) realizar atividades de suporte operacional referentes aos serviços de portaria e executar outras atividades correlatas;
- c) apoio e organização do ambiente escolar;
- d) participar da elaboração e cumprir o Plano de Trabalho, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação.

III – Agente de Zeladoria:

- a) executar tarefas de limpeza e conservação dos móveis e materiais utilizados no ambiente escolar;
- b) realizar atividades de suporte operacional referentes aos serviços de apoio, de organização, de manutenção e outras atividades correlatas;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

- c) participar da elaboração e cumprir o Plano de Trabalho, segundo a proposta pedagógica da unidade escolar ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO II

Do Quadro Permanente de Pessoal, dos Padrões de Vencimento e da Descrição de Cargos

Art. 15 - O Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal é composto pelas classes de carreira nas atividades de Docência e de Suporte Pedagógico e constitui o Anexo I.

Art. 16 – As classes dos cargos de carreira de profissionais de Magistério do Quadro Permanente de Pessoal serão compostas a partir do nível básico de habilitação e dotadas de escalas próprias de vencimento:

I – na função de docência:

a) para o Professor de Educação Municipal I: Curso de Nível Médio com habilitação específica em Magistério, ou Normal, obtido em três ou quatro séries, podendo atuar na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, conforme disposto no artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional — Lei n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996, com a nomenclatura PEM-I;

b) para o Professor de Educação Municipal II: Curso de Graduação Superior, de licenciatura Plena em Pedagogia ou curso Normal Superior, concluída em estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação, para atuação na Educação Infantil e séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Especial, e Profissionais do Magistério com Graduação Superior em Licenciatura Plena, para atuação nas séries/anos finais do Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos, com a nomenclatura PEM-II.

c) para o Professor de Educação Municipal III: Curso de Graduação Superior, de licenciatura Plena em Pedagogia ou curso Normal Superior ou Licenciatura Plena e Pós-graduação, em nível lato sensu, na área de educação, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas, conferido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, para atuação na Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial, com a nomenclatura PEM-III;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

d) para o Professor de Educação Municipal IV: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia ou curso Normal Superior ou Licenciatura Plena e Pós-graduação, em nível de mestrado, na área de educação, conferido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, para atuação na Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial, com a nomenclatura PEM-IV;

e) para o Professor de Educação Básica V: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia ou curso Normal Superior ou Licenciatura Plena e Pós-graduação, em nível de doutorado, na área de educação, conferido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, para atuação na Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial, com a nomenclatura PEM-V.

II – na função de Especialista em Educação:

a) para Especialista em Educação I: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia, concluída em estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação, com a nomenclatura ED-I.

b) para Especialista em Educação II: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia com Pós-graduação, em nível de especialização na área da Educação Básica, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas concluída em estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, com a nomenclatura ED-II.

c) para Especialista em Educação III: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia com Pós-graduação, em nível de mestrado, na área da Educação Básica, conferido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, com a nomenclatura ED-III.

d) para Especialista em Educação IV: Curso de Graduação Superior de licenciatura Plena em Pedagogia com Pós-graduação, em nível de doutorado, na área da Educação Básica, conferido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e recomendado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, com a nomenclatura ED-IV.

§ 1º - Os valores dos padrões de vencimento dos cargos de carreiras são os constantes do Quadro Permanente de Pessoal previsto no Anexo I.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 2º. Os cursos de Pós-graduação lato sensu, ou stricto sensu - Mestrado e Doutorado, concluídos fora do país, deverão ser reconhecidos por instituição de ensino superior brasileira, conforme dispuser normas do Conselho Nacional de Educação, da CAPES e do Ministério da Educação.

TÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

CAPÍTULO I
Dos Profissionais do Magistério

Art. 17. A jornada de trabalho dos docentes em efetivo exercício será fixada em cada unidade escolar em regime de:

I – vinte e quarenta horas semanais, para os docentes que atuam na educação infantil e nos anos/séries iniciais do ensino fundamental, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) de horas suplementares;

II – trinta horas semanais para o especialista em educação;

III – vinte, trinta e quarenta horas/aula semanais para os docentes que atuam nos anos/séries finais do ensino fundamental e educação de jovens e adultos;

§ 1º - O professor na função docente terá direito a 25 % (vinte e cinco por cento) da carga horária destinada à hora pedagógica.

§ 2º - As horas pedagógicas são as destinadas à preparação e avaliação de trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, a busca de aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, ou algum elemento que venha a enriquecê-la.

§ 3º - O Docente e os demais Cargos constantes deste Plano que tiverem até três dias de faltas no mês, poderão justificá-las, por escrito, e terão a flexibilidade de repor, o docente as aulas e os demais Cargos, os dias decorrentes das faltas justificadas, em período acordado com a administração da escola.

§ 4º - as faltas cometidas após os três dias acima referidos, somente serão justificadas se estiverem amparadas conforme a seção II, do capítulo I do Título VI da Lei n.º 6.116/99 — Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Oriximiná, ficando obrigado a apresentar à escola, o devido atestado médico, no prazo de quarenta e oito horas.

§ 5º - Os docentes e os demais servidores de que trata este plano ficarão desobrigados de repor os dias das faltas amparadas por atestado médico.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 18. Ocorrendo redução de carga horária em uma unidade escolar, em virtude de alteração da organização curricular ou diminuição do número de classes e aulas, o docente terá direito a carga horária mínima de 20 horas semanais.

Art. 19. Responderá administrativamente a autoridade administrativa que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiros, sem que haja a devida comprovação da excepcionalidade da contratação temporária prevista em lei e com anuência do Prefeito Municipal.

Art. 20. O docente cumprirá integralmente a jornada semanal de trabalho, inclusive em mais de uma unidade educacional, se necessário conforme critérios de lotação contido neste Plano.

Art. 21. O aumento de carga horária poderá se dar até o limite máximo de quarenta horas com o aumento proporcional do respectivo vencimento.

Art. 22. Fica instituído o processo de habilitação destinado ao aumento da carga horária semanal de trabalho dos docentes, que será deflagrado pela Secretaria Municipal de Educação, sempre que houver vaga em determinada área de atuação.

§ 1º - O processo de habilitação será regulamentado em Edital publicado em órgão oficial do Município e em todas as unidades educacionais do Município, com, no mínimo, dez dias de antecedência do início do prazo de inscrição dos candidatos, e terá validade pelo prazo de doze meses, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 2º - O processo de habilitação será coordenado por uma comissão designada pela Secretaria Municipal de Educação, composta por cinco servidores públicos do quadro efetivo, sendo dois indicados pelo Sindicato da categoria.

Art. 23. São condições para participação no processo de habilitação:

I – efetividade e estabilidade no cargo;

II – estar em efetivo exercício no cargo de docente do Magistério Público Municipal;

III – não ter sofrido penalidade disciplinar resultante de processo administrativo nos últimos trinta e seis meses, contados da data de publicação do edital;

IV – não apresentar falta injustificada nos últimos doze meses, contados da publicação do edital;

V – ter obtido aprovação nas duas últimas avaliações de desempenho realizadas;

§ 1º - O disposto no inciso V deste artigo não será aplicado no primeiro ano de vigência deste Plano.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 2º - A simples habilitação não garante ao servidor direito ao aumento de carga horária pretendida.

Art. 24. O processo de habilitação constará de:

I – prova de títulos, vinculados à área de atuação, excluídos aqueles exigidos como pré-requisito para posse no cargo ocupado, devendo os títulos e pesos serem fixados no edital;

II – avaliação de saúde ocupacional, e, se necessário, exame clínico e exames complementares, de caráter eliminatório, que serão realizados por Junta Médica Oficial do Município ou por profissionais credenciados, para os servidores que tenham registro de afastamento médico por período igual ou superior a trinta dias nos últimos doze meses, contados da deflagração do processo de habilitação.

Parágrafo único. Em caso de empate entre dois ou mais servidores habilitados para a mesma vaga de atuação, aplicar-se-ão, na sequência, os seguintes critérios:

I – maior pontuação na prova de títulos;

II – maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino;

III – maior tempo de permanência em sala de aula na Rede Municipal de Ensino;

IV – maior tempo de efetivo exercício nos órgãos da administração direta e indireta do Município.

Art. 25. O processo de habilitação será realizado nas unidades educacionais municipais em que existir vaga.

Art. 26. A homologação das inscrições e dos servidores habilitados será afixada nas unidades educacionais onde foi realizado o processo.

Parágrafo único. O servidor poderá recorrer da homologação das inscrições e dos nomes dos servidores habilitados no prazo de três dias, contado da divulgação, mediante requerimento fundamentado dirigido à Comissão coordenadora do processo, que decidirá em igual prazo.

Art. 27. A redução da carga horária semanal de trabalho, com a redução proporcional de vencimento, deverá ser requerida pelo servidor interessado nos termos do Edital próprio a ser baixado pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O simples pedido não assegura ao servidor o direito à redução pretendida.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 28. Deferido o pedido, o servidor passará a cumprir a nova carga horária a partir do ano letivo seguinte e somente poderá participar de processo de habilitação para aumento ou redução de carga horária após trinta e seis meses, contados da redução.

