



**PREFEITURA MUNICIPAL DE BELÉM**  
**PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO - PGM**



## LEIS E DECRETOS MUNICIPAIS

**Lei Ordinária N.º 9049, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2013.**

**DOM nº 12.481, 2º caderno de 27/12/2013.**

**Dispõe sobre a criação do PCCR - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB e dá outras providências.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE BELÉM,

Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE BELÉM, estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

##### Seção I

##### Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração/PCCR, aplicável aos servidores titulares de cargos efetivos e ocupantes de funções atividades da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB qualificando, valorizando, quantificando seus cargos, vagas e vencimentos, obedecendo aos preceitos estabelecidos na presente Lei.

§ 1º. Estenderá aos servidores aposentados e aos pensionistas os mesmos direitos e vantagens concedidos aos servidores ativos, que preencham as condições estabelecidas na legislação municipal vigente.

§ 2º. Resguardará a complementação integral de aposentadoria ou pensão aos servidores inativos ou pensionistas que preencham as condições estabelecidas na legislação municipal vigente.

§ 3º. Os dispositivos desta Lei estão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização, dignificação das funções do servidor e na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas, regidos ainda de forma concomitante pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, seu Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Belém, e demais normas e regimentos aplicáveis.

##### Seção II

##### Das Diretrizes e Objetivos

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração/PCCR, de que trata esta Lei, organiza as classes de cargos e carreiras que o integram, tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, de responsabilidade e de experiência profissional requeridos, bem como as demais condições e os requisitos específicos exigíveis para seu exercício, compreendendo:

I - identificação, a agregação e a alteração de nomenclatura de cargos e funções atividades e suas respectivas atribuições, na forma desta Lei;

II - estabelecimento de um sistema retributivo que estrutura o vencimento de cada cargo e as demais remunerações aos servidores, de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e funções atividades, por intermédio de escalas de vencimento, compostas de referências, posição na faixa de vencimento, resultante da combinação da classe e do nível estabelecidos para o cargo, na forma indicada no Anexo V, com seus respectivos quadros de carreiras funcionais;

III - valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante progressão e promoção profissional;

IV - instituição de perspectivas de mobilidade funcional, mediante progressão e promoção nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Administração, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência.

### Seção III

#### Glossário

Art. 3º Para fins de aplicação deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, considera-se:

I - servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão;

II - servidor estável é toda pessoa física ocupante de cargo público que tenha obtido estabilidade excepcional ou estabilidade constitucional extraordinária, com previsão no art. 19, “caput”, do ADCT da Constituição Federal;

III - servidor efetivo com estabilidade é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo e que tenha sido aprovado no estágio probatório cumprido após três anos de efetivo exercício no cargo, na forma do art. 41 da Constituição Federal;

IV - servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações, são também chamados de funcionários públicos;

V - empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, inciso II, da Carta Magna), contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - servidores temporários, que exercem função pública, despida de vinculação a cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da Constituição Federal), prescindindo de concurso público;

VII - quadro de pessoal é o conjunto de cargos públicos de carreira, cargos públicos isolados e cargos públicos de provimento em comissão, tratado nesta Lei, necessários à execução das atividades permanentes necessárias à formação e à qualificação exigidas para o seu provimento, além de prévia aprovação em concurso público para os cargos de provimento efetivo;

VIII - cargo público, unidade funcional básica, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas pelo seu ocupante, criado por Lei, com denominação própria, número certo dentro da estrutura organizacional e valor de vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

IX - cargo público isolado é aquele que não constitui carreira;

X - cargo de provimento efetivo é a unidade de ocupação funcional, criado por Lei, com número certo e denominação própria, definido por um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, mediante retribuição pecuniária padronizada;

XI - cargo de provimento em comissão é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de direção superior, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração por decisão do Diretor Superintendente quando for o caso;

XII - função é a relação que se estabelece, interativamente, entre o titular do cargo com o conjunto da organização, de modo a possibilitar o cumprimento do seu papel;

XIII - função gratificada é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de chefia e assessoramento, a serem exercitadas, privativamente, em caráter transitório, por servidor público de provimento efetivo, designado e dispensado por

decisão do Diretor Superintendente;

XIV - carreira é o conjunto de classes com seus níveis, escalonadas segundo critérios de complexidade e responsabilidade das atribuições e de habilitação ou titulação para a evolução funcional dos servidores públicos que a integram dentro da estruturação do cargo de provimento efetivo, organizado conforme as suas especialidades;

XV- trajetória do servidor na carreira é sempre ascendente, compondo-se de classes e níveis, gerando o encadeamento de referências, satisfeitas as exigências a ser verificado nos termos desta Lei e de Regulamento específico;

XVI - grupo funcional é o conjunto de cargos públicos isolados ou de carreira, com afinidades entre si, quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

XVII - classe é o grau do cargo público, de mesma natureza e igual denominação, hierarquizado em carreira, que representa a perspectiva de desenvolvimento funcional e simbolizado por algarismos romanos;

XVIII - nível é o símbolo indicativo da escala crescente do vencimento base do cargo, decorrente da aferição dentro de uma mesma classe e simbolizada por letras;

XIX - referência é a posição na faixa de vencimento, resultado da combinação da classe e nível estabelecidos para o cargo, passível de mudança mediante a evolução funcional;

XX - vencimento é a contraprestação devida pela administração municipal ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo quaisquer vantagens financeiras, tais como abonos, adicionais e gratificações;

XXI - remuneração é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor faça jus, tais como abonos, adicionais e gratificações, previstas em Lei;

XXII - interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor público se habilite à progressão ou à promoção funcional;

XXIII - formulário de avaliação de desempenho é o instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possam conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização da evolução funcional;

XXIV - formulário de gestão profissional é o instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido,

Considerando o resultado da avaliação de desempenho e a capacitação por ele realizada, previstos para a evolução funcional;

XXV - enquadramento é o processo de posicionamento do servidor público dentro da nova estrutura de cargos públicos, Considerando as classes e os níveis dentro da Tabela de vencimento.

