

LEI Nº 2.144 E LEI
2.143 DE 1 DE
JUNHO DE 2007

Edila

Secrus

Edila Secrus

Amata Casca

Dispõe sobre a adequação e
reformulação do plano de
cargos e carreiras e
remuneração do quadro
pessoal da Prefeitura
Municipal de São João do
Araguaia

Colita



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

LEI Nº. 2.143 DE 1 DE JUNHO DE 2007.

DISPÕE SOBRE A ADEQUAÇÃO E REFORMULAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DO ARAGUAIA, EXCETO OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DO ARAGUAIA, ESTADO DO PARÁ, faz saber que a Câmara Municipal aprova e e/é sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS
CAPÍTULO ÚNICO
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Novo Plano de Cargos, Carreira e Salários que estabelece a política, e disciplina a administração e o desenvolvimento dos Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de São João do Araguaia.

Art. 2º. O presente Plano será norteado pelos seguintes princípios:

- I - adoção do princípio do merecimento para ingresso e desenvolvimento na carreira; e
- II - adoção de uma sistemática de merecimento que permita a valorização da contribuição de cada servidor, através da qualidade de seu desempenho e de sua melhor qualificação.

Art. 3º. Os cargos e carreira da profissão de magistério são criados e regidos por lei específica.

TÍTULO II
DA CONCEITUAÇÃO, COMPOSIÇÃO, ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E PROVIMENTO
CAPÍTULO I
DA CONCEITUAÇÃO BÁSICA

Art. 4º. Para fins desta Lei entende-se por:

- I - servidor público - conforme estabelece o Regime Jurídico é a pessoa legalmente investida em cargo público;
- II - cargo público - conforme estabelece o Regime Jurídico é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a servidor público e que tem como características essenciais à criação por lei, em número certo, denominação própria, atribuições e, remuneração paga pelo cofre público;
- III - carreira - linhas de progressão estabelecidas para o acesso aos níveis e às referências dos cargos, hierarquicamente dispostos de acordo com o grau de conhecimento, aperfeiçoamento, qualificação e/ou habilitação e tempo de efetivo exercício das atribuições do cargo;
- IV - níveis - posição hierarquizada dentro do cargo, segundo o grau de aperfeiçoamento/qualificação, desempenho e tempo de efetivo exercício das atribuições do cargo, ocupada através do processo de avaliações periódicas de desempenho;


Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

- V - referência - posição horizontal estabelecida para o ocupante do cargo dentro do respectivo nível de acordo com o critério de efetivo exercício das atribuições do cargo;
- VI - quadro - conjunto de cargos integrantes da administração pública municipal de igual natureza jurídica quanto ao provimento;
- VII - lotação - quantitativo de cargos ocupados e vagos fixados em número adequado ao funcionamento do órgão ou unidade;
- VIII - grupos ocupacionais - o conjunto de cargos com igual requisito mínimo de escolaridade para provimento e que se ocupam de atividades com grau de complexidade e conhecimentos semelhantes;
- IX - enquadramento - alocação do servidor no quadro, grupo funcional, cargo, classe e referência aos quais pertencer;
- X - padrão - o conjunto de cargos dentro do mesmo grupo ocupacional, com vencimentos iguais, por níveis.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA
SEÇÃO I
DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º. O presente Plano de Cargos, Carreira e Salários, é composto dos seguintes quadros:

- I - efetivo;
- II - suplementar em extinção; e
- III - provimento em Comissão;

Art. 6º. Além dos quadros previstos no artigo imediatamente anterior, compõe o presente plano as funções permanentes de confiança, gratificadas.

SEÇÃO II
DA ESTRUTURA
SUBSEÇÃO I
DO QUADRO EFETIVO

Art. 7º. O quadro efetivo é integrado pelos cargos de provimento efetivo dos órgãos e/ou unidades da Prefeitura Municipal de São João do Araguaia e constituirá os seguintes grupos ocupacionais:

- I - alfabetizado;
- II - elementar;
- III - operacional;
- IV - médio;
- V - médio/técnico; e
- VI - superior.

§ 1º. O grupo ocupacional alfabetizado é composto pelos servidores ocupantes de cargo cuja escolaridade mínima exigida para provimento é alfabetização e distribuído em 3 (três) padrões de vencimentos.

§ 2º. O grupo ocupacional elementar é composto pelos servidores ocupantes de cargo cuja escolaridade mínima exigida para provimento é conclusão da 4ª (quarta) série do Ensino Fundamental e distribuído em 3 (três) padrões de vencimentos.

§ 3º. O grupo ocupacional operacional é composto pelos servidores ocupantes de cargos cuja escolaridade mínima exigida para provimento é o Ensino Fundamental Completo e distribuído em 1 (um) padrão de vencimentos.

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

§ 4º. O grupo ocupacional médio é composto pelos servidores ocupantes de cargos cuja escolaridade mínima exigida para provimento é o certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio ou equivalente e distribuído em 3 (três) padrões de vencimentos.

§ 5º. O grupo ocupacional médio/técnico é composto pelos servidores ocupantes de cargos cuja escolaridade mínima exigida para provimento é o certificado de conclusão do antigo 2º (segundo) grau profissionalizante ou certificado de Ensino Médio mais certificado de curso técnico conforme a área e distribuído em 1 (um) padrão de vencimentos.

§ 6º. O grupo ocupacional superior é composto pelos servidores ocupantes de cargos cuja escolaridade mínima exigida para provimento é o diploma de nível superior, graduação e distribuído em 2 (dois) padrões de vencimentos.

SUBSEÇÃO II
DO QUADRO SUPLEMENTAR EM EXTINÇÃO

Art. 8º. O quadro suplementar em extinção é constituído pelos cargos cujos ocupantes foram admitidos até 05 de outubro de 1983, sem concurso público.

Art. 9º. O quadro suplementar em extinção será extinto gradativamente, à medida que os vagarem.

§ 1º. Os cargos do quadro suplementar em extinção que não forem mantidos na nova estrutura, com a mesma nomenclatura e, que estiverem vagos quando do início da vigência desta lei, ficam automaticamente extintos.

§ 2º. Os cargos que tiverem ocupantes estáveis que integram o quadro suplementar em extinção e forem mantidos na nova estrutura, com a mesma nomenclatura, continuarão sendo providos por servidor submetido a concurso público, sendo extinta apenas a possibilidade de ingresso de novo servidor no quadro suplementar em extinção.

Art. 10. Os ocupantes de cargos integrantes do quadro suplementar em extinção, farão jus a todos os direitos dos ocupantes de cargo efetivo, com exceção da integração à carreira e progressão a qualquer título, a partir do devido enquadramento nesta Lei.

SUBSEÇÃO III
DO QUADRO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 11. O quadro de provimento em comissão da Prefeitura Municipal de São João do Araguaia é constituído dos cargos que integram o grupo de chefia, direção, coordenação geral e assessoramento especial, e desdobra-se em cinco categorias funcionais, a saber:

I - chefia de divisão - constituída de cargos com atividades inerentes à gerência de divisões das unidades administrativas da prefeitura;

II - direção de departamento - constituída de cargos com atividades inerentes à gerência de departamentos das unidades administrativas da prefeitura;

III - assessoramento especial - constituído de cargos com atividades inerentes à assessoria direta do Chefe do Executivo; e

IV - assessoria de comunicação - constituída de cargos com atividades de divulgação e comunicação oficial do município.

SUBSEÇÃO IV
DAS FUNÇÕES PERMANENTES DE CONFIANÇA, GRATIFICADAS

Art. 12. As funções permanentes de confiança, gratificadas, são constituídas pelas necessidades permanentes do serviço público, atribuições para as quais não existe um cargo


Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

específico, podendo ser preenchidas por ocupantes de cargos diversos, quando a lei não restringir.

§ 1º. Os cargos diversos aos quais se refere o *caput* deste artigo deverão atender o requisito mínimo de escolaridade e conhecimento para o desempenho da função.

§ 2º. As funções permanentes de confiança, gratificadas, é de livre escolha, nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, obedecendo rigorosamente os seguintes dispositivos legais critérios:

I -deverá recair, exclusivamente, sobre servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo; e

II -atender o requisito de escolaridade e conhecimentos mínimos que o desempenho da função requerer.

CAPÍTULO III
DA ORGANIZAÇÃO
SEÇÃO I
DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 13. A carreira dos cargos do quadro efetivo da Prefeitura Municipal de São João do Araguaia está distribuída no anexo VII desta Lei da seguinte forma:

- I -grupos ocupacionais;
- II -padrão de vencimentos;
- III -cargos;
- IV -níveis; e
- V -referências.

SEÇÃO II
DA CARREIRA

Art. 14. A carreira dos servidores públicos do Município de São João do Araguaia possui a seguinte organização:

- I -dez referências na posição horizontal, para cada cargo; e
- II -seis níveis na posição vertical, para cada cargo.

CAPÍTULO IV
DO PROVIMENTO

Art. 15. O provimento dos cargos pode ser em caráter permanente e/ou provisório.

Art. 16. O provimento em caráter permanente se dará em cargos efetivos mediante prévia aprovação em concurso público de provas e/ou de provas e títulos.

Art. 17. O provimento em caráter provisório se dará em cargos em comissão, mediante livre escolha, nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, obedecendo rigorosamente aos seguintes critérios:

I -o mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão de direção de departamento deverá ser provido exclusivamente por servidores de carreira, devendo os seus titulares ser pessoas da inteira confiança do Chefe do Executivo e que possua, no mínimo, a conclusão do Ensino Médio ou equivalente;

II -o máximo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão de direção de departamento poderá ser provido por pessoas da inteira confiança do Chefe do Executivo sem vínculo funcional anterior com o município, sendo de sua livre escolha, nomeação e exoneração, devendo recair sobre pessoas que tenham concluído, no mínimo, o Ensino Médio ou equivalente;

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

III - o mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão de chefe de divisão deverá ser provido nos mesmos parâmetros do inciso I deste artigo;

IV - o máximo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão de chefe de divisão poderá ser provido nos mesmos termos do inciso II deste artigo;

V - o cargo de assessor especial poderá ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município;

VI - o cargo de assessor de comunicação poderá ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município, devendo recair sobre pessoas com conhecimento comprovado na área de comunicação;

VII - o cargo Comissionado de Assessor Jurídico é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município, devendo recair sobre profissional devidamente credenciado pela Ordem dos Advogados do Brasil;

VIII - o cargo Comissionado de Assessor Contábil é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município, devendo recair sobre profissional devidamente inscrito no Conselho Regional de Contabilidade;

IX - o cargo Comissionado de Tesoureiro é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município;

X - o cargo Comissionado de Procurador Geral é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo com pessoas de sua inteira confiança, sem vínculo funcional anterior com o município, devendo recair sobre profissional devidamente credenciado pela Ordem dos Advogados do Brasil.

Art. 18. A nomeação para o exercício de função de confiança, gratificada, bem como a exoneração, compete ao Chefe do Executivo e deverá recair, exclusivamente, em servidor efetivo e devidamente habilitado conforme exigência do serviço.

Art. 19. A nomeação dos cargos em comissão de secretários municipais serão de livre escolha, nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com pessoas de sua inteira confiança, podendo recair em pessoas sem vínculo funcional anterior com o município.

TÍTULO III
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 20. A progressão funcional será baseada no aperfeiçoamento, qualificação e/ou habilitação profissional, no tempo de efetivo exercício através da avaliação periódica de desempenho.

Parágrafo único. A progressão funcional será vertical e horizontal.

CAPÍTULO I
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 21. A progressão vertical é a movimentação do servidor de um nível para outro subsequente dentro do mesmo cargo, observados os critérios de efetivo tempo de serviço, e aperfeiçoamento, qualificação e/ou habilitação profissional.