Art. 29. Os docentes poderão exercer, temporariamente, suas atividades em jornada semanal de até quarenta horas, com o aumento proporcional dos respectivos vencimentos.

Art. 30. A extensão de jornada de que trata o art. 22 será permitida nas hipóteses de afastamento do servidor efetivo do exercício do cargo para:

I - exercer cargo de provimento em comissão ou função de confiança no Município, suas Autarquias e Fundações Públicas;

II - exercer a função de Diretor de unidade educacional no Município;

III - cumprir mandato eletivo municipal, estadual ou federal;

IV - exercer mandato eletivo no Sindicato da categoria;

V - gozo de licença-prêmio.

§ 1º. A extensão de jornada poderá ser revogada, a qualquer momento, nas seguintes hipóteses:

I - a pedido do servidor;

II - devido ao retorno do servidor titular da vaga;

III - desaprovação em avaliação de desempenho realizada por comissão específica;

IV - mediante motivação em regular procedimento administrativo.

§ 2º. A avaliação de desempenho de que trata o inciso III do §1.º será regulamentada por ato do titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 31. A extensão de jornada temporária será considerada, pela média, no cálculo das férias e não se incorporará à remuneração do servidor para nenhum efeito.

Art. 32. A definição dos servidores com direito à extensão de jornada temporária será efetuada mediante processo seletivo, coordenado pela Secretaria Municipal de Educação, na forma e condições estabelecidas em regulamento aprovado pelo Conselho Municipal de Educação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

TÍTULO III
DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 33. O desenvolvimento do trabalhador da educação municipal na carreira ocorrerá mediante promoção funcional.

Art. 34. Promoção funcional é a passagem do servidor estável, integrante das classes de docentes, de especialista em educação, de gestor técnico-administrativo, de assessor técnico especializado de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma classe, observados:

I - os interstícios e percentuais previstos no Anexo I;

II – a obtenção de no mínimo sete pontos na média das avaliações ocorridas no interstício;

III – a participação em cursos de formação continuada afins ao cargo que ocupa.

IV – não tenha ausência injustificada ao serviço nesse período, nem sofrido falta ou penalidade disciplinar.

§ 1º. Não alcançada a pontuação mínima prevista no inciso II, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 2º. Na hipótese do §1.º, será iniciada a contagem de novo interstício no mês subsequente àquele em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 3º. Para efeito da promoção de que trata o *caput* do artigo, será considerada a participação do servidor em cursos de formação continuada com carga horária mínima total de noventa horas, para os especialistas em educação e de sessenta horas para os Docentes em efetivo exercício.

§ 4º. As horas excedentes às quantidades fixadas no §3º frequentadas no interstício não serão computadas para efeito de nova promoção horizontal.

§ 5º. O servidor deverá encaminhar cópia dos títulos imediatamente à conclusão dos respectivos cursos à Comissão de que trata o art. 103, juntamente com os originais, para autenticação e instrução do processo de promoção.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 6º. Os títulos originais serão devolvidos ao servidor e os respectivos cursos registrados em sua ficha funcional.

§ 7º. Do indeferimento dos títulos, caberá pedido de reconsideração para a Comissão, no prazo de cinco dias úteis, contado da ciência do servidor.

Art. 35. O trabalhador da educação após obter a promoção funcional fará jus a um acréscimo de três por cento contados em seu vencimento base.

Art. 36. O acréscimo pecuniário do que trata o art. 35, decorrente da promoção horizontal, será pago:

I – automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício, se o servidor preencher dentro deste os requisitos previstos nos incisos I, II e III do art. 34;

II – a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher o requisito o inciso III do art. 34 após o término do interstício;

III - no mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, na hipótese de que trata o §1º do art. 34 desta Lei.

Art. 37. A aprovação no estágio probatório garante ao servidor a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção.

Art. 38. Promoção funcional é a passagem do trabalhador da educação de uma classe para a classe imediatamente superior, mediante sua qualificação, independente do interstício, podendo ser requerida duas vezes por ano:

I - mês de junho e dezembro, através de portaria do Prefeito homologando e deferindo das solicitações;

II - a inclusão da promoção do professor tomará como base a data da publicação da Portaria do Gabinete do Prefeito, que não excederá trinta dias após a solicitação pelo servidor.

Art. 39. Promoção vertical é a passagem do servidor estável, integrante das classes de Docentes PEM-II, Especialistas em Educação, Gestores Técnicos-administrativos e Assessores Técnicos Especializados para a faixa imediatamente superior, dentro da carreira, observados:

I – os interstícios e percentuais previstos no Anexo I;

II – obtenção de no mínimo sete pontos na média das avaliações ocorridas no interstício;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

III – a apresentação das titulações estabelecidas nas alíneas *c*, *d* e *e* do inciso I e nas alíneas *b*, *c* e *d* do inciso II do art. 16.

IV – o cumprimento das exigências definidas nesta Lei e seus regulamentos.

§ 1º. Não alcançada a pontuação mínima prevista no inciso II, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 2º. Na hipótese do §1º, será iniciada a contagem de novo interstício no mês imediatamente subsequente àquele em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 3º. O servidor deverá encaminhar cópia do respectivo título, juntamente com o original, à Comissão de que trata o art. 103 para autenticação e instrução do processo de promoção.

§ 4º. O título original será devolvido ao servidor e o respectivo curso registrado em sua ficha funcional.

§ 5º. Está habilitado à promoção vertical o servidor do magistério:

I – estável;

II – que não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;

III – que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos; e

IV – que cumprir as exigências definidas nesta Lei e seus regulamentos.

Art. 40. O acréscimo pecuniário decorrente da promoção vertical será pago:

I – automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício, se o servidor preencher dentro deste os requisitos previstos nos incisos I, II e III do art. 39;

II – a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher o requisito do inciso III do art. 39 após o término do interstício;

III – no mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, na hipótese de que trata o §1º do art. 39.

Art. 41. O afastamento do exercício do cargo efetivo para ocupar cargo de provimento em comissão no âmbito da Secretaria Municipal de Educação ou função de Direção/Vice-direção de unidade educacional não prejudica o servidor para efeito de promoção vertical.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 42. Suspendem o interstício exigido para fins das promoções horizontal e vertical:

I – as licenças e afastamentos, sem ônus para o Município, do exercício do cargo de carreira, ressalvado o disposto nos capítulos IV e V do Título III do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Oriximiná;

II – os afastamentos do exercício do cargo superiores, individual ou cumulativamente, a um ano são previstos quando:

a) da licença por acidente em serviço ou doença profissional;

b) da licença para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao tempo de serviço público prestado ao Poder Executivo;

c) da licença por motivo de saúde de pessoa da família do servidor até doze meses.

III – Os afastamentos ininterruptos do exercício do cargo, que excederem a um mandato:

IV- para desempenho de mandato classista;

V- para desempenho de mandato de membro do Conselho Municipal de Educação.

TÍTULO IV

DO ACESSO, DO CONCURSO, DO ESTÁGIO PROBATÓRIO, DA CEDÊNCIA E DA LOTAÇÃO DE PESSOAL.

CAPÍTULO I

Do Provimento e do Acesso

Art. 43. Os cargos de carreira constantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério, da Educação e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal serão preenchidos:

I – por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do artigo 37 da Constituição Federal;

II – pelo enquadramento dos atuais servidores na forma e condições definidas nesta Lei;

III – pelas demais formas de provimentos previstas nesta Lei e no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único. O provimento dos cargos de carreiras dar-se-á por ato do Prefeito Municipal.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 44 - O concurso público de caráter classificatório e eliminatório tem por finalidade avaliar o grau de conhecimento e a classificação profissional do candidato com vista ao desempenho das atribuições do cargo a ser preenchido.

Art. 45 - São requisitos básicos para o ingresso nos cargos de carreira do magistério público municipal:

- I - nacionalidade brasileira ou naturalidade;
- II - gozo dos direitos políticos;
- III - quitação das obrigações militares e eleitorais;
- IV - habilitação profissional ou nível de escolaridade exigido para o cargo;
- V - habilitação legal para o exercício do magistério;
- VI - atendimento as condições específicas previstas no exercício do cargo;
- VII – aptidão física e mental;
- VIII – idade mínima de dezoito anos.

Art. 46. O ingresso na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento da faixa I do cargo para o qual o servidor foi concursado e nomeado.

Art. 47. O desenvolvimento na carreira dos servidores pertencentes ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal dar-se-á por meio das promoções horizontal e vertical e dos servidores do Quadro Suplementar Especial de Pessoal dar-se-á por meio da promoção horizontal.

Art. 48. Somente serão consideradas para fins das Promoções, horizontal e vertical, as titulações adquiridas pelo servidor depois do ingresso no Município.

Art. 49. Será considerado como de exercício para efeito das promoções horizontal e vertical, durante o interstício, os afastamentos previstos nos capítulos IV e V do Título III do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo único. O servidor que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função de confiança receberá, automaticamente, a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

CAPÍTULO II

Do Concurso

Art. 50. Se comprovada a disponibilidade de vagas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concurso anterior se dará a abertura do concurso, por Edital publicado no Diário Oficial do Estado, ou do Município, se houver, ou em jornal de grande circulação no Município, com ampla divulgação, onde constem:

I - o número de vagas oferecidas;

II - os prazos de inscrições;

III - a documentação exigida;

IV - o tipo, a natureza e os programas das provas, com indicações dos conteúdos de avaliação;

V - os critérios de habilitação e classificação;

VI - os critérios para o desempate;

VII - a forma de comprovação dos requisitos para inscrição;

VIII- outras condições julgadas necessárias pela comissão especialmente constituída para a organização do concurso.