## CAPÍTULO II

### DOS QUADROS DE CARGOS E SEUS GRUPOS FUNCIONAIS

#### Seção I

#### Dos Quadros de Pessoal

Art. 4º A organização do quadro geral de cargos públicos da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB tem como base no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, quadros que ficam assim constituídas:

I - quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

II - quadro de Cargos de Provimento em Comissão;

III - quadro de Funções Gratificadas.

Parágrafo único. Os cargos lotados ou não serão regidos por normas legais, quando vinculadas ao Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, seu Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Belém, e demais normas e regimentos aplicáveis.

Art. 5º O Quadro Geral de Pessoal da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB tem seus cargos distribuídos em grupos funcionais, com respectivos códigos, quantitativo de vagas e cada qual com seu vencimento inicial.

§ 1º. Os grupos funcionais serão considerados por fatores e condições, isoladamente ou em conjunto, concentrando-se em:

I - natureza do cargo;

II - grau de responsabilidade;

III - complexidade dos cargos;

IV – condições de trabalho.

§ 2º. Quadro de cargos de provimento efetivo é definido por atividades funcionais, constante no Anexo I, exercidas por servidores mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.

§ 3º. Quadro de cargos de provimento em comissão, constante no Anexo II, destinados a atender às funções de direção, chefia e assessoramento de livre nomeação e exoneração.

§ 4º. Funções Gratificadas são definidas por atividades funcionais, exercidas por servidores titulares de cargo de provimento efetivo, os quais são de livre nomeação e exoneração.

Art. 6º A codificação estabelecida para identificação e a classificação nos quadros de cargos de provimento efetivo e em comissão terá a seguinte interpretação:

I - primeiro elemento: quadro geral da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana – SEMOB;

II - segundo elemento: situação do quadro de atividades do cargo, definido sempre por três letras maiúsculas;

III - terceiro elemento: identificação do cargo será interpretada sempre por seis dígitos numéricos.

## Seção II

### Dos Objetivos dos Cargos

Art. 7º Os cargos previstos nesta Lei terão como descrições de suas funções as consideradas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, e quando definidas em regulamentos próprios devem enfatizar as suas atribuições.

Parágrafo único. A definição das atribuições dos cargos é complementada pelos fluxos, procedimentos e instruções de cada área ou função onde esteja lotado o servidor.

Art. 8º A natureza dos cargos ou dos grupos funcionais de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

## Seção III

### Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Art. 9º. Os Cargos de Provimento Efetivo do Quadro da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB estão reunidos em cinco Grupos Funcionais, cada qual definido com seu respectivo código, formação escolar, quantitativo de vagas e vencimento inicial, constantes no Anexo I, desta Lei, com seus respectivos quadros funcionais.

§ 1º. Para efeito do “caput” deste artigo integram os seguintes Grupos Funcionais do Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, sob os títulos:

I - Quadro-I: Grupo Funcional de Atividades de Operações Gerais, código base “SEMOB-AOG-100100”, e formação escolar no ensino fundamental completo;

II - Quadro-II: Grupo Funcional de Atividades Auxiliares da Administração, código base “SEMOB-AAA-100200”, e formação escolar no ensino médio completo;

III - Quadro-III: Grupo Funcional de Atividades Operacionais de Trânsito e Transporte, código base “SEMOB-AOT-100300”, e formação escolar no ensino médio completo;

IV - Quadro-IV: Grupo Funcional de Atividades de Nível Médio Técnico, código base “SEMOB -AMT-100400”, e formação escolar no ensino técnico de nível médio completo, com registro profissional no respectivo órgão de classe;

V - Quadro-V: Grupo Funcional de Atividades de Nível Superior da Administração, código base “SEMOB-ASU-100500”, e formação escolar no ensino superior completo, com registro profissional no respectivo órgão de classe, quando for o caso.

## Seção V

### Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 10. Os Cargos de Provimento em Comissão que formam o quadro de pessoal da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB estão reunidos em dois Grupos Funcionais, definidos, cada qual deles com seu respectivo código, quantitativo de vagas e valor do vencimento, constantes no Anexo II, desta Lei, com seus respectivos quadros funcionais.

Parágrafo único. Para efeito do “caput” deste artigo integram os seguintes Grupos Funcionais do Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão, sob os títulos:

I - Quadro-I: Grupo Funcional de Direção Superior, código base “SEMOB-DAS-200.1”;

II - Quadro-II: Grupo Funcional de Assessoramento Superior, código base “SEMOB- DAS-200.2”.

Art. 11. A estrutura básica do Quadro de Cargos de Provimento em Comissão da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB é constituída pelos cargos, quantitativo, identificação e padrão de vencimento, constantes no Anexo II, o qual faz parte integrante desta Lei.