Art. 22. Para fazer jus à progressão vertical o servidor deverá atender cumulativamente aos seguintes requisitos:


Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

I - ter concluído curso, aperfeiçoamento ou qualificação exigido para o nível seguinte, e resultado considerado satisfatório, no mínimo em três avaliações periódicas de desempenho, no interstício de quatro anos; e

II - ter cumprido o interstício de quatro anos de efetivo exercício no nível anterior.

Parágrafo único. O curso, aperfeiçoamento ou qualificação a que se refere o inciso I deste artigo deverá ser ministrado por instituição ou órgão devidamente credenciado para a emissão do certificado oficial e definitivo.

Art. 23. O curso, aperfeiçoamento ou qualificação a que se refere o inciso I do artigo 22 será considerado:

I - para os cargos de nível elementar e operacional, se constar carga horária clara de no mínimo oitenta horas, com conteúdo relacionado à área de atuação do cargo; e

II - para os cargos de níveis médio, médio/técnico e superior, se constar carga horária clara de no mínimo cento e vinte horas.

§ 1º. O certificado ou diploma de conclusão de um nível a mais de escolaridade, em instituições credenciadas, substitui os certificados com carga horária mínima, estabelecidos nos incisos I e II deste artigo, sempre acompanhado da avaliação periódica de desempenho.

§ 2º. O nível de escolaridade que se refere o § 1º deste artigo poderá ser em qualquer área, para os cargos que não constitui profissão regulamentada em lei, devendo para estes últimos, ser na área de atuação ou em área afim.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 24. Progressão horizontal é a movimentação do servidor de uma referência para outra subsequente, observando-se o critério de efetivo tempo de exercício nas atribuições do cargo, no limite máximo de referência que atenda o tempo mínimo para aposentadoria.

Parágrafo único. A administração procederá à progressão do servidor independente de requerimento.

Art. 25. O afastamento das atribuições do cargo interrompe a contagem do tempo para a promoção horizontal, retomando a contagem tão logo cesse o afastamento, considerando-se a fração de tempo acumulada anterior ao afastamento.

Parágrafo único. A interrupção da contagem do tempo para promoção horizontal não será considerada quando o afastamento for declarado em lei como de efetivo exercício.

Art. 26. A progressão horizontal será automática após decurso de dos três anos de efetivo exercício das atribuições do cargo observado os artigos 24 e 25 desta Lei.

CAPÍTULO III DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 27. O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo por qualquer motivo, não se computará para efeito do que tratam os artigos 21 e 24, exceto nos casos considerados no Regime Jurídico Estatutário, como de efetivo exercício.

§ 1º. A contagem do tempo para o novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período aquisitivo anterior.

§ 2º. Não se interromperá a contagem do interstício aquisitivo pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança desde que seja dentro da área maior de atuação do cargo para o qual prestou concurso público, caso contrário a interrupção será levada em consideração.

§ 3º. A área maior a qual se refere o parágrafo imediatamente anterior, seja a área na qual o cargo está inserido, se da área de educação, o cargo em comissão ou a função de confiança deve

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

estar ligada a esta área, se da saúde, a mesma coisa, se da administração, idem, assim todas as áreas existentes na administração pública de São João do Araguaia.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 28. O sistema de avaliação periódica de desempenho funcional previsto nesta lei deverá ser criado por lei específica, no prazo máximo de cento e oitenta dias, a contar da publicação desta lei.

Parágrafo único. O sistema de avaliação periódica de desempenho funcional de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composto de programa de formação, regulamento, instrumentos e critérios de avaliação, dos quais deverá ser dado amplo conhecimentos aos avaliados, quando da construção dos mesmos.

TÍTULO IV
DA JORNADA DE TRABALHO E DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA
CAPÍTULO I
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 29. A jornada de trabalho normal dos servidores públicos de São João do Araguaia será de:

I - oito horas diárias com intervalo; quarenta semanais; ou

II - seis horas diárias em regime ininterrupto; trinta horas semanais.

Parágrafo único. A jornada de trabalho a qual se refere o inciso II do *caput* deste artigo poderá ser adotada pelo Chefe do Executivo para alguns segmentos da administração, em caráter provisório, não se constituindo como jornada de trabalho oficial do município, nem tão pouco prever tal jornada em edital de concurso público.

Art. 30. Somente haverá jornada de trabalho extraordinária em casos essenciais que a justifique e ainda assim, por tempo determinado.

Parágrafo único. A jornada de trabalho a qual se refere o *caput* deste artigo deverá estar respaldada e regulamentada por Decreto do Chefe do Executivo.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA
SEÇÃO I
DO VENCIMENTO

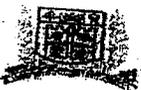
Art. 31. O menor vencimento pago a servidores públicos municipais nunca será inferior ao salário mínimo definido nacionalmente.

Art. 32. Os padrões de vencimentos dos servidores públicos municipais, que considera a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade de cada cargo, são os constantes no anexo VII desta lei.

SEÇÃO II
DAS VANTAGENS

Art. 33. Os servidores públicos municipais, além do vencimento, farão jus, conforme a situação funcional de cada um, às seguintes vantagens:

I - adicional por progressão horizontal, segundo tempo de serviço público efetivo as atribuições do cargo;


Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

- II -adicional por progressão vertical;
- III -adicional de insalubridade;
- IV -adicional de periculosidade; e
- V -gratificação de função.

Art. 34. O adicional por progressão horizontal será devido no percentual de (1%) um por cento a cada ano de serviço público efetivo no exercício das atribuições do cargo, observado o disposto nos artigos 24, 25, 26 e 27 desta Lei.

§ 1º. O adicional progressão horizontal será pago a cada período aquisitivo de 3 (três) anos, triênio, uma vez que o estágio probatório é de 3 (três) anos; e neste período não pode haver progressão.

§ 2º. O servidor integrante de cada cargo efetivo, após 3 (três) anos de efetivo exercício, se obtiver resultado satisfatório na avaliação especial de desempenho, em função do estágio probatório, atendendo ao que dispõe os artigos 24, 25 e 26 desta Lei, será alocado para a referência "A" do seu cargo, dentro do seu grupo ocupacional, daí mudando automaticamente para as referências subsequentes conforme dispõe esta Lei, fazendo jus sempre ao percentual constante do anexo VII desta Lei.

Art. 35. O adicional por progressão vertical será devido no percentual de dez por cento a cada progressão, atendendo ao que dispõe os artigos 21, 22 e 23 desta lei.

§ 1º. O adicional ao qual se refere o *caput* deste artigo será calculado sempre sobre o vencimento base do servidor.

§ 2º. O servidor integrante de cada cargo efetivo, após 4 (quatro) anos de efetivo exercício, obtiver resultado satisfatório na avaliação periódica de desempenho atendendo ao que dispõe artigos 21, 22 e 23 desta Lei, será promovido para o nível "II" de seu cargo, dentro do seu grupo ocupacional e padrão de vencimentos, daí sendo promovido para os níveis subsequentes conforme dispõe esta Lei, fazendo jus sempre ao percentual constante do anexo VII desta Lei.

Art. 36. O adicional de insalubridade é pago no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o vencimento base do servidor.

§ 1º. Farão jus ao adicional de insalubridade os integrantes dos seguintes cargos efetivos:

- I -servente;
- II -auxiliar de enfermagem;
- III -auxiliar de laboratório;
- IV -auxiliar de consultório dentário;
- V -motorista;
- VI -técnico em enfermagem;
- VII -técnico em radiologia;
- VIII -enfermeiro;
- IX -odontólogo; e
- X -médico.

§ 2º. O servidor ocupante de cargo efetivo de servente somente fará jus ao adicional de insalubridade quando lotado em hospital ou posto de saúde que o coloque em situação insalubre.

§ 3º. O servidor ocupante do cargo de motorista somente fará jus ao adicional de insalubridade quando lotado para dirigir ambulância.

Art. 37. O adicional de periculosidade é pago no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o vencimento base do cargo, tendo como referência sempre o vencimento do qual em que o servidor estiver.

Parágrafo único. Farão jus ao adicional de periculosidade os servidores ocupantes dos seguintes efetivos de:

- I -Operador de Máquinas Pesadas;
- II -Operador de Máquinas Leves;



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

- III - Motorista "B";
- IV - Motorista "D";
- V - Eletricista;
- VI - Operador de Veículo Náutico; e
- VII - Mecânico Geral.

Art. 38. O servidor fará jus aos adicionais de insalubridade ou periculosidade enquanto permanecer na função em condição insalubre ou de risco, deixando de perceber tais adicionais tão logo cesse a situação que ocasionou o pagamento dos mesmos.

§ 1º. Quando o servidor for afastado, da função que ocasionou o pagamento dos adicionais referidos no *caput* deste artigo, por causa motivada pela situação em que estava exposto, fará jus ao recebimento dos mesmos por todo o período do afastamento.

§ 2º. Sendo o afastamento definitivo, o servidor levará consigo até sua aposentadoria, os referidos mencionados no *caput* deste artigo.

Art. 39. A gratificação de função do secretário geral de unidade escolar será conforme percentual constante no anexo V desta lei.

Art. 40. Qualquer acréscimo pecuniário a que o servidor fizer jus será calculado sobre o vencimento inicial do nível ao qual pertencer.

SEÇÃO III
DOS NÍVEIS E REFERÊNCIAS
SUBSEÇÃO I
DOS NÍVEIS

Art. 41. Os níveis constituem a organização vertical da carreira e se compõem de seis posições subseqüentes, designadas pelos algarismos I, II, III, IV, V e VI.

Parágrafo único. Cada cargo dentro do seu grupo ocupacional é escalonado conforme as os níveis dispostos no *caput* deste artigo.

SUBSEÇÃO II
DAS REFERÊNCIAS

Art. 42. As referências constituem a organização horizontal da carreira e se compõem de dez posições subseqüentes, designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, H, I e J.

TÍTULO V
DA IMPLANTAÇÃO DO NOVO PLANO
CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 43. O enquadramento do servidor nos grupos ocupacionais, cargos, níveis e referências do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído por esta lei, se dará por Decreto do Chefe do Executivo, após prévia análise dos seguintes itens:

- I - situação funcional atual do servidor;
- II - correspondência da atual situação funcional do servidor com a nova situação, em casos de transformação de cargos;
- III - correspondência das atribuições dos cargos e funções atualmente ocupados com as atribuições dos cargos e funções transformados por este Plano;
- IV - atendimento aos requisitos exigidos para o provimento dos cargos;
- V - a lotação ideal de cargos, necessária ao funcionamento dos órgãos e/ou unidades administrativas da Prefeitura Municipal; e
- VI - os recursos orçamentários e financeiros disponíveis.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Parágrafo único. Além do disposto nos incisos deste artigo, será respeitado, em qualquer situação, o direito líquido e certo do servidor, conforme dispuser a legislação vigente.

Art. 44. Após atendido o que dispõe o artigo anterior, serão enquadrados nos cargos do quadro suplementar em extinção, os atuais servidores estáveis, admitidos até cinco de outubro de 1983, quer estatutário.

Art. 45. O decreto de enquadramento deverá proceder ao enquadramento servidores estáveis, pertencentes ao quadro suplementar em extinção, no nível "I" e na referência correspondente ao seu tempo de serviço, tomando como parâmetro de contagem, interstícios de 3 (três) em 3 (três) anos a partir da data de provimento do cargo.

Art. 46. Os servidores estáveis, do quadro suplementar em extinção, no que diz respeito à progressão, permanecerão estáticos nos níveis onde forem enquadrados até as respectivas aposentadorias ou desligamento do quadro de servidores ou até quando se submeterem a concurso público, passando a integrar o quadro efetivo.