Art. 51. Terá preferência para admissão, no caso de empate na classificação, o candidato já pertencente ao serviço do magistério municipal e, persistindo o empate, o mais idoso.

Art. 52. O Concurso Público para o provimento da carreira do magistério será realizado pela Secretaria Municipal de Administração, que é o órgão central do sistema de recursos humanos.

Art. 53. O prazo de validade do Concurso é de dois anos contados a partir da homologação do resultado, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 54. O prazo de admissão poderá ser prorrogado em até trinta dias, mediante requerimento do interessado, que será dirigido a autoridade competente ou, no caso de doença comprovada, prorrogado pelo período que durar o impedimento.

Art. 55. O trabalhador da educação uma vez empossado participará de programas de formação continuada e de aperfeiçoamento para o melhor desempenho da função.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 56. No ato da admissão o candidato deverá assinar declaração de disponibilidade para a investidura do cargo.

Art. 57. O candidato aprovado deverá ter preenchido todas as exigências necessárias para sua aprovação, e se omitidas informações importantes e essenciais pelo candidato no ato da sua inscrição, essa omissão invalida qualquer princípio técnico que efetive a nomeação, sendo o candidato impedido de ser nomeado, e este perderá inclusive sua classificação e poderá responder legalmente pelos transtornos e impedimentos que tenha causado.

Art. 58. O ato de admissão produzirá seus efeitos a partir da assinatura do termo de posse, quando o admitido deverá se apresentar para o efetivo exercício da função.

CAPÍTULO III
Do Estágio Probatório

Art. 59. Ao entrar em exercício, o servidor do magistério nomeado para o cargo de provimento fica sujeito ao estágio probatório por um período de trinta e seis meses, conforme determinado na legislação federal, tempo em que sua atividade, para a verificação do desempenho no cargo, será objeto de avaliação, observando-se o seguinte:

- I - idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - pontualidade;
- IV - disciplina;
- V - produtividade;
- VI - qualidade de Trabalho;
- VII - adaptação ao Trabalho.

Parágrafo Único - O estágio probatório corresponderá a uma complementação do processo seletivo, devendo os Profissionais do Magistério Público e os trabalhadores da educação municipal em efetivo exercício ser avaliados por uma comissão designada pela Secretaria Municipal de Educação, composta por cinco integrantes, sendo:

- I – dois representantes indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

II – um representante indicado pelo Conselho Municipal de Educação;

III – um representante indicado pela Diretoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração;

IV – um servidor do quadro efetivo indicado pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 60. Durante o estágio probatório os Profissionais do Magistério Público e os trabalhadores da educação municipal não poderão ser removidos de suas unidades de trabalho.

Parágrafo único. O estágio probatório ficará suspenso durante o período em que os servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal estiverem exercendo cargo comissionado ou função de confiança, e será retomado a partir do término do impedimento.

CAPITULO IV

Da Cedência

Art. 61. Cessão é o ato pelo qual o servidor efetivo e estável do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal é posto à disposição de órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

Parágrafo único. As regras e critérios para regulamentar as cessões do servidor de que trata o *caput* serão estabelecidos por ato do Prefeito Municipal de acordo com o art. 88 da Lei Municipal nº 6.116/99.

Art. 62. Os Profissionais do Magistério Público e os trabalhadores da educação municipal poderão ser cedidos para outra unidade administrativa de outro Poder ou Órgão equivalente da União, do Estado ou do Município de acordo com a Lei Municipal nº 6.116/99.

Art. 63 - O professor cedido para outras funções que não sejam as de magistério ficará sujeito à sustação das gratificações da regência de classe.

Art. 64. A cessão de servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal para Autarquias e Fundações públicas instituídas e mantidas pelo Município, ou para exercer cargo em comissão em órgão da União, dos Estados ou de outros municípios, será sem ônus para a Secretaria Municipal de Educação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 65. O servidor que permanecer cedido nas hipóteses previstas no art. 64 por prazo superior a quatro anos, ininterruptos, ou por cinco anos ou mais, intercalados, num período de oito anos, perderá a lotação funcional de origem, devendo ser lotado em vaga existente quando do seu retorno.

Parágrafo único. Verificada a hipótese prevista na *caput*, o servidor ao reassumir o exercício do cargo no Município será lotado, funcionalmente, em local de sua escolha, consideradas as vagas existentes na oportunidade.

CAPITULO V

Da Remoção

Art. 66. Remoção é a movimentação de servidor ocupante de cargo do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal de uma para outra unidade educacional ou unidade organizacional da Secretaria Municipal de Educação, sem modificação de sua situação funcional.

Parágrafo Único - Os critérios de remoção serão definidos pela portaria de lotação da Secretaria Municipal de Educação e de acordo com este Plano.

Art. 67. A remoção de servidor se faz a pedido, por processo seletivo, por permuta e, excepcionalmente, de ofício.

Art. 68. Dar-se-á a remoção a pedido por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente, condicionada à comprovação por junta médica oficial do município e existência de vaga.

Art. 69. A remoção por processo seletivo será promovida quando houver vaga, de acordo com normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e aprovadas por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º. O processo seletivo de remoção precederá o processo seletivo de ingresso e será realizado, anualmente, no segundo semestre do ano letivo.

§ 2º. O Edital do processo seletivo de remoção deverá ser publicado em órgão oficial, no mínimo, trinta dias antes da data de início das inscrições, contendo as regras e o número de vagas disponível.

§ 3º. A escolha de vagas disponibilizadas para a remoção pelo processo seletivo obedecerá, rigorosamente, a classificação do servidor, observada a ordem decrescente das pontuações obtidas.

§ 4º. O prazo de validade do processo seletivo será de doze meses.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 70. O servidor removido pelo processo seletivo iniciará suas atividades no local de sua nova lotação no início do período letivo seguinte ao que se deu a remoção, salvo determinação em contrário da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 71. A remoção por permuta processar-se-á, anualmente, por ocasião da realização do processo seletivo de remoção de que trata os artigos 68, 69 e 70 observadas as normas previstas em regulamento próprio.

Art. 72. A remoção de ofício dar-se-á pelo interesse público e dependerá de prévia justificativa da autoridade competente, que caracterize a desnecessidade do serviço prestado pelo servidor na área de atividade de sua lotação.

Parágrafo único. O ato de remoção de que trata o *caput* será motivado, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos.

Art. 73. Para analisar os casos de remoção a pedido, por processo seletivo e por permuta, será composta uma comissão, nomeada pelo Secretário Municipal de Educação, formada por sete integrantes, sendo:

- I – dois representantes indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;
- II – dois representantes indicados pelo Conselho Municipal de Educação;
- III – um representante indicado pela Diretoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração;
- IV – dois servidores do quadro efetivo indicados pela Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI

Da Lotação de Pessoal

Art. 74. Todo membro do magistério público municipal terá uma lotação específica, e será indicada quando de sua nomeação ou enquadramento funcional.

§ 1º. A lotação funcional dos docentes, gestores pedagógicos, agentes educacionais e auxiliares educacionais será efetivada no âmbito das unidades escolares, a qual reservará ao Diretor da Unidade o direito de fazer os encaminhamentos devidos obedecendo as necessidades da escola, a portaria de lotação da Secretaria Municipal de Educação e o disposto nesta Lei.

§ 2º. Quando houver alteração no número de alunos matriculados, extinção de escolas ou regulamento que implique na diminuição dos servidores lotados em determinada unidade educacional, o servidor atingido deverá ser removido para a escola de sua escolha que apresentar vaga, observados, pela ordem, os seguintes critérios:



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

I – aquele que manifestar interesse prévio;

II – aquele que tiver o menor tempo de serviço na unidade escolar e for solteiro;

III – aquele que tiver o menor tempo de serviço na unidade escolar e for casado, sem filhos;

IV – aquele que tiver o menor tempo de serviço na unidade escolar e tiver filhos.

§ 3º. Independente do número de vínculos, a lotação será preferencialmente em uma só unidade de ensino, obedecendo a carga horária mínima de cem horas e máxima de duzentas horas, observando o limite da carga horária inicial de provimento.

§ 4º. Nos casos excepcionais poderá ser extrapolada a carga horária do professor em até no máximo quarenta horas, mediante documento expedido pelo Diretor da unidade educacional que justifique a referida ação e autorizado pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 75. A lotação indica o número de cargos de uma unidade educacional, dimensionada periodicamente por disciplina, especialidade, área de estudo, classe ou atividade, visando a manutenção do ensino em níveis coerentes nas áreas de competência do Município.

Art. 76. O redimensionamento do Plano de Lotação das unidades educacionais e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal de Educação será estabelecido, anualmente, por portaria emitida pelo titular da Secretaria.

Art. 77. Caberá aos Diretores e aos Especialistas em Educação de unidades educacionais organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o Plano de Lotação aprovado e com o disposto nesta Lei.