§ 1º. Os Cargos de Provimento em Comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Diretor Superintendente.

§ 2º. O cargo de Diretor Superintendente para todos os efeitos é equiparado, em seu nível hierárquico, ao de Secretário Municipal, percebendo, mensalmente, subsídio em parcela única, vedado o recebimento de gratificações, adicionais, abonos e demais vantagens pessoais.

§ 3º. Do total dos cargos de provimento em comissão preenchidos, vinte e cinco por cento no mínimo deverão ser ocupados por servidores efetivos, pertencentes ao quadro de carreira desta Autarquia, nos termos do inciso V, do art. 37 da Constituição Federal.

## Seção VI

### Das Funções Gratificadas

Art. 12. A designação e o desligamento da Função Gratificada dar-se-ão mediante de ato expedido pelo Diretor Superintendente, a ser exercida, exclusivamente, por servidor público, titular de cargo de provimento efetivo, da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém - SEMOB, devendo ainda fazer sua regulamentação, estabelecendo critérios e normas por ato oficial.

Art. 13. O servidor em exercício de Função Gratificada fará jus a perceber, mensalmente, uma gratificação denominada de gratificação de função, sendo devida somente enquanto o servidor estiver no exercício da função para a qual foi designado,

cessando, imediatamente, no ato de seu desligamento.

Art. 14. Não é permitido o acúmulo de mais de uma Função Gratificada ou cumulativa com cargo de provimento em comissão.

### CAPÍTULO III

#### DA INVESTIDUR A NOS CARGOS

##### Seção I

##### Das Disposições Gerais

Art. 15. A investidura nos cargos de provimento efetivo regidos por esta Lei darse-á pelo enquadramento dos atuais servidores públicos, conforme as normas estabelecidas nesta Lei, e, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos no Quadro de Pessoal de provimento efetivo, sendo seu ingresso sempre na classe e no nível inicial, sendo vedada qualquer outra forma.

Parágrafo único. Os servidores admitidos para cargos de provimento efetivo a partir da vigência da presente Lei, mediante prévia aprovação em concurso público, serão enquadrados na classe inicial do respectivo grupo funcional.

Art. 16. Compete ao Diretor Superintendente expedir os atos para provimento dos cargos públicos da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém - SEMOB.

§ 1º. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I - fundamento legal;

II - denominação do cargo público;

III - forma de provimento;

IV - nível de vencimento do cargo público;

V - nome completo do servidor público;

VI - indicação de que o exercício do cargo público se fará, cumulativamente, com outro cargo público ou emprego público, obedecidos aos preceitos constitucionais, quando for o caso.

§ 2º. O servidor público apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores anualmente que constituem seu patrimônio na forma de provimento previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém e demais legislações pertinentes.

Art. 17. Constituem requisitos mínimos de escolaridade e demais requisitos para investidura nos cargos do:

I - Grupo funcional de Atividades de Operações Gerais, código base “SEMObAOG- 100100”, e formação escolar no ensino fundamental completo, conforme regulamentação desta Lei, devendo ser exigido para o cargo de motorista além da escolaridade prevista, possuir carteira nacional de habilitação, categoria “D”;

II - Grupo funcional de Atividades Auxiliares da Administração, código base “SEMOb-AAA-100200”, formação escolar no ensino médio completo, conforme regulamentação

desta Lei;

III - Grupo funcional de Atividades Operacionais de Trânsito e Transporte, código base “SEMOb-AOT-100300”, formação escolar no ensino médio completo, conforme regulamentação desta Lei, devendo ser exigido para todos deste grupo funcional além da escolaridade prevista, possuir carteira nacional de habilitação, categoria “A” e “B”;

IV - Grupo funcional de Atividades de Nível Médio Técnico, código base “SEMOB -AMT-100400”, e formação escolar no ensino técnico de nível médio completo e habilitação específica prevista, conforme regulamentação desta Lei;

V - Grupo funcional de Atividades de Nível Superior da Administração, código base “SEMOB-ASU-100500”, e formação escolar no ensino superior completo, conforme regulamentação desta Lei.

## Seção II

### Do Recrutamento e Seleção

Art. 18. O recrutamento para os cargos públicos de provimento efetivo, integrantes do Anexo I desta Lei, proceder-se-á mediante concurso público a ser autorizado pelo Diretor Superintendente, mediante requisição dos titulares das Diretorias interessadas, desde que haja cargo vago, dotação orçamentária para atender às despesas e com cálculo do impacto com gasto de pessoal dentro do limite legal.

§ 1º. Da requisição deverão constar:

I - denominação e nível de vencimento do cargo público;

II - quantitativo de cargos públicos a serem providos;

III - justificativa para a solicitação de provimento.

§ 2º. O recrutamento referido no “caput” deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo público, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do certame.

Art. 19. O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, poderá ser composto das seguintes etapas:

I - de caráter obrigatório:

a) prova escrita de conhecimentos;

b) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos.

II - de caráter facultativo:

a) prova de títulos;

b) prova prática,

c) prova oral;

d) prova de aptidão física;

e) avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo.

Art. 20. Fica reservado às pessoas com deficiência o percentual de cinco por cento dos cargos públicos do Quadro de Pessoal de provimento efetivo da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, observada a compatibilidade entre as atividades do cargo e a deficiência.

