

LEI Nº 1.761/2010.

DE 05 DE JULHO DE 2010.

**Reforma o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal e dá outras providências.**

**O PREFEITO MUNICIPAL de Ourém – PA**, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela lei orgânica municipal, submete à Câmara Municipal o seguinte Projeto da Lei:

## **CAPÍTULO I** **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta lei dispõe sobre a reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Pública Municipal.

**Art. 2º** - O Plano de que trata esta lei objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na Carreira e o aperfeiçoamento continuado dos Profissionais da Educação que atuam na Rede Municipal de Ensino.

**Art. 3º** - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

- I. **Rede Municipal de Ensino**, o conjunto de instituições, unidades de serviço e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II. **Magistério da Educação Pública Municipal**, o conjunto de profissionais que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, titulares dos cargos de Professor da Educação Pública Municipal;
- III. **Professor**, o titular de cargo da Carreira com a mesma denominação, integrante do Sistema de ensino municipal;
- IV. **Funções de Magistério da Educação Pública Municipal**, as atividades de docência ou a de suporte pedagógico à docência, como direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em diversas etapas e modalidades, com formação mínima determinada em legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.



**Art. 4º** - As Unidades Escolares são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas ao Ensino Fundamental, podendo também abrigar aquelas destinadas à Educação Infantil e Educação Especial.

**Parágrafo único** - As Instituições de Educação Infantil compreendem:

- I. Creches;
- II. Pré-Escolas.

**CAPÍTULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**  
**Seção I**  
***Dos princípios básicos***

**Art. 5º-** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I. a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério, qualificação profissional e aperfeiçoamento continuado, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II. a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III. A avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pela avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema a ser realizada com base nos seguintes princípios:

Para o profissional do magistério:

- Participação Democrática – o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino;

Para os sistemas de ensino:

- Amplitude – avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreende a formulação das políticas educacionais; a aplicação delas pelas redes de ensino; o desempenho dos profissionais do magistério; a

estrutura escolar; as condições socioeducativas dos educandos; outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes e os resultados educacionais da escola.

- IV. a progressão funcional através de deslocamento do servidor, de um nível para outro, ou de uma referência para outra dentro de um mesmo nível do cargo;
- V. ingresso mediante concurso público de provas e títulos, sempre no estágio inicial do nível correspondente à classe de habilitação do candidato aprovado.

**Art. 6º-** A carreira do Magistério caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes, voltadas especialmente para:


- I. o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da Cidadania;
- II. a gestão democrática da Educação Infantil e Ensino Fundamental;
- III. a garantia de padrão de qualidade.

**Seção II**  
**Da estrutura da carreira**  
**Subseção I**  
**Disposições Gerais**

**Art. 7º-** A investidura nos cargos que compõem a carreira do Magistério ocorrerá com a posse e será através de nomeação conseqüente à aprovação em concurso público de provas e títulos.

**Parágrafo Único** - A nomeação do professor será realizada sempre no estágio inicial da classe e nível correspondente à habilitação acadêmica do Profissional.

**Art. 8º-** O Profissional da Educação nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito ao estágio probatório, por um prazo ininterrupto de 03 (três) anos.

 **§ 1º** - No período mencionado no "caput" deste artigo as habilidades e a capacidade funcional do Profissional da Educação será objeto de Avaliação de Desempenho, através de Comissão de Avaliação, instituída para este fim, na forma estabelecida em regulamento, observadas, entre outros os seguintes fatores:

- I. idoneidade moral;
- II. assiduidade;
- III. disciplina;
- IV. capacidade e iniciativa;
- V. eficiência.

§ 2º - Enquanto em estágio probatório o servidor não terá direito a progressão funcional.

**Art. 9º** - A carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor estruturada em 5 (cinco) diferentes classes e cada uma destas contendo 7 (sete) estágios.

§ 1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, criação e número de vagas estabelecidas por lei e remuneração pelo Poder Público, nos termos da legislação vigente.

§ 2º - Classe é o desdobramento do cargo com níveis de vencimentos diferentes fixados segundo o grau de habilitação e qualificação do ocupante do cargo.

§ 3º - O Estágio constitui a linha de progressão horizontal (avanço) da carreira do titular de cargo de professor.

§ 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental e a educação infantil.

§ 5º - Constitui requisito para ingresso na Carreira, a formação mínima:

- I. em nível médio, na modalidade magistério;
- II. em nível superior, em curso de licenciatura plena (Pedagogia ou áreas específicas do currículo).

§ 6º - O ingresso na Carreira dar-se-á no estágio inicial da classe e nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 7º - 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 em Pedagogia ou Curso Normal Superior com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II. experiência de, no mínimo, 03 (três) anos de docência.