Art. 78. Cabe ao titular da Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição dos servidores da educação nos órgãos e unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino.

Art. 79. O servidor do magistério que se afastar para exercer cargo de provimento em comissão de ensino, estágios especiais, cursos de atualização, aperfeiçoamento, graduação ou pós-graduação, na área do magistério, para atender convocação do serviço militar ou em cumprimento de mandatos classistas e político, não perderá sua lotação de origem durante o tempo em que estiver licenciado.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 80. Os servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal que se afastarem para exercer cargo de provimento em comissão de ensino, estágios especiais, cursos de atualização, aperfeiçoamento, graduação ou pós-graduação, na área do magistério, para atender convocação do serviço militar ou em cumprimento de mandatos classista e político, e licença-prêmio, não perderão sua lotação de origem durante o tempo em que estiverem, licenciados.

TÍTULO V

DOS DIREITOS, BENEFÍCIOS E GRATIFICAÇÕES

CAPÍTULO I
Dos Direitos

Art. 81. Aos servidores integrantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Especial de Pessoal serão conferidos os seguintes direitos permitidos em Lei:

- I - salário;
- II - adicional por tempo de serviço;
- III - salário Família;
- IV - férias;
- V - licenças;
- VI - décimo terceiro salário;
- VII - aposentadoria;
- VIII - promoção;
- IX - outros que venham a ser conferidos por Lei.

SEÇÃO I

DAS FÉRIAS

Art. 82. O servidor efetivo pertencente ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal e o servidor comissionado atuantes na Secretaria Municipal de Educação farão jus, anualmente, a fruição de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, nas seguintes condições:



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

I – quarenta e cinco dias, para os Docentes que estejam no exercício efetivo de regência de classe e aos Especialistas em Educação em efetivo exercício, distribuídos nos trinta dias do mês de julho e quinze dias no período de recesso, conforme o calendário oficial da rede municipal de ensino e de acordo com o calendário da unidade educacional;

II – trinta dias, para os demais servidores da Rede Municipal de Ensino, que podem ser acumuladas até o máximo de dois anos.

§ 1º. Para o período aquisitivo de férias serão exigidos doze meses de exercício.

§ 2º. Durante o recesso escolar, os membros do Magistério Público Municipal poderão ser convocados pelo departamento competente para participar de cursos ou atividades relacionadas ao cargo, respeitado o período de férias.

Art. 83. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional de um terço da remuneração correspondente ao período de férias.

Parágrafo único. O servidor em regime de acumulação lícita perceberá o adicional de férias calculado sobre a remuneração dos dois cargos.

Art. 84. Aplicam-se aos servidores do Quadro Permanente e Suplementar Especial de Pessoal da Educação Municipal as demais regras referentes as férias previstas no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

SEÇÃO II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 85. A remuneração dos servidores integrantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal é a retribuição devida ao servidor, pelo exercício do cargo efetivo ou função, composto pelo vencimento base, acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em Lei e definido nos Anexos deste Plano.

Art. 86. O custeio do pagamento da remuneração dos servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal da Secretaria Municipal de Educação, será proveniente do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério — FUNDEB, dentro do que preceitua a Lei ou por Fundos/Recursos equivalentes que o substitua, e a complementação por conta das dotações próprias do Orçamento Municipal de acordo com o Art. 69 da Lei n.º 9.394/96.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 87. A aposentadoria do pessoal do magistério fica assegurada dentro do que preceitua os §§ 7º e 8º do artigo 201 da Constituição Federal e do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 88. Fica vedada a acumulação remunerada salvo os casos permitidos em Lei.

Art. 89. Havendo excedente financeiro de verba oriunda do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério — FUNDEB, esta será distribuída proporcionalmente, de acordo com a efetiva carga horária, entre os docentes em efetivo exercício de sala de aula, na forma de abono.

CAPÍTULO II
Da Licença, Da Readaptação

SEÇÃO I
Das Licenças

Das Disposições Preliminares

Art. 90. Ao servidor do magistério será concedida pela autoridade competente, licença:

I - para tratamento de saúde;

II - à gestante, adotante e paternidade;

III – prêmio por assiduidade;

IV - para serviço militar;

V - para tratar de interesse particular;

VI - para aprimoramento profissional;

VII - para desempenho de mandato classista;

VIII – para atividade política;

IX - para participação em competições desportivas nacionais, estaduais ou municipais;

X - por motivo de saúde de pessoa da família, cônjuge, filhos do servidor de acordo com a Lei nº 6.116/99 — Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Parágrafo Único - Nos casos previstos neste artigo e de acordo com o disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais, quando a licença for com vencimento, as gratificações que lhe são incorporáveis, também serão devidas na mesma proporção.

SEÇÃO II

Da Licença Prêmio por Assiduidade

Art. 91. Os servidores integrantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal da educação farão jus, após cinco anos consecutivos de efetivo exercício no serviço público municipal, a licença prêmio por assiduidade de três meses com remuneração integral de acordo com o que dispõe o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

§ 1º. A licença de que trata o *caput* do artigo fica vinculada a assiduidade, a conclusão do estágio probatório e a avaliação de desempenho.

§ 2º. É vedada a prestação de serviços pelo servidor em pleno gozo da licença Prêmio.

Art. 92. No caso da licença para tratamento de saúde, por prazo superior a quinze dias consecutivos, os servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal da educação deverão ser encaminhados para perícia médica oficial do INSS.

§ 1º. A licença para tratar de interesses particulares será de dois anos, não prorrogável, e sem remuneração.

§ 2º. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido ou no interesse do serviço público.

§ 3º. Não se concederá nova licença antes de decorridos dois anos do término da anterior.

Art. 93. A licença prêmio por assiduidade deverá, preferencialmente, ser gozada de uma única vez ou de forma parcelada, de acordo com as excepcionalidades.

§ 1º. O período parcelado da licença de que trata o *caput* do artigo não poderá ser inferior a trinta dias.

§ 2º. Se a licença especial abranger o mês de férias do servidor, esta deverá ser gozada no mês subsequente.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 94. O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio, observado a lotação por cargo, na mesma unidade escolar ou administrativa da Secretaria Municipal de Educação, não poderá ser superior a um terço da lotação da respectiva unidade, permitido o gozo de apenas um, quando o número de docentes for menor que seis.

SEÇÃO III
Da licença para Aprimoramento Profissional

Art. 95. A Licença para aprimoramento profissional consiste no afastamento do docente e do especialista em educação de suas atividades normais, para:

I – frequentar cursos de formação inicial;

II - frequentar cursos de formação continuada e aperfeiçoamento;

III - frequentar cursos de especialização, mestrado ou doutorado, com ou sem ônus para o Município, relacionados com a função exercida e que atendam ao interesse do ensino municipal;

IV - participar de congressos, simpósios ou outros eventos similares, afins à área educacional no país ou no exterior;

V - integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos da área educacional;

VI - ministrar cursos que atendam à programação do sistema municipal de educação;

VII - frequentar estágio curricular em cursos de nível superior, quando este tiver estreita relação com a educação.

§ 1º. A licença a que se refere o *caput* deste artigo será concedida desde que versem sobre assuntos ou temas referentes à educação, mediante comprovação da inscrição e comprovada frequência.

§ 2º. O afastamento para curso de formação inicial será de quatro anos, para curso de especialização de até dois anos, para curso de mestrado dois anos e para curso de doutorado quatro anos, assegurado a carga horária referente a última lotação no ato do afastamento.

§ 3º. No caso de ser solicitada prorrogação de qualquer dos prazos previstos no § 2º, caberá a Secretaria Municipal de Educação, após solicitação fundamentada, avaliar a real necessidade e emitir parecer acerca da solicitação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 4º. As regras e critérios para regulamentar o afastamento do servidor de que trata o *caput* do artigo serão estabelecidos por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 5º. Cabe ao Chefe do Poder Executivo, mediante parecer do titular da Secretaria Municipal de Educação, autorizar o afastamento do servidor nas hipóteses previstas no *caput* do artigo.

Art. 96. O docente ou especialista em educação, cuja licença tiver sido concedida com ônus para o órgão de origem, fica obrigado a prestar-lhe serviços condizentes com a nova habilitação durante o período igual, após conclusão do respectivo curso, sob pena de ressarcimento ao Município das despesas efetuadas.

SEÇÃO IV
Da Readaptação

Art. 97. Readaptação é a investidura do servidor ocupante de cargo efetivo, em um cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º. Se julgado incapaz para o serviço público o readaptando será aposentado.

§ 2º. A readaptação efetiva-se em cargo de atribuições afins respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

CAPÍTULO IV
DAS GRATIFICAÇÕES E VANTAGENS ADICIONAIS

Art. 98. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I – gratificações;

II – indenizações;

III – adicionais.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

SEÇÃO I

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 99. São devidas aos integrantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público e da Educação Municipal as seguintes gratificações e adicionais:

I - Gratificação de Escolaridade Nível Superior: no percentual de oitenta por cento incidente sobre o vencimento base dos docentes PEM-II e dos especialistas em educação ED-I;

II – Gratificação de Magistério: no percentual de dez por cento incidente sobre o vencimento base do respectivo padrão e classe ocupado pelo professor no cargo nível médio – PEM - I.