Parágrafo único. Caso a aplicação do percentual de que trata o “caput” deste artigo resulte em número fracionado, desde que iguale ou ultrapasse o importe de 0,50 (cinquenta centésimos), deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

## Seção III

## Do Estágio Probatório

Art. 21. O estágio probatório se caracteriza, nos três primeiros anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo previsto nesta Lei, em que o servidor é titular, devendo ser submetido à Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. O período de estágio probatório será acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, constituída para esse fim, em conjunto com o órgão setorial de recursos humanos e a chefia imediata e mediata, que deverá:

I - propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;

II - orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;

III - verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

§ 2º. A avaliação será promovida, semestralmente, pelo órgão setorial de recursos humanos, com base em critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 22. Decorrido o período de estágio probatório, o responsável pelo órgão setorial de recursos humanos encaminhará no prazo de trinta dias, para Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional o relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou exoneração.

§ 1º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional poderá solicitar informações

complementares para referendar a proposta de que trata o “caput” deste artigo.

§ 2º. No caso de ter sido proposta a exoneração, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional abrirá prazo de quinze dias úteis para o exercício do direito de defesa do interessado e decidirá pelo voto da maioria absoluta de seus membros.

§ 3º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará ao Diretor Superintendente, para decisão final, proposta de confirmação no cargo ou de exoneração

do servidor.

§ 4º. Os atos de confirmação no cargo ou de exoneração deverão ser publicados pela autoridade competente até o penúltimo dia do estágio probatório.

§ 5º. Os servidores pertencentes ao quadro efetivo da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana – SEMOB que possuírem mais de três anos de efetivo exercício no seu cargo de origem, quando do início da vigência desta lei, independentemente de serem submetido a avaliação de desempenho, serão considerados estáveis para os devidos fins de direito.

Art. 23. Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser afastado, licenciado ou cedido do seu cargo de origem, exceto nas hipóteses previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém ou para participação em curso específico de capacitação ou formação de curta duração.

Parágrafo único. Quando nomeado ou designado para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada, no âmbito da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, da Administração Direta e Indireta do Município ou cedido à outra entidade ou órgão ainda que do Município, o servidor terá suspensa a contagem de tempo de serviço para efeito de estágio probatório, por meio do competente ato formal.

## CAPÍTULO IV

## DAS CARR EIRAS E EVOLUÇÃO FUNCIONAL

## Seção I

## Das Carreiras

Art. 24. Os cargos públicos de provimento efetivo da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB estão distribuídos em quadros funcionais como disposto no Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, desta Lei,



estando cada cargo vinculado à carreira do grupo funcional de sua atividade e compatível com seu código base, organizada no Anexo V – Carreira e Evolução Funcional.

Art. 25. Cada cargo da carreira possui suas classes e níveis cujos requisitos de qualificação, habilitação ou titulação serão estabelecidos nesta Lei ou em regulamento próprio expedido pelo Diretor Superintendente.

§ 1º. Os níveis estarão sempre constituídos em linha, de forma horizontal e designados por letras maiúsculas, iniciando pela letra “A” com término na letra “J”, totalizando dez níveis, sendo a mudança sempre para o nível seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para a progressão.

§ 2º. As classes estão constituídas em coluna, dando a passagem de forma vertical e designadas por algarismos romanos, sendo a mudança sempre para a classe seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para a promoção.

§ 3º. As classes são estruturadas, segundo o grau de formação exigido para o provimento do cargo efetivo, constante no Anexo V, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual integra esta Lei.

## Seção II

### Da Evolução Funcional

Art. 26. O sistema de evolução funcional é o conjunto de possibilidades que o servidor público titular de cargo público de provimento efetivo deve observar para ascender na carreira e valorizar-se profissionalmente.

Parágrafo único. A evolução funcional dar-se-á pela progressão funcional ou promoção ao servidor público pertencente ao quadro de cargos de provimento efetivo, dentro do mesmo cargo em que foi investido após aprovação em concurso público.

Art. 27. A Evolução Funcional se dará, de acordo com a previsão orçamentária no exercício em que deva ocorrer e nos dois subsequentes, obedecendo aos limites impostos pela legislação fiscal para gastos com pessoal e encargos sociais.

Art. 28. O processo seletivo para progressão e promoção dar-se-á dentre os servidores públicos da mesma carreira, de forma anual, até o fim do mês de agosto de cada ano, de acordo com o tempo de efetivo serviço para o interstício, avaliação de desempenho funcional, capacitação, qualificação e maturidade profissional e sempre, aferindo processo de avaliação de desempenho funcional, obedecendo ao disposto nesta Lei e Regulamento próprio expedido pelo Diretor Superintendente.

§1º. Na concomitância dos interstícios de progressão e promoção, ambas serão analisadas, aplicando-se os efeitos financeiros da progressão no ano subsequente ao da promoção.

§2º. Uma vez definida, a progressão funcional ou a promoção somente vigorará a partir da expedição de Portaria, com a produção de efeitos financeiros em janeiro do ano seguinte.

Art. 29. Para efeito do interstício mínimo para a progressão funcional e promoção, não se conta o tempo em que o servidor estiver:

I - em licença:

- a) não remunerada;
- b) acima de sessenta dias, para tratamento de saúde;
- c) acima de trinta dias, por motivo de doença em pessoa da família;
- d) para prestação de serviço militar;
- e) para atividade política;
- f) por motivo de afastamento do cônjuge;

g) para tratar de interesse particular.