Art. 47. Os servidores estáveis, integrantes do quadro suplementar, que possuírem a escolaridade mínima que o desempenho das funções do cargo exigir, serão alocados nos referidos cargos.

Art. 48. Os servidores estáveis, integrantes do quadro suplementar em extinção, que conforme a lei, não possuírem a escolaridade mínima que o desempenho das funções do cargo exigir, serão alocados nos referidos cargos, porém, desempenharão funções compatíveis com o seu grau de conhecimento.

Art. 49. O enquadramento dos ocupantes de cargos anteriores que atualmente são transformados obedecerá à correlação de nomenclatura entre o cargo anterior e o atual, de acordo com o Anexo I desta lei.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 50. Ficam transformados os cargos existentes nas leis de cargos anteriores, conforme o disposto no anexo I desta lei.

Art. 51. Os ocupantes dos cargos transformados passam a integrar o novo cargo sem prejuízos de nenhuma ordem, atendendo ao que dispõe esta Lei.

Art. 52. Ficam criados os cargos constantes do anexo II, que não existiam na Lei de Cargos anterior.

Art. 53. O quadro de provimento em comissão, a partir da presente Lei, é composto conforme o anexo IV desta Lei.

Art. 54. Os órgãos da administração indireta do município adequar-se-ão às disposições contidas na presente lei.

Art. 55. As disposições desta lei aplicam-se aos servidores inativos, no que couber, nos termos dos dispositivos legais vigentes.

Art. 56. O processo de enquadramento dos servidores estáveis no Plano, instituído por esta lei será feito por uma comissão constituída por servidores efetivos, nomeada pelo Chefe do Executivo, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Administração e Assessoria Jurídica.

Art. 57. A revisão do processo de enquadramento poderá ser solicitada pelo servidor, através de requerimento formal, no prazo máximo de noventa dias, a contar da publicação do ato de enquadramento.

§ 1º. O requerimento deverá ser encaminhado à comissão responsável pelo processo de enquadramento, que ouvirá as unidades, setores e divisões responsáveis, a fim de proferir no prazo máximo de trinta dias, a contar da data do protocolo, o deferimento ou indeferimento.

§ 2º. Da decisão da comissão, não caberá recurso administrativo.

Art. 58. A Comissão de Enquadramento permanecerá instalada:

I - por noventa dias, se findo estes, não estiver pendente nenhum recurso de revisão; e

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

II - por cento e vinte dias, em casos de pendência de recursos de revisão.

Art. 59. A síntese das especificações quanto aos requisitos para provimento dos cargos efetivos, constitui o anexo II desta lei.

Art. 60. Os cargos integrantes do quadro suplementar em extinção são os constantes do anexo III desta lei.

Art. 61. Os cargos de provimento em comissão, bem como seus subsídios são os integrantes do anexo IV desta lei.

Parágrafo único. Os subsídios dos agentes políticos constantes desta Lei obedecem aos valores fixados pela Câmara Municipal de Vereadores.

Art. 62. A organização da carreira, bem como os vencimentos fixados para cada cargo são os constantes do anexo VII desta lei.

Art. 63. A síntese das atribuições de cada cargo consta do anexo VI desta lei.

Art. 64. Em nenhuma hipótese, o servidor efetivo ou estável terá reduzido seu vencimento base em virtude da implantação desta Lei, ressalvado:

I - os dispositivos constitucionais, incisos XI e XIV do art. 37, § 4º do art. 39, inciso II do art. 150, inciso III do art. 153 e inciso I do § 2º também do art. 153;

II - o disposto no art. 17 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e

III - descontos provenientes de decisões judiciais.

Parágrafo único. As vantagens incorporáveis, assim declaradas em lei, ou aquelas que do conceito legal, constitui direito adquirido, também serão irredutíveis, ressalvado o que dispõe os incisos I e II deste artigo.

Art. 65. Ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, quando nomeado para ocupar cargo de provimento em comissão, é vedado o acúmulo de remuneração, passando a perceber o subsídio do cargo comissionado ou a remuneração do cargo efetivo.

Art. 66. Ficam criadas as funções permanentes de confiança constante do anexo V desta lei, que serão atribuídas a servidores de cargo de provimento efetivo de acordo com o disposto no artigo 12 desta lei.

Parágrafo único. As funções das quais trata o caput deste artigo constituem funções gratificadas, conforme percentuais previstos no anexo V desta lei ou segundo a lei que venha criá-las.

Art. 67. As dúvidas e os casos omissos, porventura observados, na execução do enquadramento dos servidores, serão decididos pelo Chefe do Poder Executivo, ouvida a comissão de enquadramento, respeitando em qualquer caso, o direito líquido e certo do servidor.

Art. 68. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias, prevista na LOA.

Art. 69. As regulamentações necessárias à boa e eficaz aplicabilidade desta lei serão feitas através de decreto do Chefe do Executivo, observado em qualquer caso, os preceitos e dispositivos legais vigentes que versarem sobre a matéria.

Art. 70. Fica assegurada a revisão geral anual do vencimento dos servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como dos subsídios dos ocupantes de cargo de provimento em comissão sempre no mês de maio, sem distinção de índices, quando da revisão resultar reajuste, aumento ou correção.

§ 1º. A aplicabilidade do disposto no caput deste artigo deverá observar as disposições do art. 31 e do parágrafo único do art. 61, ambos desta Lei.

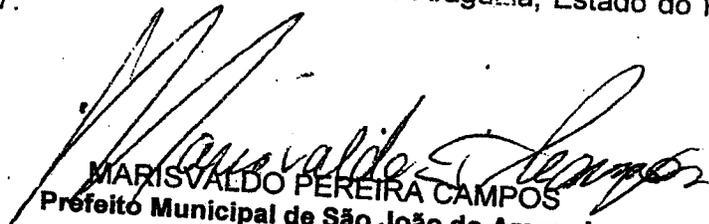
§ 2º. Não há de se confundir revisão salarial com determinação de aumento, reajuste, reposição ou correção de vencimentos, porém, a consequência da revisão poderá ou não resultar nos casos mencionados, dependendo da disponibilidade financeira dos cofres públicos e limite de gastos com pessoal.


Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Art. 71. Ficam revogadas expressamente as Leis Municipais nºs 1.921 de 31 de dezembro de 1.996 e 2.137 de 29 de janeiro de 2007, bem como todas e quaisquer alterações posteriores às duas leis aqui revogadas.

Art. 72. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de São João do Araguaia, Estado do Pará, ao primeiro dia do mês de junho de 2007.


MARISVALDO PEREIRA CAMPOS
Prefeito Municipal de São João do Araguaia

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

ANEXO I DA LEI 2.143/2007
QUADRO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS
DA TRANSFORMAÇÃO DA NOMENCLATURA DE CARGOS

NOMENCLATURA NO PLANO ANTERIOR	NOMENCLATURA NO NOVO PLANO
Auxiliar Operacional "I"	Auxiliar Operacional
Auxiliar Operacional "II"	Auxiliar Administrativo
Auxiliar Administrativo "I"	Auxiliar Administrativo
Auxiliar Administrativo "II"	Agente Administrativo
Motorista Fluvial	Operador de Veículo Náutico



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

ANEXO IV DA LEI 2.143/2007
QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO
DA NOMENCLATURA, QUANTITATIVO DE CARGOS, REQUISITOS PARA PROVIMENTO E SUBSÍDIO

NOMENCLATURA	QTD. CARGOS	REQUISITOS PARA PROVIMENTO	SUBSÍDIO
Chefe de Gabinete	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	1.200,00
Assessor de Comunicação	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	1.200,00
Assessor Jurídico	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	1.750,00
Procurador Geral	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	2.200,00
Assessor Contábil	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	1.750,00
Tesoureiro	1	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	1.200,00
Assessor Especial	5	50% do total geral do cargo, podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	900,00
Assessor Especial	5	50% do total geral do cargo podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, devendo a nomeação recair, exclusivamente, em ocupante de cargo efetivo, conforme dispõe o art. 17 desta lei.	900,00
Chefe de Divisão	5	50% do total do cargo, podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	700,00
Chefe de Divisão	5	50% do total geral do cargo, podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, devendo a nomeação recair, exclusivamente, em ocupante de cargo efetivo conforme dispõe o art. 17 desta lei.	700,00
Dirétor de Departamento	5	50% do total do cargo, podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 17 desta lei.	850,00
Dirétor de Departamento	5	50% do total do cargo, podendo ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, devendo a nomeação recair, exclusivamente, em ocupante de cargo efetivo conforme dispõe o art. 17 desta lei.	850,00
Sécretário Municipal	10	Pode ser de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, podendo a nomeação recair em pessoa sem vínculo funcional com o município conforme dispõe o art. 19 desta lei.	



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

ANEXO V DA LEI 2.143/2007
QUADRO DE FUNÇÕES PERMANENTES DE CONFIANÇA, GRATIFICADAS

NOMENCLATURA	QTD. FUNÇÕES	REQUISITOS PARA PROVIMENTO – Além de prévia aprovação em concurso, os seguintes requisitos:	GRATIFICAÇÃO
Secretário de Unidade Escolar	08	Ensino Médio em qualquer área, domínio do conhecimento básico em informática e operacionalização de micro-computador, inclusive, digitação.	20%

A



Estado do Pará
 Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
 Gabinete do Prefeito

ANEXO VI DA LEI 2.143/2007
 QUADRO DE ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS
 DA DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