### **Subseção II** **Das classes e dos níveis**

**Art. 10** - As classes constituem a classificação de progressão funcional do mesmo cargo, com amplitude de vencimento e caracterizado pelo deslocamento de nível, e são designadas pelos números de I a V.

**Art. 11** - As classes e níveis referentes à habilitação do titular de cargo da Carreira de Professor são:

- I. **Professor I- Nível A**- formação em nível médio, na modalidade magistério;
- II. **Professor II- Nível B**- formação em nível superior, em curso de licenciatura plena, em graduação correspondente a áreas específicas do currículo, desde que tenha a formação em nível médio, na Modalidade Normal;
- III. **Professor III- Nível C**- formação em nível de pós-graduação, na área de educação, com graduação em áreas específicas do currículo;
- IV. **Professor IV- Nível D**- formação em nível superior, em curso de licenciatura plena - Pedagogia ou Curso Normal Superior - com conhecimento específico do currículo, e formação pedagógica de Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental;
- V. **Professor V- Nível E**- formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas, após análise e deferimento do Setor de Pessoal.

**§ 1º** - A progressão vertical se dará de forma automática, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, observadas as habilitações ou titulações, após ser requerida pelas vias legais e comprovada a nova habilitação, ocupando no novo nível a referência igual a que ocupava no nível anterior, e cuja remuneração será percebida a partir do início do exercício financeiro seguinte ao deslocamento.

**§ 2º** - Será denominada referência de vencimento e considerado como vencimento básico do servidor, o conjunto formado pela letra indicativa do nível e pelo número indicativo do estágio.

### **Seção III** **Da Progressão Funcional**

**Art. 12** - Progressão Horizontal ou Avanço é a passagem do titular de cargo de Professor de um estágio da carreira para outro imediatamente superior mediante avaliação de desempenho.

**§ 1º** - A progressão horizontal ou avanço decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do titular de cargo de Professor.

**§ 2º** - O avanço será concedido ao titular de cargo de magistério que tenha cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício em cada estágio e alcançado o número de pontos estabelecido.

**§ 3º** - A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrerão a cada três anos.

**§ 4º** - A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimentos serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de progressão funcional.

**§ 5º** - A avaliação de conhecimentos do titular de cargo de Professor abrangerá, além de conhecimentos pedagógicos, a área curricular em que exerça a docência.

**§ 6º** - A pontuação para progressão horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se referem os § 1.º e 2.º, tomando-se:

- I. a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 4,0 - (quatro);
- II. a pontuação da qualificação, com peso 2,0 - (dois);
- III. a avaliação de conhecimentos, com peso 3,0 - (três);
- IV. o tempo de exercício em docência, com peso 1,0 (um).

**§ 7º** - A progressão horizontal será realizada a cada três anos, na forma do regulamento, e publicadas na primeira quinzena de dezembro.

**Art. 13** - A progressão horizontal de um para outro estágio dentro da mesma classe ou nível dar-se-á nas condições previstas nesta Lei.

**§ 1º** - Na média ou acima da média estabelecida progredirá um estágio dentro do mesmo nível até alcançar o estágio máximo do Nível.

**§ 2º** - Abaixo da média estabelecida para a progressão horizontal, o servidor permanecerá no mesmo estágio do Nível.

§ 3º - Após a avaliação o Órgão Municipal de Educação encaminhará o resultado ao Órgão de Pessoal, e em caso de avaliação abaixo da média será dado ciência ao Servidor dos motivos, cabendo ao mesmo o direito da interposição do recurso em âmbito administrativo no prazo de 10 (dez) dias.

#### **Seção IV**

#### **Da qualificação profissional**

**Art. 14** - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.

**Art. 15** - O titular de cargo da Carreira, poderá, no interesse do Órgão Municipal, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 14.

#### **Seção V**


#### **Da jornada de trabalho**

**Art. 16** - A jornada de trabalho do titular de cargo de Professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

- I. vinte e cinco horas semanais;
- II. quarenta horas semanais.

§ 1º - A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, 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 e cinco horas de atividades, das quais o mínimo de 3 horas será destinado a trabalho coletivo.

 § 3º - A jornada de quarenta horas semanais do Professor em função docente inclui trinta e duas horas de aula e oito horas de atividades, das quais o mínimo de 06 horas será destinado a trabalho coletivo.

§ 4º - O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público.

**Art. 17** - O titular de cargo de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função públicos, poderá ser convocado para prestar serviço:

- I. em regime suplementar, até o máximo de mais quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais, e no caso de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;
- II. em regime de 40 (quarenta horas) semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

**Parágrafo único** - Na convocação de que trata este artigo, quando para o exercício da docência, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades.