II- afastado por:

- a) exercício de mandato eletivo;
- b) estudo no exterior;
- c) missão no exterior;
- d) afastamento preventivo determinado pela Corregedoria ou Comissão Disciplinar;
- e) prisão decorrente de decisão judicial;
- f) servir em outro órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Belém.

Art. 30. É vedada a progressão funcional e a promoção do servidor público da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB que:

I - durante o interstício tiver:

- a) faltado mais de dois dias a cada ano sem justificativa;
- b) sofrido punição administrativa disciplinar;
- c) reprovado na avaliação permanente de desempenho.
- d) readaptação funcional definitiva;
- e) sido destituído do cargo de provimento comissionado ou função gratificada;

II - estiver:

- a) em estágio probatório;
- b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar;
- c) deixado de realizar avaliação de desempenho, por sua responsabilidade;
- d) em readaptação funcional provisória;
- e) lotado fora do âmbito de órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Belém.

Parágrafo único. O servidor público que durante o interstício para obtenção de progressão funcional e ou promoção incidir em uma das hipóteses do inciso I ou II deste artigo, deverá sempre reiniciar sua contagem de tempo, logo depois de cumprido as exigências Estatutárias ou Regimentais para efeito de interstício, exceto o estágio probatório.

Art. 31. Ocorrendo a cessão do servidor público a órgão ou entidade vinculada à Administração Municipal Direta ou Indireta, deverá constar no termo que autorizou o dever do cessionário de realizar a Avaliação de Desempenho Funcional, de acordo com o previsto nesta Lei, para fins da aplicação de progressão funcional e promoção.

## CAPÍTULO V

### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

#### Seção I

#### Das Disposições Gerais

Art. 32. Progressão funcional é a passagem do servidor público efetivo, do nível em que se encontra, para o nível imediatamente seguinte, dentro da classe em que estiver enquadrado, permanecendo no mesmo cargo que investiu em concurso público e, baseando-se no tempo de efetivo exercício, na avaliação de desempenho funcional e na capacitação e qualificação profissional.

§ 1º. A mudança de nível acarretará acréscimo sobre o vencimento inicial da classe, na ordem de três por cento a cada mudança de nível, somando-se, de forma simples, um nível ao outro quando de sua mudança, constante no Anexo V, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual faz parte integrante desta Lei.

§ 2º. O vencimento base final resultante da mudança de nível não excederá ao total de trinta por cento do vencimento inicial da classe em que se encontra.

Art. 33. A progressão funcional do servidor da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém - SEMOB dar-se-á, mediante processo seletivo anual, a ser regulamentado por ato do Diretor Superintendente, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de nota final, desclassificando aqueles que não atenderem:

I - Interstício mínimo de três anos de efetivo exercício, no nível em que estiver enquadrado, equivalendo dois pontos a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de seis pontos e máximo de dez pontos de nota final;

II - Avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de setenta pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando dois pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de sessenta pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

Parágrafo único. Se por omissão da Administração não for realizada a Avaliação de Desempenho Funcional durante o período necessário para progressão será considerado para todos os efeitos aproveitamento mínimo de setenta pontos, devendo ser responsabilizado o agente que der causa.

III - capacitação e Qualificação Profissional, a fim de comprovar, mediante certificados, que, durante o interstício avaliado dos três anos de efetivo exercício, participou obrigatoriamente em cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, com a carga horária mínima de cento e vinte horas aulas, no interstício avaliado, obtendo a seguinte pontuação:

- a) conclusão de curso com duração de cento e vinte a cento e sessenta horas aulas equivalem a dez pontos de nota final;
- b) conclusão de curso com duração de cento e sessenta e uma a duzentas horas aulas equivalem a vinte pontos de nota final;
- c) conclusão de curso com duração de duzentas e uma a duzentas e quarenta horas aulas equivalem a trinta pontos de nota final.

Art. 34. Aos portadores de certificados de cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, para concessão de progressão funcional, somente serão aceitos

os que atendam aos seguintes critérios:

I - não terem sido usados para o ingresso no cargo ou para promoção funcional;

II - serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular.

§1º. Os totais de carga horária de cursos previstos neste artigo poderão ser alcançados em um ou mais cursos, obedecendo ao limite mínimo de vinte horas aulas para cada curso.

§2º. Poderão ser utilizados para o primeiro processo seletivo com vistas à progressão funcional os tipos e as formas de cursos citados nesta Lei, realizados até o período de três anos anterior à vigência desta Lei, as demais progressões funcionais somente serão válidas por cursos na mesma forma, realizados dentro do interstício de avaliação.

Art. 35. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de progressão funcional, avançará apenas um nível a cada vez, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de três anos de efetivo exercício no nível em que estiver enquadrado, para efeito de apuração para progressão funcional.

Art. 36. Caso não alcance ou atenda às normas mínimas previstas nesta Lei para progresso funcional, o servidor público permanecerá no padrão de vencimento em que se encontrar, devendo cumprir novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração para progressão funcional.

Parágrafo único. A Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana – SEMOB promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação, entre outras ações.

Art. 37. Concluído o estágio probatório, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos da Constituição Federal, poderá requerer sua primeira progressão funcional, utilizando do período em que se encontrava no estágio probatório, observados as demais normas previstas nesta Lei.