III – Gratificação de Escolaridade: no percentual de trinta por cento incidente sobre o vencimento base do respectivo padrão e classe ocupado pelo professor no cargo nível médio – PEM – I com habilitação em licenciatura plena.

IV - Gratificação de Especialista em Educação: no percentual de trinta por cento incidente sobre o vencimento base do respectivo padrão e classe ocupado pelo especialista em educação – ED – I com habilitação em licenciatura plena em Pedagogia.

V - Gratificação de Ensino Especial: no percentual de vinte por cento, incidente sobre o vencimento base do docente em regência de classe, e em atendimento pedagógico exclusivo aos alunos portadores de necessidades educacionais especiais, nos centros especializados ou nas unidades de ensino da Secretaria de Municipal da Educação ou conveniadas;

VI - Gratificação de Auxílio Transporte: no percentual de dez por cento incidente sobre o vencimento básico do respectivo padrão e classe ocupado pelo trabalhador em educação, que atuar na zona rural do Município;

VII - A Gratificação de Direção Educacional: no percentual de trinta por cento incidente sobre o vencimento base do docente PEM-II, ocupante da função de Diretor Educacional — DE;

VIII - Gratificação de Vice-direção Educacional: no percentual de vinte por cento incidente sobre o vencimento base do docente PEM-II, ocupante da função de Vice-Diretor Educacional — VDE;

IX - Gratificação de Secretário Educacional: no percentual de trinta por cento incidente sobre o vencimento base do cargo efetivo de Secretário Educacional — SE;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

X - Gratificação de Titulação: incidente sobre o vencimento base dos docentes PEM-III, PEM-IV e PEM-V e dos especialistas em educação ED-II, ED-III e ED-IV em efetivo exercício, na seguinte proporção:

- a)** dez por cento, para os detentores de curso de Especialização, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas;
- b)** vinte por cento, para os detentores de curso de Mestrado;
- c)** trinta por cento, para os detentores de curso de Doutorado.

Parágrafo Único - Os percentuais constantes do inciso X não são cumulativos, o maior exclui o menor.

Art. 100. A gratificação de titularidade será devida em razão da formação continuada dos servidores do magistério público municipal.

§ 1º. Para efeito do disposto neste artigo entende-se por formação continuada a conclusão de curso de Pós-graduação lato e stricto sensu, desde que possua relação com as áreas de habilitação específica do docente e do especialista em educação.

§ 2º - Os cursos de que trata o parágrafo anterior, só terão validade se realizados em instituições de ensino reconhecidas pelo MEC.

§ 3º - Os diplomas expedidos por instituições de ensino estrangeiras deverão ter reconhecimento por universidade brasileira que possua curso de Pós-graduação e o Diploma convalidado pelo MEC, na mesma área do conhecimento e em nível equivalente ou superior.

SEÇÃO II

DAS INDENIZAÇÕES

Subseção I

Do Adicional por Insalubridade

Art. 101. Os docentes em efetivo exercício de sala de aula, que trabalhem em contato permanente com substâncias tóxicas ou substâncias danosas à saúde fazem jus ao adicional a ser pago no percentual de dez por cento incidente sobre o vencimento base do cargo efetivo.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

TÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 102. A avaliação de desempenho para fins de promoção horizontal e vertical será realizada anualmente por comissão especialmente designada para esse fim, e observará os seguintes critérios:

- I – produtividade e qualidade de trabalho;
- II – idoneidade profissional;
- III – zelo por equipamentos e materiais;
- IV – procedimento profissional;
- V – presença no trabalho.

Art. 103. Integra a rede Municipal de Educação a Comissão de Avaliação Funcional — CAF, de que trata o art. 102, e será designada por ato do titular da Secretaria Municipal de Educação, cujos membros terão mandato de três anos.

Art. 104. Compete a CAF:

I - incentivar, coordenar e acompanhar a criação dos conselhos de avaliação funcional dentro das unidades escolares que terá a seguinte composição;

- a) Diretor ou equivalente;
- b) Especialista em Educação;
- c) Docente efetivo e estável indicado pela categoria;
- d) Servidor do Quadro Suplementar Especial de Pessoal indicado pela categoria;

II - apreciar assuntos concernentes ao desenvolvimento dos profissionais da educação na carreira, compreendendo as promoções;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

III - desenvolver estudos e análises que auxiliem informações para fixação, aperfeiçoamento e modificação da política de pessoal;

IV - planejar, organizar e coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos servidores alcançados por esta Lei observando os seguinte critérios:

a) produtividade e qualidade de trabalho;

b) idoneidade profissional;

c) zelo por equipamentos e materiais;

d) procedimento profissional;

e) presença no trabalho.

V - acompanhar o enquadramento dos servidores da educação nas tabelas de vencimentos de que trata esta Lei;

VI - coletar dados e informações e promover a realização de análises especiais, que possam servir de subsídios as suas atividades;

VII - responder às consultas relativas as matérias de sua competência;

VIII - outras atribuições que lhe forem conferidas pelos órgãos competentes, ou decorrentes de Leis ou regulamentos.

Art. 105. A CAF terá composição paritária entre representantes da Prefeitura Municipal e dos servidores do Magistério Público e dos Trabalhadores da educação, com a seguinte constituição:

I - seis membros do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal, representativo dos servidores do Magistério Público e dos trabalhadores da educação básica do Município;

II - três representantes da Secretaria Municipal da Educação;

III - três representantes da Secretaria Municipal da Administração;

IV - dois representantes do Conselho Municipal de Educação, ressalvado a indicação de um representante da categoria dos docentes.

§ 1º - Os membros da CAF e seus respectivos suplentes serão nomeados pelo Prefeito Municipal através de ato específico.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

§ 2º - Os membros da CAF desempenharão suas funções sem prejuízo das suas atividades técnicas e docentes, sendo assegurado aos representantes dos profissionais da educação horário de trabalho compatível com o funcionamento da Comissão.

Art. 106 - A organização e funcionamento do CAF serão regulamentados por Decreto do Prefeito Municipal, no prazo de noventa dias contados da publicação desta Lei.

CAPITULO VI
Dos Critérios da Avaliação de Desempenho

Art. 107. São critérios para avaliação de desempenho:

I - participar de cursos de aperfeiçoamento e de formação continuada;

II - participação em seminários, conferências e eventos similares, projetos ou programas, conselhos, associações da área de educação;

III - publicar trabalhos e desenvolver outras atividades correlatas que permeiem a área da Educação municipal, nas quais o servidor deverá obter uma carga horária de 300 horas por ano, estabelecidas em regulamento próprio;

§ 1º - A Secretaria Municipal de Educação deverá oferecer no mínimo 100 horas de curso de formação por ano, ficando a cargo do servidor as 200 horas.

§ 2º - Serão aceitos somente certificados emitidos por instituições reconhecidas pelo MEC.

§ 3º - No caso do Município não oferecer as cem horas mínimas de curso de formação por ano, previstas no parágrafo primeiro, o servidor ganhará automaticamente os pontos correspondentes.

§ 4º - Os critérios da avaliação de desempenho, bem como os demais aspectos da progressão funcional, deverão ser regulamentados no prazo de cento e oitenta dias, a contar da publicação da presente Lei, sendo resguardada a participação do Sindicato da categoria e do Conselho Municipal de Educação no processo.

Art. 108. Na avaliação de desempenho serão observados os seguintes conceitos:

I – EXCELENTE: pontuação final igual ou superior a nove;

II – BOM: pontuação final entre sete e oito virgula noventa e nove;

III – REGULAR: pontuação final entre cinco e seis virgula noventa e nove;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

IV – INSATISFATÓRIO: pontuação final inferior a cinco.

Parágrafo único. A assiduidade será mensurada anualmente, conforme a escala abaixo:

- I- nenhuma falta: dez pontos;
- II- até duas faltas: cinco pontos;
- III- de três a quatro faltas: três pontos;
- IV- Igual ou superior a cinco faltas: zero pontos.

Art. 109. Poderá concorrer à promoção horizontal, nos termos desta lei, o servidor que alcançar, no mínimo, sete pontos de média nas avaliações realizadas no interstício.

Art. 110. Da avaliação de desempenho cabe recurso ao titular da Secretaria Municipal de Educação, no prazo de cinco dias úteis, contado da comunicação escrita feita ao servidor, acompanhada de cópia da ficha de avaliação, que o decidirá em dez dias úteis.

Parágrafo único. A comunicação a que se refere o *caput* poderá ser substituída pela ciência do servidor lançada na própria ficha individual de avaliação.

Art. 111. O servidor que não atingir a média mínima de pontuação fixada no art. 109 será submetido à nova avaliação de desempenho, decorridos um ano da ciência da decisão de indeferimento do pedido de promoção.

Art. 112. Os fatores de que trata o art. 102, a ficha individual de avaliação de desempenho e demais critérios a serem observados no processo de avaliação serão regulados por ato do Prefeito Municipal.

Art. 113. A avaliação final do estágio probatório do servidor, se positiva, será considerada como avaliação de desempenho para efeito da primeira promoção horizontal, observadas as demais exigências previstas nesta Lei.