**Art. 18** - Ao titular de cargo de Professor em regime de quarenta horas semanais pode 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.

**Art. 19** - A convocação para a prestação de serviço em regime de quarenta horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerá de parecer favorável do Conselho Municipal de Educação.

**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;
- IV. quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo;
- V. no interesse da Administração, a juízo da autoridade competente.



**Seção VI**  
**Da remuneração**  
**Subseção I**  
**Do vencimento**

**Art. 20** - A remuneração do titular de Cargo de Professor correspondente ao vencimento relativo à classe ou nível de habilitação e o estágio em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

**Parágrafo Único** - Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para o cargo de Professor, na classe inicial e no estágio mínimo de habilitação.

**Subseção II**  
**Das vantagens**

**Art. 21** - Além do vencimento, o titular do cargo de Professor poderá fazer jus às seguintes vantagens:

I. gratificações:

- a) pelo exercício de direção de unidades escolares;
- b) pelo exercício de suporte pedagógico nas unidades escolares e no Órgão Municipal de Educação;
- c) pela formação em Nível Superior no Curso de Licenciatura Plena;
- d) pela Regência de Classe;
- e) por trabalho com alunos portadores de necessidades especiais;
- f) por trabalho em turmas multiseriado.

II. adicional por tempo de serviço;

**Parágrafo único** - As gratificações previstas nas alíneas "a", "b", "e" e "f" do inciso anterior, não são cumulativas.

**Art. 22** - A gratificação pelo exercício de Direção e Suporte Pedagógico de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá aos percentuais abaixo relacionados nos itens I, II e III e incidirá somente sobre o Piso Salarial.

- I. 20% (vinte por cento) para escolas de pequeno porte (30 a 150);
- II. 30% (trinta por cento) para escolas de médio porte (151 a 400);
- III. 40% (quarenta por cento) para escolas de grande porte (401 - acima).

**§ 1º** - A gratificação pelo exercício de Suporte Pedagógico na Secretaria Municipal de Educação corresponderá a 40% (quarenta por cento) do Piso Salarial da categoria.

**§ 2º - VETADO.....**

**§ 3º** - A gratificação pela Regência de Classe corresponderá a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria;

**§ 4º** - A gratificação pelo Trabalho com alunos portadores de necessidades especiais e por trabalho em classe multiseriado corresponderá a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria;

**§ 5º** - A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação de acordo com a matrícula do Censo Escolar.

**Art. 23** - O adicional por tempo de serviço será equivalente a 5% (cinco por cento) do Piso Salarial da carreira por 03 (três) anos de efetivo exercício, observado o limite de trinta e cinco por cento.

**Parágrafo Único** - Será considerado na concessão do Adicional por Tempo de Serviço, o tempo de serviço efetivamente prestado ao Município sob o Regime Jurídico Estatutário.

**Subseção III**

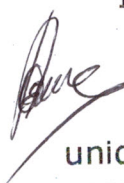
**Da remuneração pela convocação em regime suplementar**

**Art. 24** - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor.

**Seção VII**  
**Das férias**

**Art. 25** - O período de férias anuais do titular de cargo de Professor será de:

- I. 45 (quarenta e cinco) dias, para titular de cargo de Professor em função docente;
- II. 30 (trinta) dias, para titular de cargo de Professor no exercício de outras funções.

 **§ 1º** - As férias do titular de cargo de Professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º - Independentemente de solicitação será pago ao Professor, por ocasião das férias, o Adicional de 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração do período de 45 (quarenta e cinco) dias de férias.

### **Seção VIII** **Da cedência ou cessão**

**Art. 26** - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

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

### **Seção IX** **Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira**

**Art. 27** - Fica criada a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal, com caráter permanente, como órgão de apoio técnico à administração municipal, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Carreira, ora instituído, em especial, proceder a aplicação de critérios de avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório e avaliação de desempenho para progressão horizontal, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

**Parágrafo único** - A Comissão de Gestão, com composição paritária entre representantes do /governo Muncipiial e dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal, será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes da Secretaria Municipal de Administração, Finanças e Planejamento, da Educação e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública.



**CAPÍTULO III**  
**DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**  
**Seção I**  
**Da implantação do Plano de Carreira**

**Art. 28** - O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

**§ 1º** - Os profissionais do magistério serão distribuídos nos estágios 0,1,2,3,4,5 e 6, do Plano de Carreira, no nível de habilitação correspondente a cada classe.