## CAPÍTULO VI

### DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

#### Seção I

##### Das Disposições Gerais

Art. 38. A promoção funcional é a passagem do servidor público efetivo da classe em que estiver enquadrado para a classe imediatamente seguinte, permanecendo no mesmo cargo que conquistou em concurso público e nível enquadrado, baseando-se no tempo de efetivo exercício, avaliação de desempenho funcional, maturidade profissional e capacitação e qualificação do servidor.

§ 1º. A mudança de classe será sempre para a classe seguinte, onde todos os grupos de carreiras funcionais com seus respectivos cargos terão classes, observados os dispositivos desta Lei.

§ 2º. A mudança de classe não acarretará mudança de cargo para a qual o servidor da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém - SEMOB prestou o concurso público, devendo ser respeitado o número de vagas disponíveis em cada classe, quando da regulamentação do processo seletivo para promoção funcional, por ato do Diretor Superintendente.

Art. 39. A promoção funcional do servidor da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém - SEMOB dar-se-á, mediante processo seletivo anual, a ser regulamentado por ato do Diretor Superintendente, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de notas finais, desclassificando aqueles que não atenderem:

I - interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício, na classe em que estiver enquadrado, equivalendo um ponto a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de cinco pontos e máximo de dez pontos de nota final;

II - avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de setenta pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando dois pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de sessenta pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

Parágrafo único: Se por omissão da Administração não for realizada a avaliação de desempenho funcional durante o período necessário para progressão será considerado para todos os efeitos aproveitamento mínimo de setenta pontos, devendo ser responsabilizado o agente que der causa.

III - maturidade Profissional do servidor público, para aferição a obtenção da promoção funcional, devendo considerar normas e regulamentos desta Lei e demais dispositivos, a consignar na regulamentação do processo seletivo anual para promoção funcional, dentre outros os seguintes itens:

a) participação, como membro, em Conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal, Grupos e Comissões Especiais de Trabalho, tendo como equivalência meio ponto a cada mês de participação, atingindo o máximo de cinco pontos de nota final;

b) participação em Bancas de Concursos Públicos realizados pela Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB ou por outros Órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Belém, tendo como equivalência dois e meio pontos a cada participação, atingindo o máximo de cinco pontos de nota final;

c) ministrar Cursos, Palestras, Seminários e Simpósios realizados pela Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB ou por outros Órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Belém, tendo como equivalência meio ponto a cada quatro horas de desempenho, atingindo o máximo de dois e meio pontos de nota final;

d) desempenho de cargos comissionados na estrutura da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB ou por outros Órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Belém, em nível de direção, chefia ou assessoramento, afim as funções do cargo de efetivo que o servidor é titular, tendo como equivalência meio ponto a cada ano de exercício funcional, atingindo o máximo de dois e meio pontos de nota final;

IV - capacitação e Qualificação Profissional, a fim de comprovar que, durante o interstício avaliado de efetivo exercício, mediante certificado de conclusão com aproveitamento satisfatório em curso relacionado na área de atuação que aumente seu grau de conhecimento, escolaridade, especialização ou titulação, segundo o que estabelecer o regulamento a fim, valorando com pontuação máxima de vinte pontos de nota final, assim distribuídos:

a) conclusão de outros cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, com carga horária igual ou superior a cento e oitenta horas-aulas: sete pontos de nota final;

b) conclusão de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária igual ou superior a trezentos e sessenta horas-aulas: cinco pontos de nota final;

c) conclusão de curso de mestrado: três pontos de nota final;

d) conclusão de curso de doutorado: dois pontos de nota final.

Art. 40. Aos servidores com certificados de conclusão com aproveitamento favorável nos cursos de capacitação e qualificação profissional, correspondente à classe do respectivo grupo funcional, serão aceitos somente os que atendam aos seguintes critérios:

I - não terem sido usados para o ingresso no cargo ou para a progressão funcional;

II - serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular;

Parágrafo único: Os cursos previstos para promoção funcional poderão ser ministrados por Centros de Estudos e Formação do Município de Belém ou por Escola de Governo própria, ainda por instituição de ensino credenciada ou registrada em órgão de educação estadual ou federal.

Art. 41. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de promoção funcional, avançará, apenas, uma classe a cada vez, de forma seqüencial, não podendo ser antecipado o avanço de classes, mesmo atendendo às exigências preceituadas, exceto para o primeiro processo seletivo para a promoção funcional, após a vigência da Lei.

Parágrafo único. Após o servidor ser enquadrado em sua nova classe, reinicia-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício na classe em que estiver enquadrado, para efeito

de apuração de promoção funcional futura.

Art. 42. Caso não atenda aos requisitos para a promoção e progressão funcional, o servidor público permanecerá na classe e nível que se encontrar.

## Seção II

Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Operações Gerais, código base “SEMOB-AOG-100100”

Art. 43. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Operações Gerais, código base “SEMOB-AOG- 100100”, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 44. O Grupo Funcional de Atividades de Operações Gerais, código base “SEMOB-AOG-100100”, terá os cargos de provimento efetivo de Agente de Serviços Gerais e Motorista, estruturado em cinco classes, aplicando-se a partir da Classe II percentual de dez por cento incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe I, não podendo ultrapassar a incidência de quarenta por cento sobre o padrão de vencimento inicial para a última classe.