NOMENCLATURA DOS CARGOS	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES
Advogado	Acompanhar o andamento dos processos, de acordo com a legislação pertinente; examinar as circunstâncias dos litígios ou dos delitos denunciados, para investigação dos fatos referentes ao caso; Atuar em processos, inquirindo testemunhas e colhendo informações necessárias ao mesmo; Assessorar transações comerciais e aplicando a legislação que rege as relações da organização, para defender direitos e interesses.
Agente Administrativo	Exercer atividades intermediárias relacionadas à administração de recursos humanos, materiais, financeiros e orçamentários, execução de trabalho, escriturários e secretarias de escolas; verificar o conteúdo e a finalidade de documentos em geral a serem digitados em micro-computador, executar digitação de dados, segundo modelos determinados e/ou criando relatórios, tabelas, etc.
Agente de Vigilância em Saúde	Atuar como interlocutor do Sistema de Saúde e da comunidade, executando ações de promoção, vigilância e controle de riscos à saúde, além de fomentar, articular e mobilizar práticas educativas; Desempenhar ação ampliada de vigilância em saúde reunindo conhecimentos das vigilâncias sanitária, ambiental e epidemiológica e fomentar a mobilização comunitária para o enfrentamento dos problemas de saúde.
Assistente Social	<p>Na área social: Prestar serviços de âmbito social a indivíduos e grupos, identificando e analisando problemas e necessidades materiais, psíquicas e aplicando métodos e processos básicos do serviço social; planejar e executar programas de serviço social, realizando atividades de caráter educativo, recreativo, cultural e assistencial à saúde. Atuar na comunidade aplicando conhecimentos de gestão e técnicas participativas, dirigindo atividades com grupos e organizações sociais.</p> <p>Na área educacional: Elaborar planos, programas, projetos e atividades de trabalho, buscando a participação de indivíduos e grupos nas decisões e alternativas para problemas educacionais, interpretar, de forma diagnóstica, a problemática educacional, para atuar na prevenção e tratamento de questões de origem sócio-econômica, que interferem na saúde, aprendizagem e trabalho. Promover a participação grupal, desenvolvendo a consciência social. Realizar atividades de caráter educativo, recreativo, assistência à saúde e outras. Identificar fatores que limitam a aprendizagem dos alunos, atuando no sentido de melhorar o processo ensino-aprendizagem.</p> <p>Na área de saúde: Atender o usuário, identificando-o, se apresentando e explicando os procedimentos a serem realizados. Atuar em equipe multiprofissional na desenvolvimento de projetos terapêuticos em unidades de saúde. Prestar serviços a indivíduos ou grupos em tratamento de saúde física ou mental, identificando e analisando seus problemas e necessidades materiais, psíquicas e aplicando procedimentos básicos de serviço social, visando promover, a sua recuperação e sua inclusão social. Identificar os problemas de origem psicossocial e econômica que interferem no tratamento de saúde. Realizar acompanhamento social individual de pacientes em tratamento na instituição, buscando a participação do mesmo no processo de cura, a manutenção do seu vínculo empregatício e na preservação da unidade familiar. Atuar a nível comunitário através de ações intersetoriais, entre outras.</p>
Auxiliar Administrativo	Exercer atividades auxiliares relacionadas à administração de recursos humanos, materiais, financeiros e orçamentários, execução de trabalhos escriturários e secretarias de escolas; verificar o conteúdo e a finalidade de documentos em geral a serem digitados em micro-computador, executar digitação de dados, segundo modelos determinados e/ou criando relatórios, tabelas, etc.
Auxiliar de Almoarifado	Efetuar o recebimento ou a saída/entrega de materiais; Conferir e/ou embalar materiais recebidos e/ou requeridos do almoxarifado; preencher requisições de materiais e outras correlatas.
Auxiliar de Biblioteca	Auxiliar na execução dos trabalhos técnicos relativos às atividades biblioteconômicas; na catalogação, classificação de manuscritos, livros, mapotecas, publicações oficiais, referência e conservação do acervo bibliográfico, para armazenar, auxiliando também na recuperação de informações de caráter geral ou específico, e colocá-las à disposição dos usuários em bibliotecas ou em centros de documentação, além de atender bem e instruir os usuários quanto a empréstimo e manuseio do acervo.
Auxiliar de Consultório Dentário	Recepcionar e identificar o paciente; explicar os procedimentos a serem realizados; organizar a sala para atendimento; observar as normas de higiene e segurança.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

	realizar procedimentos de biosegurança; preparar o paciente para o atendimento; auxiliar o Cirurgião Dentista (CD) e o Técnico em Higiene Dental (THD) junto cadeira operatória; promover isolamento de campo operatório no pré e no pós operatório e na higiene bucal; realizar trabalhos de prevenção e promoção de saúde individualmente e em grupos; elaborar material didático para educação em saúde bucal, etc.
Auxiliar de Enfermagem	Prestar atendimento voltado às necessidades de saúde do paciente/cliente/comunidade nas diferentes fases do ciclo vital e a proteção, promoção e reabilitação; vida; Auxiliar na alimentação, controlar sinais vitais; administrar medicamentos, fazer curativos simples e coletar materiais para exames realizados; Zelar e cuidar a higiene dos pacientes; Lavar e preparar materiais para utilização; Atender pacientes portadores de doença de pouca gravidade; Preencher atestados de saúde; boletins de produção e outros; Manter e atualizar arquivos; Manter e controlar medicamentos, além de outras previstas na legislação específica vigente.
Auxiliar de Laboratório	Explicar aos pacientes os procedimentos a serem realizados; auxiliar o Técnico em Laboratório e o Bioquímico ou analista em suas funções de estudos, pesquisa, montagem e a desmontagem de equipamentos de laboratório; Desenvolver atividades auxiliares de laboratório, transportando, preparando, limpando e esterilizando materiais, instrumentos e aparelhos; Desinfetar utensílios, pias, bancadas e outros; Zelar pela guarda e conservação dos equipamentos e materiais utilizados.
Auxiliar Operacional	Exercício de atividades de apoio operacional, manutenção de jardins, limpeza em geral das vias urbanas, serviços de carga e descarga e atividades agrícolas; Exercício de atividades de limpeza e conservação de logradouros públicos e cemitérios; Execução de outras atividades de cunho braçal necessárias no serviço público.
Contador	Coordenar, organizar e orientar os trabalhos relativos à contabilidade, planejando sua execução de acordo com o plano de contas vigente e as exigências legais administrativas; participar na elaboração dos planos orçamentários e financeiros e controle geral de patrimônio.
Digitador	Verificar o conteúdo e a finalidade de documentos em geral, executando a digitação de dados, segundo modelos determinados, ou criando relatórios, utilizando as ferramentas do Word e/ ou do Excel.
Eletricista	Atuar na construção, manutenção, conservação e recuperação do patrimônio público; Montar, reparar, testar e efetuar manutenção de instalações elétricas de menor complexidade; Manter e conservar em condições de uso ferramentas e equipamentos utilizados.
Enfermeiro	Realizar cuidados diretos de enfermagem nas urgências e emergências clínicas, fazendo a indicação para a continuidade da assistência prestada; realizar consulta de enfermagem, solicitar exames complementares, prescrever/transcrever medicações, conforme protocolos estabelecidos nos Programas do Ministério da Saúde e as disposições legais da profissão; planejar, gerenciar, coordenar, executar e avaliar as ações de assistência integral em todas as fases do ciclo de vida: criança, adolescente, mulher, adulto, e idoso; no nível de sua competência, executar assistência básica e ações de vigilância epidemiológica e sanitária; realizar ações de saúde em diferentes ambientes, na USF e, quando necessário, no domicílio; realizar as atividades diretamente às áreas prioritárias de intervenção na Atenção Básica, definidas na Norma Operacional da Assistência à Saúde - NOAS 2001; aliar a atuação clínica à prática da saúde coletiva; organizar e coordenar a criação de grupos de patologias específicas, como de hipertensos, de diabéticos, de saúde mental, etc; supervisionar e coordenar ações para capacitação dos Agentes Comunitários de Saúde e de auxiliares de enfermagem, com vistas ao desempenho de sua funções; orientar e assistir as atividades auxiliares de enfermagem na verificação de sinais vitais; administrar e fornecer medicamentos; efetuar curativos e exames laboratoriais; realizar outros exames menos complexos; preparar e encaminhar pacientes para cirurgia, etc.
Escriturário	Exercer atividades intermediárias relacionadas à administração de recursos humanos, materiais, financeiros e orçamentários, execução de trabalhos escriturários de Secretarias Municipais, verificar o conteúdo e a finalidade de documentos em geral a serem digitados em micro-computador, executar digitação de dados, segundo modelos determinados e/ou criando relatórios, tabelas, operacionalizar a escrituração contábil, de recursos humanos e folha de pagamento através de software, etc.
Fiscal de Terras	Proceder levantamentos, medições, efetuar localização, viabilizar a legalização de terrenos em área urbana.
Fiscal de Tributos	Planejar, coordenar e controlar a execução e avaliação do sistema de arrecadação, compreendendo o controle do fluxo de documentos e informações relativas à arrecadação; Controle e manutenção do cadastro de contribuintes do Município; Controle e manutenção do cadastro de estabelecimentos bancários autorizados a arrecadar receitas; Controle da arrecadação dos tributos; Inscrição e cobrança amigável dos créditos tributários do Município em Dívida Ativa; Planejar, coordenar e avaliar as atividades do sistema de fiscalização; Promover medidas no sentido de evitar a evasão de rendas e a fraude fiscal; Manter informações sobre contribuintes e estabelecer diretrizes para a ação fiscalizadora em todo o Município; Outras atividades correlatas.
Mecânico	Atuar na recuperação, conservação e manutenção de máquinas pesadas e veículos; verificar as condições de funcionamento; regular e reparar sistema de freios; desmontar e montar motores e caixa de transmissão; reparar transmissão automática e outros componentes; socorrer veículos e máquinas avariadas; zelar pela guarda e conservação dos equipamentos e materiais utilizados.
Médico Clínico Geral	Recepcionar e identificar o paciente, explicando os procedimentos a serem realizados.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

	treinamento, no desenvolvimento de projetos terapêuticos individuais, familiares e coletivos em Unidades de Saúde e nas comunidades locais, realizando clínica ampliada; realizar atendimento ao acidentado do trabalho; emitir atestado de óbito; realizar procedimentos cirúrgicos simples, primeiros socorros e urgências ou encaminhamentos com ou sem preenchimento dos prontuários; articular os recursos intersetoriais disponíveis para diminuição dos agravos à saúde dos pacientes e estar disponível como apoio matricial de capacitação na sua área específica.
Médico Veterinário	Fazer profilaxia, diagnóstico e tratamento de doenças de animais; proceder o controle de zoonoses; orientar proprietários sobre o modo de tratar e criar animais; fazer o atendimento ambulatorial de pessoas atacadas por animais, execução, supervisão e pesquisa no campo da biologia, aplicada à veterinária.
Motorista "B"	Dirigir veículos leves para transporte de pequenas cargas, pessoas e/ou execução de trabalhos específicos; inspecionar o veículo diariamente, vistoriando pneus, nível de combustível, água, óleo, mecanismos de embreagem e cilindros; zelar pela conservação do veículo.
Motorista "D"	Dirigir veículos pesados para transporte de cargas, pessoas e/ou execução de trabalhos específicos; inspecionar o veículo diariamente, vistoriando pneus, nível de combustível, água, óleo, mecanismos de embreagem e cilindros; zelar pela conservação do veículo.
Nutricionista	Coordenar, planejar e orientar serviços ou programas de nutrição nos campos hospitalares, de saúde pública, educação e outros similares; analisar carência alimentar e o conveniente aproveitamento de recursos dietéticos; controlar a estocagem, preparação, conservação e distribuição dos alimentos, assegurando a melhoria protéica, racionalidade e economicidade dos regimes alimentares da população; atender e desempenhar ainda todas as atribuições contidas na Resolução 358/2005 do Conselho Federal de Nutrição.
Odontólogo	Elaborar diagnóstico e prognóstico e tratamento das afecções da cavidade bucal; examinar e identificar alterações de cabeça e pescoço, identificando a extensão e profundidade dos problemas detectados; executar procedimentos preventivos envolvendo raspagem, limpeza e polimento dos dentes e gengivas; elaborar procedimentos educativos individuais e coletivos de prevenção à saúde bucal; coordenar e orientar as atividades auxiliares do consultório dentário em procedimentos individuais e coletivos de biosegurança; executar curativos envolvendo exodontia de raízes e dentes, drenagem de abscessos, suturas de tecidos moles e restauração de cáries dentárias; prescrever ou administrar medicamentos; elaborar normas e procedimentos técnicos e administrativos; atuar em equipe multiprofissional no desenvolvimento de projetos terapêuticos em Unidade de Saúde.
Operador de Máquinas Leves	Conduzir e operar máquinas leves, tipo trator de pneu, executando carregamento e descarregamento de matérias primas, entulho, materiais diversos e/ou produtos de coleta de lixo; Operar em atividades agrícolas, etc.
Operador de Máquinas Pesadas	Conduzir e operar máquinas pesadas executando carregamento e descarregamento de matérias primas, entulho, materiais diversos e/ou produtos; Executar abertura, manutenção e conservação de estradas, etc.
Operador de Veículo Náutico.	Conduzir, embarcações do tipo voadeira ou barco de pequeno porte, para o transporte de pessoas, cargas, materiais diversos, atividades da saúde e/ou educação e zelar pela conservação, manutenção e guarda do veículo enquanto em seu poder.
Psicólogo	Na área educacional: Diagnosticar e planejar programas no âmbito da educação e lazer, atuando na realização de pesquisa, diagnóstico e intervenção psicopedagógica em grupo ou individual. Elaborar planos, programas, projetos e atividades de trabalho; proceder estudos, buscando a participação de indivíduos e grupos, nas definições de alternativas para os problemas identificados. Interpretar, de forma diagnóstica, a problemática psicopedagógica. Atuar na prevenção e tratamento de problemas de origem psicossocial e econômica que interferem na saúde, aprendizagem e trabalho. Programar a ação básica de uma comunidade nos campos social, educacional, da saúde e outros, analisando os recursos e as carências sócio econômicas, com vistas ao desenvolvimento comunitário e das potencialidades individuais. Na área clínica: Planejar, coordenar, executar e avaliar as atividades de assistência em saúde mental, intervindo terapêuticamente com técnicas específicas individuais e/ou grupais, dentro de uma equipe multidisciplinar, nos níveis preventivos, curativos, de reabilitação e de reinserção social, de acordo com as necessidades de sua clientela e conforme o grau de complexidade de equipamento em que se inserem; executar tarefas correlatas. Na área social: Atender individualmente e em grupo, visando auxiliar à reflexão de sua própria história e a elaboração de novos projetos de vida objetivando a inclusão social, bem como desenvolver mecanismos facilitadores que incentivem o usuário à participação popular, tomando-se como referência para compreensão e elaboração das metas no contexto psicossocial do usuário. Gerenciar, planejar, pesquisar, analisar e realizar/operacionalizar ações na área social numa perspectiva de trabalho inter/transdisciplinar e de ação comunitária. Articular junto à comunidade, às famílias, crianças e adolescentes e população em geral, a rede de serviços de proteção e atenção, participando de Fóruns pertinentes. Coordenar grupos com a população atendida, operativos e sócio-terapêuticos, elaborando pareceres e relatórios e acompanhando o desenvolvimento individual e grupal dos mesmos.
Servente	Efetuar limpeza em prédios, pátios, salas, banheiros, vestiário, cozinhas e outros locais, varrendo, tirando o pó, encerando, lustrando e lavando vidraças e instalações, arrumando armários e estantes; Executar a higienização e desinfecção em salas, m