Art. 114. Na hipótese de o servidor exercer as atribuições do cargo em diferentes locais de trabalho, as avaliações de desempenho serão realizadas pelas respectivas comissões e o resultado final calculado pela média simples dos pontos alcançados em cada uma das avaliações efetuadas.

Art. 115. A avaliação deverá ser assinada pelos membros da comissão e pelo servidor avaliado.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

TITULO VII

**DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DO SUPORTE PEDAGÓGICO E DA
COMPETÊNCIA DA ESCOLA E DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

CAPITULO I

Das Condições de Trabalho

Art. 116. O efetivo exercício do Magistério deverá ser desenvolvido dentro das condições adequadas, considerando-se a distribuição de alunos por classe/ano e levando-se em conta os melhores padrões de qualidade, a correta distribuição territorial da população escolarizável, sendo necessário obedecer aos parâmetros do Sistema Municipal de Ensino, a portaria de lotação da Secretaria Municipal de Educação e o disposto neste Plano, de acordo com as modalidades ofertadas e suas formas de organização:

I - Educação Infantil;

II - Ensino Fundamental - do 1º ao 9º anos;

III - Educação Especial;

IV - Educação de Jovens e Adultos;

V - Educação do Campo, das águas e florestas — Educação Escolar Indígena e Quilombola.

Parágrafo Único - Considerando-se as peculiaridades locais em cada comunidade rural e urbana, onde haja funcionamento de Unidades de Ensino do Município, e levando-se em conta a avaliação de suas diversidades, poderão ser oferecidos programas e/ou projetos diferenciados, que serão normatizados pela portaria de lotação da Secretaria Municipal de Educação.

CAPITULO II

Do Suporte Pedagógico

Art. 117. Todo o gerenciamento administrativo-pedagógico da Unidade Escolar é de competência dos gestores técnico-administrativos e dos especialistas em educação.

Art. 118. Os Conselhos Escolares dos quais são membros natos os gestores técnico-administrativos e os especialistas em educação das Unidades Escolares, têm o dever de cuidar de todas as ações de integração da escola, bem como, aplicar com zelo, probidade e transparência todos os recursos sob sua competência e responsabilidade.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 119. Os gestores técnico-administrativos e os especialistas em educação, bem como integrantes do suporte pedagógico e do assessoramento técnico especializado da Secretaria Municipal de Educação, tem o dever de proporcionar os meios e alternativas pedagógicas que tornem viável o melhor processo ensino e aprendizagem.

CAPÍTULO IV

Da Competência da Escola e da Secretaria Municipal de Educação

SEÇÃO I
Da Escola

Art. 120. É dever da Escola, com suporte da Secretaria Municipal de Educação, oferecer uma educação de qualidade, com caráter pluralista, tendo como objetivo principal melhorar o conhecimento do cidadão a fim de facilitar a sua convivência social.

Art. 121. As Escolas terão a incumbência de:

I - elaborar e executar seu plano de trabalho a partir das diretrizes contidas no projeto político pedagógico da Escola.

II - administrar com competência os seus recursos humanos, materiais e financeiros;

III - assegurar o cumprimento de todos os dias letivos e hora/aula estabelecidos na Lei nº 9.394/96;

IV - estar atento ao cumprimento do Plano Individual de Trabalho de cada docente;

V - promover os meios necessários para recuperação dos alunos que tiveram menor rendimento;

VI - promover os processos de integração escola/comunidade através da participação dos familiares do corpo discente;

VII - fornecer todas as informações necessárias aos pais/responsáveis sob o rendimento e participação do aluno, inclusive informá-los sobre os procedimentos pedagógicos;

VIII - zelar pelo cumprimento das normas contidas no Regimento Interno da escola.

SEÇÃO II
Da Secretaria Municipal de Educação

Art. 122 Compete à Secretaria Municipal de Educação cumprir com o disposto nos artigos 15, 16, 17, 18 e 19 da Lei Municipal nº 6.955/2006 — Lei do Sistema Municipal de Ensino.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 123. Os cursos de aperfeiçoamento e de formação continuada e permanente que integrarão o programa de qualificação profissional objetivarão a constante atualização e avaliação do servidor, habilitando-o para o seu desenvolvimento na carreira.

§ 1º. Os cursos de formação continuada e permanente serão conduzidos:

I – pela Secretaria Municipal de Educação, sempre que possível;

II – por profissional ou instituição especializados, mediante convênio, na forma da legislação;

III – mediante encaminhamento do servidor a organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

IV – por meio da realização de programas de diferentes metodologias, utilizando a tecnologia educacional adequada.

§2.º Os resultados obtidos pelos servidores nos cursos de formação, organizados ou credenciados pelo Município, serão considerados para efeito de desenvolvimento na carreira, observadas as seguintes condições:

I – que sejam asseguradas iguais possibilidades e condições de participação a todos os servidores, de acordo com critérios estabelecidos em regulamento específico;

II – que os critérios de escolha sejam amplamente divulgados.

Art. 124. Poderão participar dos cursos de qualificação profissional oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação os servidores que estiverem:

I – exercendo suas funções na rede municipal de ensino;

II – cedidos para outros órgãos municipais e desempenharem atividades sócio-educativas;

III – desempenhando mandato eletivo no Sindicato da categoria ou equivalente.

Art. 125. Os programas de qualificação serão elaborados e organizados, anualmente, em articulação com a Secretaria Municipal de Administração, a tempo de serem previstos os recursos necessários à implementação na peça orçamentária.

Art. 126. Independentemente dos programas de formação, a Secretaria Municipal de Educação juntamente com o Conselho Municipal de Educação, realizará reuniões de estudo e discussão de assuntos educacionais, bem como para divulgação e análise de leis e de outras normas legais, visando facilitar o seu cumprimento e execução.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

TÍTULO VIII

Da Qualificação Profissional

Art. 127. Fica instituída como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público Municipal.

Art. 128. São objetivos da qualificação profissional:

I – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento dos servidores mediante a formação continuada e permanente;

II – possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III – propiciar a associação entre teoria e prática;

IV – criar condições à efetiva qualificação pedagógica dos servidores, por meio de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequados às transformações educacionais;

V – integrar os objetivos de cada servidor do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal e do Quadro Especial de Pessoal da educação às finalidades das políticas de educação municipal;

VI – criar e desenvolver posturas e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério e do Quadro de Pessoal;

VII – possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o para a obtenção de resultados esperados na implementação de políticas públicas de educação municipal;

VIII – promover a valorização do profissional da educação.

Art. 129. A qualificação profissional, implementada por intermédio de programas específicos, qualificará o servidor para o seu desenvolvimento funcional nas carreiras que compõem os Quadros de Pessoal do Magistério Público Municipal e Suplementar Especial de Pessoal da Educação e abrangerá as seguintes ações:

I – a complementação pedagógica, por meio de cursos de graduação em licenciatura plena, pós-graduação em nível de especialização, em áreas afins à educação para os profissionais do magistério;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

II – o aprimoramento profissional, mediante cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, em áreas afins à educação;

III – a atualização permanente dos servidores.

Parágrafo único. Os cursos de pós-graduação referidos no inciso I deverão ter a duração mínima de trezentas e sessenta horas.

Art. 130. Aos servidores integrantes do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério, da Educação e do Quadro Suplementar Especial de Pessoal da Educação em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública em geral.

Art. 131. A licença para frequentar curso de Graduação e Pós-graduação, de acordo com os incisos I e II do artigo 129 deste Plano, consiste no afastamento do docente, de suas funções, com direito a remuneração integral, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, podendo haver prorrogação, por um período de até seis meses, devendo, para tanto, ser comprovada pela instituição, tal necessidade.

Parágrafo Único - A licença concedida, de acordo com o *caput* deste artigo, será de uma única vez, por curso, e condicionará o beneficiário a permanecer, por igual tempo de afastamento, no exercício da função, ao concluir o período da licença, de acordo com o termo de compromisso assinado por ocasião da liberação para o fim específico.

TÍTULO IX
Das Disposições Finais e Transitórias

Capítulo I

Do Enquadramento

Art. 132. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Quadro Permanente de Pessoal do Magistério que constituem o Anexo I, observadas as disposições desta Lei.

Art. 133. Integrarão o Quadro Permanente de Pessoal da Educação, os atuais ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo, Vigia, Zelador, Auxiliar de Serviços Gerais e Copeira lotados nas Unidades Educacionais e na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 134. No processo de enquadramento do servidor serão considerados os seguintes fatores:

I – a igualdade de denominação e de atribuições dos cargos;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

II – as transformações de cargos promovida por esta lei;

III – os vencimentos do cargo ocupado e o vencimento do cargo no qual se dará o enquadramento;

IV – a habilitação legal para o exercício do cargo, quando for o caso.

Parágrafo único. As transformações a que se refere o inciso II foram promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições.

Art. 135. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Professor de Nível Médio com habilitação em magistério ou ensino normal, professor Licenciado Pleno, Professor Pós-graduado, Professor Mestre e Professor Doutor, serão enquadrados no Quadro Permanente de Pessoal do Magistério, no cargo de Professor PEM-I, Professor PEM-II, Professor PEM-III, Professor PEM-IV e Professor PEM-V, respectivamente.

Art. 136. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Supervisor Escolar, Orientador Escolar, Pedagogo, providos e vagos, ficam transformados no Cargo de Especialista em Educação — ED.