### Seção III

Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional de Operações Gerais, código base “SEMOB-AOG-100200”

Art. 45. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional de Atividades Auxiliares da Administração, código base “SEMOB-AAA-100200”, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 46. O Grupo Funcional de Atividades Auxiliares da Administração, código base “SEMOB-AAA-100200”, terá os cargos de provimento efetivo de Agente de Apoio a Administração e Assistente de Administração, estruturado em cinco classes, aplicando-se a partir da Classe II percentual de dez por cento incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe I, não podendo ultrapassar a incidência de quarenta por cento sobre o padrão de vencimento inicial para a última classe.

### Seção IV

Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional de Atividade Operacional  
de Trânsito e Transporte, código base “SEMOB-AOT-100300”

Art. 47. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional de Atividades Operacionais de Trânsito e Transporte, código base “SEMOB-AOT-100300”, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 48. O Grupo Funcional de Atividades Operacionais de Trânsito e Transporte, código base “SEMOB-AOT-100300”, terá os cargos de provimento efetivo de Agente de Trânsito e Agente de Transportes, estruturado em cinco classes, aplicando-se a partir da Classe II percentual de dez por cento incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe I, não podendo ultrapassar a incidência de quarenta por cento sobre o padrão de vencimento inicial para a última classe.

### Seção V

Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Nível  
Médio Técnico, código base “SEMOB-AMT-100400”

Art. 49. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Nível Médio Técnico, código base “SEMOBAMT- 100400”, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 50. O Grupo Funcional de Atividades de Nível Médio Técnico, código base “SEMOB-AMT-100400”, terá os cargos de provimento efetivo de Técnico em Contabilidade, Técnico em Edificação, Técnico em Elétrica, Técnico em Eletrônica, Técnico em Estradas e Técnico em Mecânica, estruturado em cinco classes, aplicando-se a partir da Classe II percentual de

dez por cento incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe I, não podendo ultrapassar a incidência de quarenta por cento sobre o padrão de vencimento inicial para a última classe.

## Seção VI

### Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Nível

#### Superior da Administração, código base "SEMOB-ASU-100500"

Art. 51. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional de Atividades de Nível Superior da Administração, código base "SEMOB-ASU-100500", poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 52. O Grupo Funcional de Atividades de Nível Superior da Administração, código base "SEMOB -ASU-100500", terá os cargos de provimento efetivo Administrador, Arquiteto, Assistente Social, Contador, Economista, Engenheiro Civil, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Eletrônico, Engenheiro Mecânico, Engenheiro Naval, Estatístico, Jornalista, Pedagogo, Psicólogo e Tecnólogo em Processamento de Dados, estruturado em sete classes, aplicando-se a partir da Classe II percentual de dez por cento incidente sobre o padrão de vencimento inicial da Classe I, não podendo ultrapassar a incidência de sessenta por cento sobre o padrão de vencimento inicial para a última classe.

## CAPÍTULO VII

### DO ENQUADRAMENTO, DA NOMENCLATURA E DA EXTINÇÃO DE CARGOS

#### Seção I

##### Do Enquadramento

Art. 53. Os servidores públicos da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, titulares de cargos de provimento efetivo, admitidos até a promulgação desta Lei, serão enquadrados tomando-se, por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade, complexidade, atendimento aos requisitos exigidos para o provimento do cargo, observando-se os seguintes critérios:

I - os servidores com até cinco anos completos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe I – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

II - os servidores com mais de cinco anos até dez anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe II – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

III - os servidores com mais de dez anos até quinze anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe III – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

IV - os servidores com mais de quinze anos até vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe V – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

V - os servidores com mais de vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados na Classe V – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

VI - para o Grupo Funcional de Nível Superior os servidores com mais de vinte e cinco anos até trinta anos de efetivo exercício serão enquadrados na Classe VI – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

VII - para o Grupo Funcional de Nível Superior os servidores com mais de trinta anos de efetivo exercício serão enquadrados na Classe VI – Referência Inicial do Grupo Funcional correspondente ao cargo que ocupa;

§ 1º. O enquadramento dos servidores no Plano de Cargos e Salários ocorrerá em Janeiro de 2014.

§ 2º. Nenhum servidor público será enquadrado com base em cargo que ocupa em substituição ou em desvio de função.

§ 3º. Quando do enquadramento, o servidor público, que esteja afastado, licenciado ou cedido para outro órgão ou entidade, ainda que da administração direta ou indireta, deverá ser enquadrado no seu cargo de provimento efetivo e lotado na sua unidade de origem, logo após poderá ser mantida a situação funcional em que se encontrava, observada, obrigatoriamente, a disposição nesta Lei e nas demais, em especial, no Estatuto dos Funcionários Públicos e Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Belém.

§ 4º. A remuneração básica dos cargos instituídos neste Plano será composta do vencimento base e do adicional de escolaridade correspondente.

§ 5º. Se o enquadramento do servidor no Plano implicar em uma remuneração básica inferior ao vencimento percebido em dezembro de 2013, o mesmo será enquadrado na classe e nível que assegure a irredutibilidade do vencimento.

Art. 54. Do enquadramento não poderá resultar redução de remuneração básica, quer para o ocupante de cargo efetivo do quadro permanente, quer para o do cargo extinto a vagar, do quadro suplementar, ressalvadas as hipóteses previstas na Constituição Federal e demais legislações.