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

	Lavar, secar, passar e efetuar pequenos consertos em peças de roupas; Controlar e distribuir roupas, escolas e creme dental, quando da execução de programas; quais estejam eventualmente ligado.
Técnico Agrícola	Desenvolver e organizar as atividades em viveiro ou em propriedade agrícolas; orientar na execução de plantios; executar esboços, croquis e desenhos técnicos coletar e analisar amostras de terras; orientar e coordenar trabalhos de defesa fito-sanitária das plantas; orientar e preparar formulações de adubos para diversas espécies botânicas; fornecer instruções técnicas sobre plantios.
Técnico em Contabilidade	Executar escrituração, classificação, conciliação, balanços, balancetes e outras atividades contábeis de acordo com o plano de contas; verificar e conciliar receitas; elaborar e providenciar relatórios específicos, extraídos do sistema contábil.
Técnico em Edificações	Elaborar plantas e desenhos detalhados de projetos, gráficos comparativos, desenhos de organograma e outros estudos pertinentes; Realizar análises no local de obras; Preparar estimativas de quantidade de materiais utilizados na execução das obras; Efetuar pesquisas específicas nas áreas de possível utilização; Zelar pela guarda e conservação dos equipamentos e materiais utilizados.
Técnico em Enfermagem	Receber e encaminhar pacientes; agendar consultas; verificar sinais vitais como pulso, temperatura, pressão arterial, frequência respiratória; aplicar vacinas; administrar e fornecer medicamentos; efetuar curativos; coletar exames laboratoriais; realizar eletrocardiograma; auxiliar na realização de exames e testes específicos; notificar ou encaminhar para notificação os pacientes com suspeita de doenças de notificação compulsória; realizar aspiração em tubo orotraqueal e traqueostomia; realizar ou auxiliar sondagem nasogástrica, nasoenteral e vesical; encaminhar o paciente ao banho ou promover o banho no leito; realizar mudanças de cúbito; trocar roupas; realizar procedimentos de isolamento; auxiliar na realização dos procedimentos de suporte avançado de vida; realizar anotações no prontuário; receber e preparar e encaminhar pacientes para cirurgia; auxiliar em procedimentos cirúrgicos e anestésicos; observar o quadro pós-operatório e intervir se necessário; realizar visitas domiciliares; esterilizar ou preparar materiais para esterilização; acompanhar e transportar pacientes; promover bloqueio de epidemias; promover grupos educativos com pacientes; integrar e participar de reuniões do equipe; atuar de forma integrada com profissionais de outras instituições; orientar e supervisionar trabalhos auxiliares de enfermagem.
Técnico em Informática	Atividade de coordenação e execução especializada, referente à programação e demais operações de convocações de dados de entrada e saída, com vistas ao processamento eletrônico e manutenção de micro. Operacionalização e manutenção de serviços de rede; configuração de sistema e software; manutenção de média complexidade de hardware.
Técnico em Laboratório	Atuar na área de citologia patológica, encaminhando os casos normais para o controle de qualidade e os casos anormais ao médico citopatologista; preparar soluções e reagentes; participar do desenvolvimento e da avaliação de novos procedimentos laboratoriais; realizar levantamentos estatísticos, administrativos; participar de atividades de monitoria, educativas e de pesquisa no seu campo específico de ação; receber amostras para processamento técnico e diagnóstico, registrando-as de acordo com normas estabelecidas. Atuar na área de patologia clínica executando atividades no setor analítico envolvendo hematologia, bioquímica, urinalis e citologia, imunologia e microbiologia; realizar coletas e preparar amostras, matérias primas, soluções, reagentes, meios de cultura e outros, utilizando conhecimento técnico para manuseio de aparelhos de automação.
Técnico em Radiologia	Realizar exames radiológicos utilizando técnicas e procedimentos necessários para cada serviço de saúde (ambulatório, leitos hospitalares e centro cirúrgicos); zelar pela proteção radiológica dos pacientes e acompanhantes; avaliar a qualidade da radiografia para garantia do diagnóstico correto; encaminhar as radiografias identificando os pacientes, para cada setor solicitante; executar revelações na câmera escura.
Vigia	Exercício de atividades relacionadas à vigilância e segurança dos prédios, espaços e patrimônio públicos em turnos diurnos e noturnos.

ANEXO VII DA LEI 2.143/2007
 QUADRO DE ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA
 DA ORGANIZAÇÃO GRÁFICA DA CARREIRA E MATRIZ DE VALORES -

GRUPO OCUPACIONAL	Padrão	NOMENCLATURA DOS CARGOS	NÍVEIS	Vncf. Profissional	REFERÊNCIAS										
					A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
ALFABETIZADO	1	Auxiliar Operacional Serpente Vigia	1	I	380,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				II	418,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				III	459,80	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				IV	505,78	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				V	556,36	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				VI	612,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
	2	Operador de Máquinas Leves	2	I	500,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				II	500,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				III	605,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				IV	665,50	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				V	732,05	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				VI	805,26	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
3	Operador de Máquinas Pesadas	3	I	800,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			II	880,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			III	968,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			IV	1.064,80	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			V	1.171,28	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			VI	1.288,41	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
1	Eletricista	1	I	425,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			II	467,50	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			III	514,25	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			IV	565,66	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			V	622,23	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			VI	684,45	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	

Estado do Pará
 Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
 Gabinete do Prefeito

											MÉDIO/TÉCNICO	SUPERIOR	
V	1.171,28	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
VI	1.288,41	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
I	750,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
II	825,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
III	907,50	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
IV	998,25	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
V	1.098,08	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
VI	1.207,89	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
I	1.500,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
II	1.650,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
III	1.815,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
IV	1.996,50	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
V	2.196,15	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
VI	2.415,77	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
I	4.000,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
II	4.400,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
III	4.840,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
IV	5.324,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
V	5.856,40	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
VI	6.442,04	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%		
											Técnico Agrícola	2	Medico Clinico Geral
											Técnico em Entremagem	1	
											Técnico em Laboratório		
											Técnico em Contabilidade		
											Técnico em Edificações		
											Técnico em Radiologia		
											Técnico em Informática		
											Advogado		
											Assistente Social		
											Biotímico		
											Contador		
											Enfermeiro		
											Médico Veterinário		
											Nutricionista		
											Odontólogo		
											Psicólogo		

4

Estado do Pará
 Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
 Gabinete do Prefeito

ANEXO II DA LEI 2.143/2007

QUADRO EFETIVO

DA CATEGORIA FUNCIONAL, NOMENCLATURA DOS CARGOS, QUANTITATIVO DE VAGAS E REQUISITOS PARA PROVIMENTO

TIPO FUNCIONAL	NOMENCLATURA	QTD. VAGAS	REQUISITOS PARA PROVIMENTO - Além de prévia aprovação em concurso público, os requisitos abaixo:
Operário	Auxiliar Operacional	50	Alfabetização.
	Servente	130	Alfabetização.
	Vigia	65	Alfabetização.
	Operador de Máquinas Pesadas	4	Alfabetização mais Carteira Nacional de Habilitação categoria no mínimo "C"
	Operador de Máquinas Leves	2	Alfabetização mais Carteira Nacional de Habilitação categoria no mínimo "C"
Técnico	Mecânico Geral	2	No mínimo a 4ª série do Ensino Fundamental, mais experiência comprovada de 2 (dois) anos, atestada por instituição ou órgão legalmente constituído.
	Eletricista	3	
	Motorista "B"	5	No mínimo a 4ª série do Ensino Fundamental, mais Carteira Nacional de Habilitação no mínimo Categoria "B"
	Motorista "D"	12	No mínimo a 4ª série do Ensino Fundamental, mais Carteira Nacional de Habilitação no mínimo Categoria "D"
Funcional	Operador de Veículo Náutico	2	No mínimo a 4ª série do Ensino Fundamental, mais experiência na atividade.
	Auxiliar Administrativo	70	Certificado de conclusão do Ensino Fundamental.
	Auxiliar de Almoxarifado	4	
	Auxiliar de Biblioteca	5	
	Auxiliar de Consultório Dentário	5	
	Auxiliar de Laboratório	5	
Auxiliar de Enfermagem	12	Certificado de conclusão do Ensino Fundamental mais certificado do curso de Auxiliar de Enfermagem e registro no Conselho Regional de Enfermagem.	
Médio	Agente de Vigilância em Saúde	6	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio.
	Agente Administrativo	15	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais domínio do conhecimento básico de informática, inclusive, habilidade em digitação.
	Escriturário	12	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais domínio do conhecimento básico de informática, inclusive, habilidade em digitação, experiência com operacionalização de software de contabilidade e folha de pagamento.
	Digitador	10	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais domínio do conhecimento básico de informática e digitação em Word e Excel.
	Fiscal de Tributos	3	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais domínio do conhecimento básico de informática mais conhecimentos na área de arrecadação e fiscalização dos tributos e impostos de âmbito municipal.
	Fiscal de Terras	2	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio.
	Técnico em Informática	3	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais certificado de conclusão do curso de técnico em informática.