Art. 137. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Monitor de Creche que possuam formação de Professor de nível médio com habilitação em magistério, ensino normal ou licenciatura plena ficam enquadrados automaticamente no cargo de Professor PEM-I e constituem o Anexo V desta Lei.

Art. 138. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de professor de nível fundamental incompleto, professor de nível fundamental completo, professor de nível médio incompleto e professor de nível médio completo, integrantes do Quadro do Magistério Municipal, que comprovem estar cursando Curso de Ensino Médio com habilitação em Ensino Normal ou Licenciatura Plena no ato da sanção desta Lei, serão enquadrados no cargo de Professor PEM-I num prazo de até quatro anos com a devida apresentação do Diploma de Conclusão de Curso.

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos, de que trata o *caput* do artigo, que não se enquadrarem no prazo estabelecido, no *caput* do artigo, serão enquadrados automaticamente no cargo de Agente de Apoio Educacional que constituem o Anexo V desta Lei.

Art. 139. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Monitor de Creche, professor de nível fundamental incompleto, professor de nível fundamental completo, professor de nível médio incompleto e professor de nível médio completo, integrantes do Quadro do Magistério Municipal, que no ato da sanção desta Lei não se enquadrem no que dispõem os artigos 137 e 138, ficam enquadrados automaticamente no Quadro Suplementar Especial de Pessoal da Educação no cargo de Agente de Apoio Educacional — AAE e constituem o Anexo V desta Lei.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 140. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Serviços Gerais e copeira, Zelador e Vigia serão enquadrados no Quadro Permanente de Pessoal da Educação nos cargos de Agente Educacional — AE, Agente de Apoio Educacional — AAE, Agente de Alimentação — AA, Agente de Zeladoria — AZ e Vigia — VG, respectivamente.

§ 1º - Os atuais ocupantes do cargo de Auxiliar de Serviços Gerais poderão ser lotados com o cargo de Agente de Alimentação—AA ou Agente de Zeladoria — AZ obedecendo a disponibilidade de vagas e a lotação da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - Os atuais ocupantes dos cargos de Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Serviços Gerais, Zelador e Vigia quando, no ato da lotação, for verificado excesso de pessoal, retornarão ao Quadro Geral da Administração Municipal, no prazo de sessenta dias, a contar da data da publicação desta Lei.

Art. 141. O servidor enquadrado na forma deste capítulo ocupará dentro da faixa de vencimento do novo cargo o padrão cujo vencimento seja igual ao do cargo que estiver ocupando na data da vigência desta lei.

§ 1º - Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, ressalvadas as hipóteses previstas no inciso XV, artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 142. Os atuais ocupantes de cargos públicos do Magistério e da Educação são enquadrados:

I – nos cargos definidos pelos Anexos III e V, considerando o cargo e o campo de atuação definido no edital do concurso público prestado:

II – no Nível:

- a) os servidores enquadrados conforme o disposto nos artigos 135, 136, 137, 138, 139 e 140 desta Lei.

III – Na Referência:

- a) **A:** os servidores que tiverem até três anos de efetivo exercício no Município;
- b) **B:** os servidores que tiverem mais de três anos até cinco anos de efetivo exercício no Município;
- c) **C:** os servidores que tiverem mais de cinco anos até oito anos de efetivo exercício no Município;
- d) **D:** os servidores que tiverem mais de oito anos até doze anos de efetivo exercício no Município;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

- e) **E:** os servidores que tiverem mais de doze anos até quinze anos de efetivo exercício no Município;
- f) **F:** os servidores que tiverem mais de quinze anos até dezoito anos de efetivo exercício no Município;
- g) **G:** os servidores que tiverem mais de dezoito anos até vinte e um anos de efetivo exercício no Município;
- h) **H:** os servidores que tiverem mais de vinte e um anos até vinte e quatro anos de efetivo exercício no Município;
- i) **I:** os servidores que tiverem mais de vinte e quatro anos até vinte e sete anos de efetivo exercício no Município;
- j) **J:** os servidores que tiverem mais de vinte e sete anos até trinta anos de efetivo exercício no Município;
- k) **K:** os servidores que tiverem mais de trinta anos de efetivo exercício no Município;

Parágrafo único. Na aplicação do inciso III deste artigo, será considerado o tempo de efetivo exercício completado no último dia do mês da publicação desta Lei.

Art. 143. O prazo para enquadramento dos servidores é de sessenta dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 144. Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade do Anexo V desta Lei, observadas as seguintes regras:

- a) Os cargos constantes da coluna “Situação Anterior” ficam com a denominação alterada para a constante da coluna “Situação Nova”
- b) Ficam criados os cargos constantes na coluna “Situação Nova” sem correspondência na coluna “Situação Anterior”.

Art. 145. Fica assegurada aos servidores enquadrados no Quadro Suplementar Especial de Pessoal a promoção Horizontal, observados os percentuais e interstícios previstos nesta Lei e seus regulamentos.

Art. 146. Os servidores que forem reclassificados para o Quadro Suplementar Especial de Pessoal serão enquadrados na referência da tabela de vencimentos, observadas as regras previstas no inciso III do art. 142 desta Lei.

Parágrafo único. Todos os efeitos funcionais e financeiros decorrentes da reclassificação se produzirão a partir da data de sua homologação.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Capítulo II

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 147. O ano letivo terá uma jornada de duzentos dias definidos na LDBEN - Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional vigente.

Art. 148. Caberá ao corpo de suporte pedagógico da escola o cumprimento dos critérios de avaliação, para o sistema de recuperação do corpo discente, baseado nas normas superiores vigentes.

Art. 149. A esquematização dos conteúdos deve obedecer às normas pedagógicas da Escola, baseado nos parâmetros curriculares nacionais.

Art. 150. O controle social do FUNDEB é feito pelos seus Conselheiros e Lei específica, tendo atribuições definidas no seu regimento interno entre as quais:

I - acompanhar e controlar a perfeita distribuição e transferências dos recursos oriundos do Fundo;

II - verificar os registros contábeis e todos os demonstrativos gerenciais bimestrais e atualizados relativos aos recursos repassados ou recebidos a conta **do Fundo**;

III - supervisionar o Censo Educacional Anual.

Art. 151. Nos termos do art. 212 da Constituição Federal o município aplicará um percentual de pelo menos vinte e cinco por cento da sua receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, no desenvolvimento do ensino, obedecidos os seguintes critérios:

I - sessenta por cento para o pagamento de vencimentos e vantagens do Quadro do Magistério em efetivo exercício;

II - quarenta por cento para investimentos na área administrativa, manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 152. A revisão deste Plano, a partir de sua vigência, ocorrerá a cada cinco anos sem prejuízo de reajuste salarial anual.

Art. 153. Fica criada a Comissão de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público e dos Trabalhadores da Educação, que terá a seguinte composição:

I - Titular da Secretaria Municipal de Educação, que será o presidente nato;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

- II - um representante do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Educação;
- III - um representante da Secretaria Municipal de Administração;
- IV - dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal que representa as categorias;
- V - dois representantes do Conselho Municipal de Educação, sendo um deles da categoria do Magistério.

§ 1º - A Comissão de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério, designada através de ato normativo do Prefeito Municipal, tem as seguintes atribuições:

- I - acompanhar junto a Secretaria Municipal de Administração os procedimentos de enquadramento;
- II - providenciar e coordenar reuniões de elucidação de dúvidas quanto o enquadramento funcional;
- III - analisar as informações recolhidas para efeito de identificação da situação funcional correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Art. 154. Os candidatos aprovados em concursos públicos anteriores, que se encontram em vigência na data de publicação desta Lei, cujos cargos tiverem as denominações alteradas por esta Lei, serão nomeados nos novos cargos quando chamados a tomarem posse dos cargos concursados e se adequarão as nomenclaturas dispostas nesta Lei e seus Anexos.

Art. 155. A titulação utilizada para fins de ingresso no cargo não pode ser utilizada na promoção vertical.

Art. 156. Um mesmo título, diploma ou certificado não pode servir de documento para promoção vertical e horizontal.

Art. 157. A vigência da promoção vertical, qualquer que seja a data do término de qualquer dos cursos a que se refere o artigo 16 desta Lei, ocorrerá no mês de março do ano seguinte à conclusão do curso especificado.

Art. 158. Não prejudica a contagem de tempo, para os interstícios necessários à evolução funcional, a nomeação do servidor para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na administração direta, desde que não acarrete o afastamento das funções próprias de seu cargo de provimento efetivo.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

Art. 159. Os cargos do Quadro Suplementar Especial de Pessoal da Educação disposto no art. 139 desta Lei, serão extintos na sua vacância.

Art. 160 - A promoção horizontal é a elevação do servidor a referencia imediatamente superior a que pertence, dentro da mesma categoria funcional, obedecendo a um percentual de três por cento entre si.

§ 1º - Somente fará jus à promoção horizontal e vertical o servidor que estiver no efetivo exercício do cargo e cumprido devidamente os parâmetros de assiduidade e avaliação de desempenho.

Art. 161. Os valores do Vencimento base dos servidores da Educação são os constantes nas tabelas de vencimento dos Anexos desta Lei.