**§ 2º** - Os profissionais do magistério serão distribuídos nos estágios com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

**§ 3º** - Se o novo vencimento decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior ao vencimento até então percebido pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

**Art. 29** - A função de "**DIRETOR DE ESCOLA**" será ocupada por Servidores Efetivos lotados e em exercício no próprio estabelecimento. Com a eleição direta pela Comunidade Educacional de 03 (três) servidores do magistério, que serão submetidos ao Chefe do Executivo Municipal para nomeação dentre os 03 mais votados, conforme definido em lei específica.

**Art. 30** - Serão estendidos aos Professores Inativos na forma estipulada no § 4º do artigo 40 da Constituição da República Federativa do Brasil os benefícios concedidos aos integrantes do Quadro do Magistério por esta lei.

**Parágrafo Único** - O Executivo Municipal efetuará através de ato próprio a equiparação dos proventos dos Professores em Inatividade.

**Art. 31** - Não será concedida Progressão Funcional ao Professor:

- I. em estágio probatório;
- II. aposentado;
- III. em disponibilidade;
- IV. em licença para tratar de interesses particulares;

**Seção II**  
**Das disposições finais**

**Art. 32** - É considerado em extinção o Quadro Funcional criado pela Lei n.º-1.576/97, ficando desde já extintos os cargos vagos.

**Parágrafo único** - Os cargos integrantes do Quadro mencionado neste *caput* são considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 33** - Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, no prazo de cinco anos da publicação desta Lei.

**Art. 34** - Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados, observado o número de vagas, na forma do § 5º do art. 9º.

**Art. 35** - A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 24.

**Art. 36** - O valor dos vencimentos referentes aos estágios da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação do coeficiente de 5% (cinco por cento) sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

- I. Estágio 1.....**VETADO**
- II. Estágio 2.....**VETADO**
- III. Estágio 3.....**VETADO**
- IV. Estágio 4.....**VETADO**
- V. Estágio 5.....**VETADO**
- VI. Estágio 6.....**VETADO**
- VII. Estágio 7.....**VETADO**

**Art. 37** - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da Carreira:

- I. Nível A Magistério.....1,00 = R\$ 750,00;
- II. Nível B Graduado em área específica.....1,05 = R\$ 787,50;
- III. Nível C Especialização em Educação.....1,10 = R\$ 825,00;
- IV. Nível D Pedagogia/Curso Normal Superior.....1,15 = R\$ 862,50;
- V. Nível E Especialização em Educação.....1,20 = R\$ 900,00.



**Art. 38** - É fixado em R\$-750,00 (setecentos e cinquenta reais) o valor do vencimento básico da Carreira para uma jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

**Art. 39** - O valor básico da Carreira será revisto anualmente, durante o mês de fevereiro.

**Art. 40** - O exercício das funções de direção de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de 03 (três) anos de docência.

**Art. 41** - Os titulares de cargo de Professor poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

**Art. 42** - As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluídos.

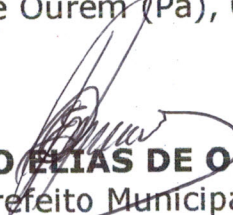
**Art. 43** - No enquadramento inicial dos servidores já integrantes do Quadro próprio do Magistério Público Municipal, instituído por esta lei, será obedecido o critério de concessão de 01 (um) estágio da (tabela em anexo I), para cada 03 (três) anos de serviço efetivamente prestado ao Município de Ourém, a contar da última admissão do Servidor.

**Art. 44** - **VETADO**.....

**Art. 45** - O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de um ano a contar da publicação desta Lei.

**Art. 46** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá seus efeitos a partir do dia 01 do segundo mês subsequente ao da publicação desta Lei. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Ourém (Pa), 05 de julho de 2010.

  
**ANTONIO ELIAS DE OLIVEIRA**  
Prefeito Municipal

**ANEXO I**  
**TABELA MAGISTÉRIO**  
**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

NÍVEL	Estágio - 1	Estágio - 2	Estágio - 3	Estágio - 4	Estágio - 5	Estágio - 6	Estágio - 7
Professor I							
Nível A	750,00	772,50	795,67	819,54	844,12	869,44	895,52
Professor II							
Nível B	787,50	811,12	835,45	860,51	886,32	912,90	940,28
Professor III							
Nível C	825,00	849,75	875,24	901,49	928,53	956,38	985,07
Professor IV							
Nível D	862,50	888,37	915,02	942,47	970,74	999,86	1.029,85
Professor V							
Nível E	900,00	927,00	954,81	983,45	1.012,95	1.043,33	1.074,62

N.º Vagas	Cargo	Classe	Níve	Carga Horária
	Professor	I	A	25
	Professor	II	B	25
200	Professor	III	C	25
	Professor	IV	D	25
	Professor	V	E	25