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Técnico	Técnico Agrícola	2	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais/ou certificado de conclusão do curso de técnicas agrícolas.
	Técnico em Contabilidade	3	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais/ou certificado de conclusão do curso de técnicas em contabilidade e domínio do conhecimento de informática, inclusive digitação.
	Técnico em Enfermagem	20	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais/ou certificado de conclusão do curso de técnico em enfermagem e registro no Conselho Regional de Enfermagem.
	Técnico em Laboratório	3	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais/ou certificado de conclusão do curso de técnico em laboratório.
	Técnico em Edificações	2	Certificado ou Diploma de Ensino Médio mais Certificado de curso Técnico em Edificações.
	Técnico em Radiologia	3	Certificado ou diploma de conclusão do Ensino Médio mais/ou certificado de conclusão do curso de técnico em radiologia e registro no Conselho Regional de Técnico em Radiologia.
Superior	Advogado	02	Diploma de curso superior em Direito e registro na Ordem dos Advogados do Brasil, em vigor.
	Assistência Social	02	Diploma de graduação em Serviço Social e registro no Conselho Regional de Serviço Social, em vigor.
	Enfermeiro	09	Diploma de curso superior em Enfermagem e registro no Conselho Regional de Enfermagem, em vigor.
	Bioquímica	02	Diploma de curso superior em Bioquímica e registro no Conselho Regional de Medicina, em vigor.
	Odontólogo	03	Diploma de curso superior em Odontologia e registro no Conselho Regional de Odontologia, em vigor.
	Médico Clínico Geral	10	Diploma de curso superior em Medicina e registro no Conselho Regional de Medicina, em vigor.
	Médico Veterinário	02	Diploma de curso superior em Medicina Veterinária e registro no Conselho Regional de Medicina Veterinária, em vigor.
	Contador	02	Diploma de curso superior em Ciências Contábeis e registro no Conselho Regional de Medicina Veterinária.
	Psicólogo	03	Diploma de curso superior em Psicologia e registro no Conselho Regional de Psicologia, em vigor.
Nutricionista	03	Diploma de curso superior em Nutrição e registro no Conselho Regional de Nutricionistas, em vigor.	

4

(Handwritten mark)

NOMENCLATURA DO CARGO	
Quantidade	
01	Agente Administrativo II
01	Servente
01	Professor
01	Motorista "D"

ANEXO III DA LEI 2.143/2007
QUADRO SUPLEMENTAR EM EXTINÇÃO E SEUS VENCIMENTOS
DOS CARGOS CUJOS TITULARES SÃO CONSIDERADOS ESTÁVEIS POR FORÇA DO ART. 19 DO ADCT

Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Edição



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

LEI Nº 2.144 DE 1 DE JUNHO DE 2007

DISPÕE SOBRE A ADEQUAÇÃO E REFORMULAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DO ARAGUAIA.

Capítulo I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a adequação e reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de São João do Araguaia.

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

I - Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação básica, sob a coordenação da Secretaria Municipal de educação;

II - Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor, do ensino público municipal;

III - Professor, o titular de cargo efetivo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;

IV - Funções de Magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

V - Quadro Permanente, conjunto de cargos de provimento efetivo, escalonado em níveis, subníveis e referências;

Capítulo II
Da Carreira do Magistério Público Municipal

Seção I
Dos princípios básicos

Art. 3º. A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - a valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e do efetivo exercício das funções de magistério;

III - a progressão, através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas nas referências e nos subníveis;



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

IV -a integração do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento da Educação no Município, visando sempre melhor padrão de qualidade do Ensino.

Seção II
Da estrutura da carreira

Subseção I
Disposições gerais

Art. 4º. O Regime Jurídico dos integrantes da carreira do magistério é estatutário, observadas as disposições específicas dos cargos e da carreira contidas nesta Lei.

Art. 5º. A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturada em 03 (três) níveis, 06 (seis) subníveis e 10 (dez) referências.

§ 1º. Cargo, lugar na organização da Carreira do Magistério Público Municipal, correspondente a um conjunto de atribuições, das funções de magistério, com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo poder público, nos termos da lei.

§ 2º. Carreira, conjunto de níveis, subníveis e referências que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor.

§ 3º. Nível, hierarquização da carreira, segundo a habilitação e titulação.

§ 4º. Subnível, posição na carreira, decorrente de fatores, exceto o fator formação, correspondente a graus crescentes de vencimentos, em função da avaliação periódica de desempenho.

§ 5º. Evolução funcional, crescimento do servidor, na carreira, através de procedimentos de progressão.

§ 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino a Educação Infantil e o Ensino Fundamental em todos os seus segmentos e modalidades.

Subseção II
Dos Níveis, Subníveis e Referências

Art. 6º. Os níveis, referentes à habilitação e titulação do titular de cargo de professor, são:

I - Nível 1 - formação em nível médio, na modalidade normal (magistério);

II - Nível 2 - formação em nível superior de graduação em licenciatura plena nas áreas específicas do currículo, inclusive, para Educação Infantil, 1ª a 4ª séries do ensino fundamental e suporte pedagógico direto à docência ou, outras gradações relacionadas às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos do inciso II § 1º do art. 10. desta Lei;

III - desta Lei;



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

IV - Nível 3 – formação em nível de especialização, em cursos nas áreas específicas do currículo, inclusive, para Educação Infantil, séries iniciais do ensino fundamental e suporte pedagógico direto à docência, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas).

Parágrafo único. Os níveis estão escalonados no sentido vertical da carreira.

Art. 7º. Os subníveis, escalonados no sentido vertical, constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor através da avaliação periódica de desempenho e são designados pelos números I, II, III, IV, V e VI.

Art. 8º. As referências, escalonadas no sentido horizontal da carreira, constituem a linha de promoção do profissional do magistério, em função do tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

Seção III
Da progressão

Art. 9º. Progressão é a promoção do servidor nos sentidos, vertical e horizontal da carreira, através das mudanças:

I - no sentido vertical:

a) do nível 1 para o nível 2 em função da aquisição do Diploma de Licenciatura Plena em Pedagogia, Curso Normal Superior ou outra Licenciatura Plena nas áreas específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos do disposto no inciso II § 1º do art. 10. desta Lei;

b) do nível 2 para o nível 3, em função da aquisição do certificado de especialização na área para a qual tenha prestado o concurso público; e

c) do subnível onde estiver para o imediatamente superior, através da avaliação periódica de desempenho.

II - no sentido horizontal, da referência onde estiver para a imediatamente superior em função do tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

§ 1º. A progressão através da promoção de nível é automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

§ 2º. As promoções, tanto no sentido vertical como horizontal somente ocorrerá após o período de 3 (três) anos para aquisição da estabilidade, mediante resultado satisfatório na avaliação especial de desempenho.

§ 3º. O titular do cargo de Professor, portador de nível médio, concursado para a Educação Infantil e/ou anos iniciais do Ensino Fundamental, somente fará jus à promoção do nível 1 para o nível 2 da carreira, em virtude de habilitação em licenciatura plena em Pedagogia ou, curso normal superior, ministrado por instituição credenciada pelo MEC, e o curso autorizado/reconhecido.

§ 4º. O titular de cargo de professor, portador de nível superior, licenciatura plena em Pedagogia ou, curso normal superior, concursado para a docência de Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental, somente fará jus à promoção para o nível 3 da carreira em virtude da aquisição



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

de Certificado de Especialização para a docência na área de atuação para a qual prestou concurso público, emitido por instituição credenciada pelo MEC, valendo a mesma exigência para aqueles tenham sido promovidos do nível 1 para o nível 2, nesta área de atuação.

§ 5º. O titular de cargo de professor portador de nível superior, licenciatura plena, nas áreas específicas do currículo, concursado para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental, somente fará jus à promoção para o nível 3 da carreira em virtude da aquisição do Certificado de Especialização para a docência na área específica do currículo para a qual prestou concurso público.

§ 6º. O titular de cargo de professor portador de nível superior, licenciatura plena em Geografia concursado nesta área do conhecimento específica do currículo para atuação nas séries finais do Ensino Fundamental em todas as suas modalidades, fará jus à promoção para o nível 3 da carreira em virtude da aquisição do Certificado de especialização na área do conhecimento de Estudos Amazônicos.

§ 7º. O titular de cargo de professor, portador de nível superior, licenciatura plena em pedagogia, concursado para a área de atuação de suporte pedagógico direto à docência, somente fará jus a promoção do nível 2 para o nível 3 da carreira, em virtude da aquisição de Certificado de Especialização na área de atuação de suporte pedagógico direto à docência, na Educação Infantil e Ensino Fundamental em todos os seus segmentos e modalidades, emitido por instituição credenciada pelo MEC.

§ 8º. A promoção em função de avaliações periódicas considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas, os conhecimentos do professor na área para a qual prestou concurso público e o tempo de efetivo exercício nas funções de magistério.

§ 9º. A promoção em função de avaliações periódicas será concedida ao titular de cargo de professor que alcançar o mínimo de pontos para a promoção, estabelecidos no regulamento de promoções.

§ 10. As avaliações periódicas serão realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimentos e do tempo de efetivo exercício das funções de magistério ocorrerão a cada 5 (cinco) anos.

§ 11. A avaliação de desempenho, de conhecimentos, e a aferição da qualificação é do tempo de efetivo exercício das funções de magistério serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções, o qual será definido em Lei específica de iniciativa do Poder Executivo.

§ 12. A avaliação de conhecimentos abrangerá a área curricular em que o professor exerça a docência ou função de suporte pedagógico direto à docência.

§ 13. A pontuação para promoção será determinada pela média ponderada dos quatro fatores:

- I - qualificação;
- II - conhecimentos;
- III - desempenho; e
- IV - tempo de efetivo exercício das funções de magistério.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

§ 14. Dos fatores descritos no parágrafo imediatamente anterior, o que merece maior peso é o desempenho, e menor, o tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

§ 15. As promoções serão realizadas anualmente, na forma do regulamento, e publicadas para vigorar no mês subsequente ao da sua publicação.

§ 16. Quando da promoção de um subnível para outro será incorporado no vencimento do profissional um adicional de (10%) dez por cento calculado sobre o vencimento base do profissional, conforme anexo I desta Lei.

§ 17. Após regulamentadas as avaliações periódicas, as primeiras realizadas, poderão servir de subsídio para a avaliação especial para fins de estabilidade do profissional no serviço público.

Seção IV
Do ingresso na Carreira

Art. 10. O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal se dará exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

§ 1º. O concurso público para ingresso na Carreira será realizado por área de atuação, exigida:

I - para a área 1 - da educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental:

a) Formação em curso superior de licenciatura plena em pedagogia ou, curso normal superior específico para atuação nesses segmentos do ensino.

b) Excepcionalmente, conforme estabelecido no Art. 62, da Lei Federal nº 9.394 de 20 de dezembro de 1.996, poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental em todas as suas modalidades, a obtida em nível médio na modalidade normal, antigo magistério.

II - para a área 2 - das séries finais do ensino fundamental, formação em curso superior de licenciatura plena nas áreas específicas do currículo, ou outra graduação correlata às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica de no mínimo 540 (quinhentos e quarenta) horas, incluindo a parte teórica e prática, sendo a prática com duração mínima de 300 (trezentas) horas, ou conforme dispuser a legislação nacional e normas e/ou diretrizes do Conselho Nacional de Educação, caso nestas hajam mudanças que estejam em vigor.

§ 2º. O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial, correspondente à habilitação mínima admitida para o exercício das funções do cargo para o qual o profissional prestou concurso público.

§ 3º. O exercício da docência do titular de cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para área do conhecimento específica do currículo diversa daquela para a qual prestou



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

concurso público e indispensável para o atendimento de necessidades do Sistema de Ensino, provisoriamente.

§ 4º. O titular de cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação pedagógica ou outra licenciatura com especialização específica para o exercício de função de suporte pedagógico direto à docência na Educação Infantil e Ensino Fundamental em todos os seus segmentos e modalidades;

II - experiência, mínima, de dois anos de docência, na rede pública ou privada, em qualquer segmento ou modalidade de ensino.