Art. 162. Nos casos em que a aplicação das normas estabelecidas por este plano, exigir ajustes de valores para garantia de direitos remuneratórios, será aplicado um fator de adequação na forma de abono, até que se tenha a normalidade dessa situação.

Parágrafo único. Os valores concedidos na forma de abono como prevê o caput do artigo, serão incorporados aos vencimentos dos servidores.

Art. 163. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários ao cumprimento desta Lei Complementar, no prazo de sessenta dias, contado de sua promulgação.

Art. 164. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações próprias, consignadas no orçamento geral do Município.

Art. 165. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Oriximiná, em 12 de agosto de 2010.

LUIZ GONZAGA VANA FILHO
Prefeito Municipal



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO III
ENQUADRAMENTO

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO NOVA
DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	AGENTE EDUCACIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS/COPEIRA	AGENTE DE ALIMENTAÇÃO
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS/ZELADOR	AGENTE DE ZELADORIA
MERENDEIRA	AGENTE DE ALIMENTAÇÃO
VIGIA	VIGIA



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO IV
TABELA DE REFERÊNCIA
REFERÊNCIA

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	LEI	CLASSE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DO QUADRO GERAL DO MUNICÍPIO DE ORIXIMINÁ	A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		B
AUXILIAR DE SERVIÇOS		C
GERAIS		D
MERENDEIRA		E
VIGIA		F
		G
	H	
	I	
	J	
	K	



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO V
ALTERAÇÃO DE CARGOS DO MAGISTÉRIO

SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO NOVA
DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	ESCOLARIDADE	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS
PROFESSOR DE MAGISTÉRIO	Nível Médio	PROF. EDUC. MUNICIPAL — PEM-I
PROFESSOR LICENCIATURA PLENA	Nível Superior	PROF. EDUC. MUNICIPAL — PEM-II
PEDAGOGO	Nível Superior	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO — ED-I
SOCIÓLOGO	Nível Superior	SOCIÓLOGO — SOC
CARGO NOVO	Nível Superior	ASSISTENTE SOCIAL — AS
CARGO NOVO	Nível Superior	PSICÓLOGO — PSC
PROFESSOR EM NÍVEL MÉDIO COMPLETO E INCOMPLETO		AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL — AAE
PROFESSOR EM NÍVEL FUNDAMENTAL INCOMPLETO E COMPLETO		AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL — AAE
MONITOR DE CRECHE		AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL — AAE
MONITOR DE CRECHE		PROF. EDUC. MUNICIPAL — PEM-I



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO I - 2010

QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL DO MAGISTERIO MUNICIPAL - ZONA URBANA

NOMENCLATURAS	CATEG	GT	QTDE	C/H	INTERSTÍCIOS E PERCENTUAIS	PADRÕES DE VENCIMENTO											
						0 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 8 anos	8 a 12 anos	12 a 15 anos	15 a 18 anos	18 a 21 anos	21 a 24anos	24 a 27anos	27 a 30anos	30 anos	
						A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
FAIXAS DE VENCIMENTO						R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL	PEM-I			20	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40	
					REMUNERAÇÃO	785,91	809,49	833,77	858,79	884,55	911,09	938,42	966,57	995,57	1.025,43	1.056,20	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL	PEM-II			20	SALARIO BASE	818,00	842,54	867,82	893,85	920,67	948,29	976,73	1.006,04	1.036,22	1.067,30	1.099,32	
					REMUNERAÇÃO	1.922,30	1.979,97	2.039,37	2.100,55	2.163,57	2.228,47	2.295,33	2.364,19	2.435,11	2.508,17	2.583,41	
	PEM-III 10,0%			20	REMUNERAÇÃO	2.004,10	2.064,22	2.126,15	2.189,93	2.255,63	2.323,30	2.393,00	2.464,79	2.538,73	2.614,90	2.693,34	
	PEM-IV 20,0%			20	REMUNERAÇÃO	2.085,90	2.148,48	2.212,93	2.279,32	2.347,70	2.418,13	2.490,67	2.565,39	2.642,36	2.721,63	2.803,28	
	PEM-V 30,0%			20	REMUNERAÇÃO	2.167,70	2.232,73	2.299,71	2.368,70	2.439,77	2.512,96	2.588,35	2.666,00	2.745,98	2.828,36	2.913,21	
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	ED-I			30	SALARIO BASE	818,00	842,54	867,82	893,85	920,67	948,29	976,73	1.006,04	1.036,22	1.067,30	1.099,32	
					REMUNERAÇÃO	1.717,80	1.769,33	1.822,41	1.877,09	1.933,40	1.991,40	2.051,14	2.112,68	2.176,06	2.241,34	2.308,58	
	ED-II 10,0%			30	REMUNERAÇÃO	1.799,60	1.853,59	1.909,20	1.966,47	2.025,47	2.086,23	2.148,82	2.213,28	2.279,68	2.348,07	2.418,51	
	ED-III 20,0%			30	REMUNERAÇÃO	1.881,40	1.937,84	1.995,98	2.055,86	2.117,53	2.181,06	2.246,49	2.313,88	2.383,30	2.454,80	2.528,44	
	ED-IV 30,0%			30	REMUNERAÇÃO	1.963,20	2.022,10	2.082,76	2.145,24	2.209,60	2.275,89	2.344,16	2.414,49	2.486,92	2.561,53	2.638,38	



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
 CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82
 ANEXO II - 2010

QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL DE APOIO DO MAGISTERIO MUNICIPAL - ZONA URBANA

NOMENCLATURAS	CATEG	GT	QTDE	C/H	INTERSTÍCIOS PERCENTUAIS	PADRÕES DE VENCIMENTO										
						0 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 8 anos	8 a 12 anos	12 a 15 anos	15 a 18 anos	18 a 21 anos	21 a 24anos	24 a 27anos	27 a 30anos	30 anos
						0,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
FAIXAS DE VENCIMENTO						A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
						R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
AGENTE EDUCACIONAL	AE			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
					REMUNERAÇÃO	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL	AAE			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
					REMUNERAÇÃO	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
AGENTE DE ALIMENTAÇÃO	AAE			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
					REMUNERAÇÃO	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
VIGIA	VG			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
					REMUNERAÇÃO	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
AGENTE DE ZELADORIA	AZ			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40
					REMUNERAÇÃO	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO II - A - 2010

QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL DE ACESSORAMENTO TÉCNICO ESPECIALIZADO DO MAGISTERIO MUNICIPAL - ZONA URBANA

NOMENCLATURAS	CATEG	GT	QTDE	C/H	INTERSTÍCIOS PERCENTUAIS	PADRÕES DE VENCIMENTO										
						0 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 8 anos	8 a 12 anos	12 a 15 anos	15 a 18 anos	18 a 21 anos	21 a 24anos	24 a 27anos	27 a 30anos	30 anos
						A R\$	B R\$	C R\$	D R\$	E R\$	F R\$	G R\$	H R\$	I R\$	J R\$	K R\$
ASSISTENTE SOCIAL	AS			30	SALARIO BASE	1.531,00	1.576,93	1.624,24	1.672,97	1.723,15	1.774,85	1.828,09	1.882,94	1.939,42	1.997,61	2.057,54
					REMUNERAÇÃO	2.755,80	2.838,47	2.923,63	3.011,34	3.101,68	3.194,73	3.290,57	3.389,29	3.490,96	3.595,69	3.703,56
PSICÓLOGO	PSC			30	SALARIO BASE	1.531,00	1.576,93	1.624,24	1.672,97	1.723,15	1.774,85	1.828,09	1.882,94	1.939,42	1.997,61	2.057,54
					REMUNERAÇÃO	2.755,80	2.838,47	2.923,63	3.011,34	3.101,68	3.194,73	3.290,57	3.389,29	3.490,96	3.595,69	3.703,56
SOCIÓLOGO	SOC			30	SALARIO BASE	1.531,00	1.576,93	1.624,24	1.672,97	1.723,15	1.774,85	1.828,09	1.882,94	1.939,42	1.997,61	2.057,54
					REMUNERAÇÃO	2.755,80	2.838,47	2.923,63	3.011,34	3.101,68	3.194,73	3.290,57	3.389,29	3.490,96	3.595,69	3.703,56



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ORIXIMINÁ
CNPJ /MF N.º 05.131.081/0001-82

ANEXO II - B - 2010

QUADRO SUPLEMENTAR DE PESSOAL DO MAGISTERIO MUNICIPAL - ZONA URBANA E RURAL

NOMENCLATURAS	CATEG	GT	QTDE	C/H	PADRÕES DE VENCIMENTO												
					INTERSTÍCIOS E PERCENTUAIS	0 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 8 anos	8 a 12 anos	12 a 15 anos	15 a 18 anos	18 a 21 anos	21 a 24anos	24 a 27anos	27 a 30anos	30 anos	
					FAIXAS DE VENCIMENTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
						R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
AGENTE DE APOIO EDUCACIONAL	AAE			40	SALARIO BASE	510,00	525,30	541,06	557,29	574,01	591,23	608,97	627,24	646,05	665,43	685,40	
					REMUNERAÇÃO	785,91	809,49	833,77	858,79	884,55	911,09	938,42	966,57	995,57	1.025,43	1.056,20	