§ 5º. São condições indispensáveis para o provimento de cargo do magistério público municipal:

I - previsão quantitativa de cargos; e

II - existência de vaga.

Seção V
Da qualificação profissional

Art. 11. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de:

I - formação continuada em cursos de formação, aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional; e

II - habilitação em nível superior, de licenciatura plena, nas áreas do conhecimento, específicas do currículo, observado o disposto no inciso II do art. 10 desta Lei, ou, curso normal superior, no caso de atuação em Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental.

Art. 12. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, exceto as vedações expressas em lei hierarquicamente superior, e será concedida para freqüência a cursos de qualificação, formação, aperfeiçoamento, habilitação, ou especialização em instituições credenciadas com cursos devidamente autorizados ou reconhecidos.

§ 1º. O deferimento da licença da qual trata o *caput* deste artigo dependerá do número de licenciados por período que resulta no impacto financeiro causado pelas substituições dos licenciados, pois o aporte financeiro do cofre público municipal é condição essencial a ser observada quando do deferimento ou indeferimento da licença requerida.

§ 2º. Havendo a viabilidade financeira, ainda será observado, para o deferimento ou indeferimento da licença:

I - a impossibilidade de freqüência ao curso sem prejuízo da jornada de trabalho do professor, quando a licença será concedida em caráter integral;

II - a possibilidade de freqüência ao curso com redução da jornada de trabalho do professor, quando então a licença será concedida, apenas em relação à jornada de trabalho que permita atender a freqüência ao curso e cumprimento de parte da jornada de trabalho; e



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

III - a existência de profissional devidamente habilitado para substituição temporária, integral ou parcial do licenciado, conforme o caso, de forma a não prejudicar o sistema de ensino.

§ 3º. A licença somente poderá ser indeferida pelo Poder Executivo quando comprovada documentalmete a inviabilidade da mesma conforme os §§ 1º e 2º deste artigo.

Seção VI
Da jornada de trabalho

Art. 13. A jornada de trabalho do Professor em função docente será de no mínimo 25 (vinte e cinco) e no máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui (80%) oitenta por cento) de horas de aula efetiva com o aluno e 20% (vinte por cento) de horas atividades, estas últimas destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º. A jornada de vinte e cinco horas semanais do Professor em função docente, inclui vinte horas de aula, efetiva com o aluno e cinco horas de atividades, das quais o mínimo de 02 (duas) horas, serão destinadas a trabalho coletivo, na unidade escolar ou outro espaço de construção coletiva em função da coletividade da unidade escolar, ou do sistema de ensino como um todo.

§ 3º. A jornada de quarenta horas semanais do Professor em função docente inclui 32 (trinta e duas) horas de aula, efetiva com o aluno e oito horas de atividades, das quais o mínimo de 04 (quatro) horas serão destinadas a trabalho coletivo nos mesmos moldes do parágrafo imediatamente anterior.

§ 4º. O professor que exercer a docência nas quatro últimas séries do ensino fundamental em qualquer de suas modalidades, trabalhará em regime de hora-aula, observado o percentual de horas reservadas, dentro da jornada de trabalho, para horas atividades.

§ 5º. O professor com trabalho em regime de hora aula terá assegurada jornada mínima de 25 (vinte e cinco) horas semanais, salvo quando a carga horária disponível for fracionada.

§ 6º. Em casos de carga horária fracionada, deverá haver aceitação expressa do professor para lotação com carga horária inferior ao mínimo estabelecido nesta lei.

Art. 13. Ao Professor com disponibilidade para jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.

Parágrafo único. O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.



Estado do Pará.
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia.
Gabinete do Prefeito

Art. 14. A convocação para a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva e a concessão do incentivo devido, dependerá de comprovada necessidade do sistema de ensino, acompanhada de projeto específico e fundamentado que a justifique.

Parágrafo único. A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o *caput* do artigo ocorrerão:

I - a pedido do interessado;

II - quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;

III - quando expirado o prazo de concessão do incentivo; ou

IV - quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo.

Art. 15. A jornada de trabalho do Professor no exercício das funções de Suporte Pedagógico direto à docência será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 16. O titular de cargo de professor em jornada inferior ao máximo permitido, que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função, públicos, concursado para determina área de atuação ou do conhecimento específica do currículo, poderá ser convocado para prestar serviço atuando em outra área do conhecimento específica do currículo, desde que, também habilitado para tal.

§ 1º. A prestação de serviços na forma do *caput* deste artigo somente perdurará enquanto não houver provimento de cargos na área de atuação da carência, via concurso público.

§ 2º. No caso do disposto no parágrafo imediatamente anterior, quando do provimento do cargo na área de atuação da carência, o convocado anteriormente retornará à sua situação de origem, sem evocar nenhum direito adquirido, ou vínculo permanente a área de carência em que estava atuando temporariamente.

§ 3º. A adoção das medidas dispostas neste artigo *caput* e §§ 1º e 2º terá prioridade à contratação temporária e deverá observar o percentual de 20% (vinte por cento) dentro da jornada, para horas atividades.

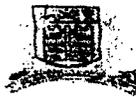
Art. 17. A jornada semanal do titular de cargo de professor que esteja em acúmulo legal de cargos, emprego ou função públicos, deverá ser de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais em cada cargo.

§ 1º. Quando se tratar de 2 (dois) cargos de professor, deverá ser resguardado o percentual destinado as horas-atividade na função docente, em ambos, além de observar a compatibilidade ou não de horário.

§ 2º. Quando se tratar de 1 (um) cargo de professor e outro de técnico ou científico, caso o cargo de técnico ou científico tenha jornada de trabalho superior a 25 (vinte e cinco) horas semanais, o acúmulo não será permitido, tendo o servidor que fazer opção pelo que melhor lhe convier.

Seção VIII
Da remuneração

Subseção I
Do vencimento



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Art. 18. A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, subnível e referência em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, sempre calculadas sobre o vencimento base do profissional.

Art. 19. Vencimento é o valor fixo da retribuição pecuniária pelo exercício das funções do cargo de professor correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação.

Parágrafo único. Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para o subnível "I", do nível 1.

Art. 20. O professor que atuar nas quatro últimas séries do Ensino Fundamental em todas as suas modalidades, terá seu vencimento base proporcional ao número de horas aulas com que esteja lotado, observado o disposto nos §§ 5º e 6º do art. 13 desta Lei.

Art. 21. O cálculo do vencimento base do Magistério Público Municipal, bem como o valor base da hora-aula far-se-á sempre com base na jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais, atendendo ao nível de habilitação e o subnível do profissional na carreira.

Art. 22. Os proventos dos servidores públicos municipais aposentados, do Quadro do Magistério, serão revistos na mesma proporção e data dos servidores da ativa.

Art. 23. É fixado em R\$ 520,00 (Quinhentos e vinte reais) o valor do vencimento básico da carreira - nível 1 e subnível "I" tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais.

Art. 24. É fixado em R\$ 4,16 (Quatro reais e dezesseis centavos) o valor básico da hora-aula do professor de nível 1 tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais, tomando por base o vencimento básico da carreira.

Art. 25. É fixado em R\$ 780,00 (Setecentos e oitenta reais) o valor do vencimento básico do professor nível 2 subnível "I", tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais.

Art. 26. É fixado em R\$ 6,24 (Seis reais e vinte e quatro centavos) o valor básico da hora-aula do professor de nível 2 subnível "I", tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais.

Art. 27. É fixado em R\$ 858,00 (Oitocentos e cinquenta e oito reais) o valor do vencimento base do professor de nível 3 subnível "I", tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais.

Art. 28. É fixado em R\$ 6,86 (Seis reais e oitenta e seis centavos) o valor básico da hora-aula do professor de nível 3 subnível "I", tendo como jornada básica de trabalho (25) horas semanais.

Art. 29. O valor dos vencimentos correspondentes ao subnível "I" dos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da carreira:

I-nível 1	1,00;
II-nível 2	1,50;
III-nível 3	1,65.

f.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Parágrafo único. Fica assegurada a revisão geral anual do vencimento dos Profissionais do Magistério Público ocupantes de cargo de provimento efetivo de Professor, sempre no mês de maio, sem distinção de índices, quando da revisão resultar reajuste, aumento ou correção.

Subseção II
Das vantagens

Art. 30. Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I - gratificações:

- a) pelo exercício de direção e vice-direção de unidade escolar;
- b) pelo exercício de docência em escolas de difícil acesso;
- c) pelo exercício da função de suporte pedagógico; e
- d) pelo exercício da docência em classes multisseriadas, do Ensino Fundamental regular.

II - adicionais:

- b) por tempo de efetivo exercício das funções de magistério;
- c) pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva; e
- d) por titularidade.

§ 1º. As gratificações não são cumulativas, exceto quando a natureza e o desempenho das atribuições do cargo requeira mais de uma das situações previstas nas alíneas do inciso I deste artigo.

§ 2º. A incorporação do adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva dar-se-á na proporção de 1/30 (um trinta avos), se professor e de 1/25 (um vinte e cinco avos), se professora, por ano de percepção da vantagem.

Art. 31. A gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar, observará a tipologia das escolas e será calculada sobre o vencimento base do profissional, conforme percentuais e escalonamento a seguir:

- I - 40% para escolas de grande porte;
- II - 30% para escolas médio porte; e
- III - 20% para escolas de pequeno porte.

§ 1º. A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidade escolar corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento do profissional para escola de grande porte e 20% (vinte por cento) para escola de médio porte, não havendo vice-direção para escola de pequeno porte.

§ 2º. A classificação das unidades escolares, segundo a tipologia, será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação, no mês subsequente ao de encerramento das matrículas com parecer da Comissão de Gestão do Plano de Carreira passando a surtir os efeitos legais nesta Lei determinados, no mês subsequente ao da classificação.

Art. 32. As variações registradas no atendimento dos critérios de tipificação das escolas implicarão na correção da gratificação a ser paga, apurados anualmente.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Art. 33. A gratificação pelo exercício das funções de magistério em escolas localizadas em lugar de difícil acesso será no percentual de 10% (dez por cento) calculado sobre o vencimento base do professor.

§ 1º. Será considerada de difícil acesso a escola localizada em lugar distante da sede do município a partir de 20km (vinte quilômetros) com vias de acesso em situações precárias de tráfego, sobretudo nos períodos chuvosos do ano.

§ 2º. Considera-se ainda de difícil acesso a escola localizada em lugar distante da sede do município a partir de 20km (vinte quilômetros) quando vias em situações normais de tráfego, porém sem linha regular de transporte menos de 2 (duas) vezes por semana.

§ 3º. Justificam-se as gratificações previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo em virtude de que as dificuldades ali citadas não podem postergar a execução dos trabalhos letivos, haja vista o cumprimento obrigatório das 800 (oitocentas) horas de aula com o aluno, distribuídas no mínimo, em 200 (duzentos) dias letivos no ano, tendo assim o profissional que enfrentar as situações às difíceis de acesso e locomoção para o cumprimento do seu ofício.

§ 4º. As escolas consideradas de difícil acesso conforme §§ 1º e 2º deste artigo serão definidas anualmente pela Secretaria Municipal de Educação, no mês subsequente ao de encerramento das matrículas com parecer da Comissão de Gestão do Plano de Carreira passando a surtir os efeitos legais nesta Lei determinados, no mês subsequente ao da classificação.

Art. 34. A gratificação pelo exercício das funções de suporte pedagógico direto à docência, será de 40% (quarenta por cento) do vencimento base do profissional.

Parágrafo único. Justifica-se a gratificação prevista no *caput* deste artigo apenas aos profissionais que compõe a equipe pedagógica, onde cada componente da equipe é responsável pedagogicamente por grupos de escolas isoladas localizadas na zona rural do município, quando para atendê-las, os profissionais, na maioria das vezes desempenha suas funções em jornadas bem superiores do que a estabelecida nesta Lei, em função das distância e dificuldades de locomoção e acesso.

Art. 35. A gratificação pelo exercício de docência em classes multisseriadas será no percentual de 15% (quinze por cento) calculado sobre o vencimento base do profissional.

Parágrafo único. Para efeito de percepção da gratificação da qual trata o *caput* deste artigo, é vedado considerar como multisseriadas as etapas da Educação de Jovens e Adultos as quais são pedagogicamente assim sistematizadas.

Art. 36. O adicional por tempo de efetivo exercício das funções de magistério será no percentual de 1% (um por cento) por ano, calculado sobre o vencimento base do profissional, no limite de 30% (trinta por cento) até o final da carreira.

Parágrafo único. O adicional ao qual se refere o *caput* deste artigo será pago a cada período de tempo de 3 (três) anos – triênio, independente de requerimento do servidor.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Art. 37. O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva será pago no percentual de 30% (trinta por cento) do vencimento base do servidor.

Art. 38. O adicional por titularidade será pago ao profissional em função da aquisição do Certificado de pós-graduação em níveis de Mestrado e Doutorado ambos na área de educação, nos seguintes percentuais:

I - 15% (quinze por cento) pelo Mestrado; e

II - 30% (trinta por cento) pelo Doutorado.

§ 1º. Os títulos referidos nos incisos do caput deste artigo devem ser adquiridos em instituições credenciadas pelo MEC e os cursos devidamente legalizados.

§ 2º. O adicional de titularidade não será pago cumulativamente, prevalecendo o de maior valor.

§ 3º. O professor com acúmulo legal de cargo poderá usar a titulação em ambos os cargos, quando ambos forem da carreira do magistério, quando não, apenas sobre o que aqui se enquadrar.

Seção IX
Das férias e recesso

Art. 39. O período de férias anuais do titular de cargo de professor será:

I - quando em função docente, 45 (quarenta e cinco) dias; e

II - nas demais funções de magistério, 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias e recesso do titular de cargo de professor no exercício da docência serão concedidos da seguinte forma:

I - 30 (trinta) dias nos meses das férias constitucional, preferencialmente no mês de julho, exceto quando o atendimento ao calendário letivo requerer de forma diversa; e

II - 15 (quinze) dias no período do recesso escolar.

Seção X
Da cedência ou cessão

Art. 40. Cedência ou cessão é o ato através do qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

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

§ 2º. Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou

II - quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

§ 3º. A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para promoção e o adicional por tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

§ 4º. A cedência ou cessão para servidor eleito para mandato classista, será com ônus para o município, não podendo recair o ônus sobre os recursos do FUNDEB e, observado o disposto no § 3º deste artigo.

Seção XI
Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 41. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

§ 1º. A Comissão de Gestão será integrada pelo Secretário Municipal de Educação, membro nato, que a presidirá, por (01) um representante da Secretaria Municipal de Administração, (01) um da Secretaria Municipal de Finanças, (01) um da Secretaria Municipal de Planejamento, (01) um do Conselho Municipal do FUNDEB que não seja neste conselho representante do Poder Executivo, 3 (três) representantes da entidade classista representativa do magistério público municipal.

§ 2º. Caso não haja entidade classista representativa do magistério, no município, seus representantes serão substituídos por 3 (três) integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

§ 3º. A Comissão de Gestão deverá ser nomeada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados da publicação desta Lei.

Art. 42. A Comissão de Gestão é um colegiado consultivo, que têm atribuição de estudar a legislação educacional da carreira do magistério público, toda matéria concernente ao Direito Administrativo, com a finalidade de orientar e acompanhar a correta execução desta Lei, em qualquer tempo, tendo poder de voto apenas quando for delegado por consenso que a matéria deva por ela ser decidida.

Parágrafo único. É competência da Comissão de Gestão, ainda, emitir parecer sobre a definição da tipologia das escolas, assim como das escolas consideradas de difícil acesso, definidas pela Secretaria Municipal de Educação anualmente, sempre no mês em que encerrar o processo de matrícula.

Art. 43. Sempre que se fizerem necessárias alterações, adequações e reestruturações no Plano de Cargos, Carreira e remuneração do Magistério Público Municipal, o Poder Executivo, deverá acionar a Comissão de Gestão para o devido acompanhamento e democratização do processo.

Capítulo III
Disposições Gerais e Transitórias

Seção I



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Da implantação do Plano de Carreira

Art. 44. Os atuais integrantes do Magistério Público Municipal, estáveis e habilitados, serão enquadrados no novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta lei, respeitando os direitos adquiridos.

§ 1º. Os estáveis que na data da implantação desta Lei não preencherem os requisitos mínimos de habilitação que a legislação exige terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar em extinção, não podendo mais exercer nenhuma das funções de magistério.

§ 2º. Os estáveis que na data da implantação desta Lei vierem a atender os requisitos de habilitação que a legislação exige serão enquadrados no nível referente à sua habilitação, subnível "I" e referência conforme o seu tempo de serviço.

§ 3º. Os estáveis ficarão estáticos na posição em que forem enquadrados, no tocante à progressão no sentido vertical até que se submetam ao concurso público de provas e títulos saindo da condição de estável apenas, para a condição de efetividade; fazendo jus à progressão no sentido horizontal conforme dispõe esta Lei.

Art. 45. O servidor estável que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal de Administração no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data de divulgação do resultado do enquadramento.

§ 1º. A Secretaria Municipal de Administração deverá no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do pleito, manifestar-se sobre o mesmo.

§ 2º. Ficando provado o direito do servidor, ele será reenquadrado imediatamente, fazendo jus ao ressarcimento retroativo de qualquer prejuízo ora causado com referência à sua remuneração.

§ 3º. Permanecendo o indeferimento do pleito, o servidor terá direito a recorrer a outras instâncias com competências legais, exceto administrativas.

Art. 46. O provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargo efetivo de professor, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida, no mínimo em 3 (três) séries do antigo magistério ou em 4 (quatro) séries na modalidade normal.

Art. 47. Se a nova remuneração dos estáveis, profissionais do magistério, decorrente do enquadramento no novo Plano de Carreira, for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, aí compreendidos vencimento base mais vantagens, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirá todos os reajustes futuros.

Parágrafo Único. A vantagem de que trata o caput deste artigo será definida em percentual a ser calculado sobre o vencimento base do profissional.



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

Seção II
Das disposições finais

Art. 48. É considerado em extinção o Quadro Suplementar do Magistério, cujos integrantes estáveis não possuem habilitação mínima exigida para o exercício da função pertinente ao cargo.

Parágrafo Único: Os cargos integrantes do Quadro Suplementar, são considerados extintos à medida que vagarem.

Art. 49. A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no § 3º do art. 10 e no art. 16 e seus parágrafos, ambos deste Lei.

Art. 50. O valor dos vencimentos referentes aos níveis, subníveis e referências da Carreira do Magistério Público Municipal são os constantes do anexo I desta Lei.

Art. 51. O exercício das funções de direção e vice-direção é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de dois anos de docência.

Art. 52. O Regulamento de Promoções da Carreira do Magistério Público Municipal será aprovado em Lei específica no prazo máximo de 1 (um) ano a contar da publicação desta Lei.

Art. 53. As disposições desta lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal que por necessidade venham a ser contratados temporariamente.

Art. 54. A Lei Municipal de nº 1.728 de 4 de março de 1.991, em virtude de estar desatualizada, em relação a legislação nacional, será aplicada ao Magistério Público Municipal com observância do seguinte:

I - não se aplica ao Magistério Público Municipal o disposto no artigo 8º incisos II, III, IV e VII.

II - no artigo 11 onde trata da investidura no cargo de provimento efetivo, no que diz respeito ao magistério, somente será admitido o concurso de provas e títulos para todos os níveis.

III - no artigo 22, onde fala do período do estágio probatório, aplica-se ao magistério o período de (03) três anos.

IV - o disposto no artigo 33 não se aplica ao magistério, os incisos III, IV e V.

V - não se aplica ao Magistério Público Municipal a gratificação de nível superior da qual trata a Lei Orgânica do Município, pois, atendendo a legislação educacional nacional bem como as Diretrizes baixadas pelo Conselho Nacional de Educação, a Carreira do Magistério está pautada no princípio do piso profissional o qual já leva em consideração o nível de habilitação, o qual é pré-requisito para o provimento do cargo e não algo a mais no cargo.

Art. 55. São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:



Estado do Pará
Prefeitura Municipal de São João do Araguaia
Gabinete do Prefeito

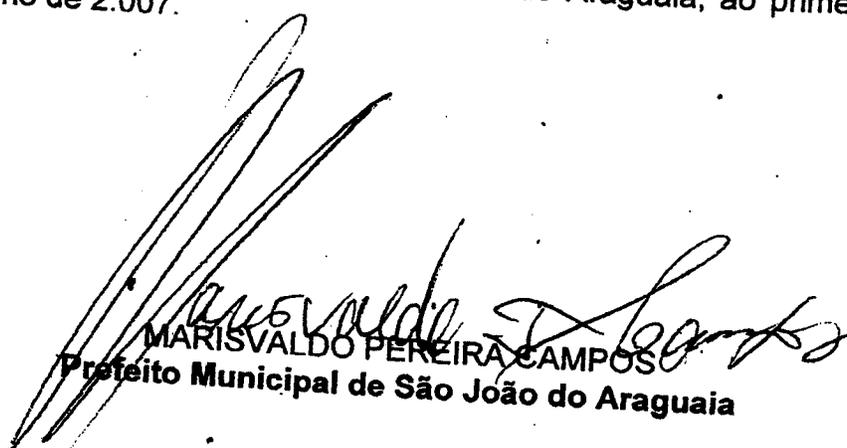
I - anexo I, matriz em valores; e
II - anexo II, funções gratificadas.

Art. 56. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 55. Ficam revogadas expressamente a Lei Municipal nº. 1.983 de 13 de junho de 2001.

Art. 57. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de São João do Araguaia, ao primeiro dia do mês de junho de 2007.


MARISVALDO PEREIRA CAMPOS
Prefeito Municipal de São João do Araguaia

ANEXO I DA LEI Nº 2.144/2007

MATRIZ DE VENCIMENTOS E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

CARGO	QTD. DE CARGOS	NÍVEL	SUBNÍVEIS	V.Pr. / ATS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Professor	300	Nível 2	I	780,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			II	858,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			III	943,80	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			IV	1.038,18	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			V	1.142,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			VI	1.256,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			Nível 3	I	858,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				II	943,80	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				III	1.038,18	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				IV	1.142,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				V	1.256,20	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
				VI	1.381,82	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%
		Nível 1	I	520,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			II	572,00	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			III	629,20	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			IV	692,12	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			V	761,33	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	
			VI	837,46	3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	

ANEXO II DA LEI Nº 2.144/2007
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E PARÂMETRO PARA PORTE DE ESCOLA

FUNÇÃO	JORNADA DE TRABALHO	PARÂMETRO	PORTE	- GRATIFICAÇÃO
Diretor	40 h	Acima de 500 alunos	Grande	40 % do vencimento base do profissional
	40 h	De 301 a 500 alunos	Médio	30% do vencimento base do profissional
	40 h	De 200 a 300 alunos	Pequeno	20 % do vencimento base do profissional
Vice-Diretor	40 h	Acima de 500 alunos	Grande	30% do vencimento base profissional
Suporte Pedagógico	40 h	Responsável por várias escolas na zona rural.	-----	40% do vencimento base do profissional