§ 1º. Ficam assegurados, a título de Vantagem Residual, sem sofrer qualquer alteração, os valores excedentes que componham a remuneração do servidor público, inclusive para efeito de cálculo dos proventos de aposentadoria conforme dispõe a legislação municipal e federal, não podendo aquela ser computada ou servir como base para concessão de futuras vantagens.

Art. 55. Os atuais servidores deverão manifestar a opção de adesão ao presente PCCR, no prazo de vinte dias, contados da publicação da Lei, de forma individual, expressa, irrevogável e irretroatável.

Art. 56. Os servidores não alcançados pelo art. 19 do ADCT, da Constituição Federal, serão alocados no Quadro Suplementar em Extinção.

## Seção II

### Da Comissão de Enquadramento

Art. 57. O Diretor Superintendente designará Comissão de Enquadramento, constituída por cinco membros, presidida pelo Diretor Administrativo Financeiro, e da qual fará parte um servidor Municipal da carreira jurídica, um representante dos Recursos Humanos da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB e dois servidores efetivos eleitos.

§ 1º. O Diretor Administrativo Financeiro terá a função de coordenar, orientar e supervisionar os trabalhos da Comissão de Enquadramento e decidir sobre recursos administrativos interpostos para revisão de enquadramento.

§ 2º. Na ocasião do enquadramento, a Comissão deverá ter a participação do representante da área de atuação de cada Grupo Funcional.

Art. 58. Caberá à Comissão de Enquadramento:

I - elaborar ato, contendo as normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Diretor Superintendente, que poderá revisá-las;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Diretor Superintendente, que poderá revisá-las.

§ 1º. Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo, a Comissão de Enquadramento se valerá dos assentamentos funcionais do servidor público e de informações colhidas junto às chefias da unidade onde esteja lotado.

§ 2º. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados mediante ato formal, sob a forma de lista nominal, pelo Diretor Superintendente, até cento e oitenta dias após a entrada em vigor desta Lei, observada a regência das normas em vigor.



Art. 59. No processo de enquadramento, serão considerados os seguintes fatores:

- I - nomenclatura e atribuições do cargo público que ocupa;
- II - referência funcional de vencimento dos cargos públicos;
- III - experiência específica no cargo público;
- IV - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo público;
- V - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 1º. Os requisitos a que se referem os incisos IV e V deste artigo serão dispensados para atender, unicamente, às situações preexistentes à data de vigência desta Lei e somente para fins de enquadramento.

§ 2º. O servidor público, que não atender ao requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada previsto no inciso V deste artigo, será mantido no cargo que ocupa, constando no Quadro Suplementar e afastado de suas atividades funcionais até apuração de processo administrativo.

Art. 60. O servidor público que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de até trinta dias, a contar da data de publicação da lista nominal de enquadramento, dirigir ao Diretor Superintendente requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. O Diretor Superintendente após consulta à Comissão de Enquadramento deverá decidir sobre o requerido, nos trinta dias úteis que se sucederem à data de recebimento do requerimento, ao fim do qual será dado ao servidor público ciência do despacho.

§ 2º. Em caso de indeferimento do pedido, o responsável pelo Órgão de Recursos Humanos, em que está lotado o servidor requerente, dará ao servidor público conhecimento dos respectivos motivos, bem como solicitará sua assinatura no documento emitido.

§ 3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão será encaminhada ao Diretor Superintendente para apreciação. Sendo ratificada, deverá ser publicada em até trinta dias, contados do término do prazo fixado no §1º deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento retroativos à data de publicação da lista nominal de enquadramento.

### Seção III

#### Da Nomenclatura

Art. 61. Os cargos atuais de provimento efetivo ou estável, discriminados no anexo III, sob o título “Nova Denominação aos Cargos Públicos”, deixam de vigorar com sua nomenclatura fixada no título de DENOMINAÇÃO ATUAL, e ficam mantidos aos servidores seus benefícios, quando adquiridos anteriormente e passam a vigorar como descrito no título NOVA DENOMINAÇÃO.

### CAPÍTULO VIII

#### DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 62. A jornada de trabalho dos servidores da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB será de quarenta horas semanais, podendo ser instituída escala de trabalho, regime de plantão ou jornada de trabalho diferenciada, no interesse da Administração Municipal.

§1º. Os servidores deverão aderir ao Plano de Cargos e Salários instituídos na presente Lei mediante manifestação em requerimento, na forma do art. 55 da presente Lei, passando a se submeter ao regime de trabalho instituído no caput deste artigo.

§2º. Os servidores que optarem por não aderir ao Plano instituído por esta Lei integrarão Quadro Suplementar em Extinção, sendo a remuneração corrigida de acordo com os reajustes gerais promovidos pelo Município de Belém.

§3º. Na hipótese prevista no § 2º, o cargo atual deverá ser transformado por ocasião de sua vacância, em cargo correspondente no novo Plano.

Art. 63. No interesse da Administração Municipal, o servidor público poderá ser convocado extraordinariamente, mediante portaria, para trabalhar em regime suplementar.

Art. 64. Fica autorizado o Diretor Superintendente a estabelecer, mediante Portaria, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada, a ser cumprida internamente ou externamente.

§ 1º. Serão fixados, de acordo com a natureza e a necessidade do serviço e os campos de atuação, não ultrapassando o limite de horas mensais, fixado em Lei municipal.

§ 2º. Havendo horas excedentes ao seu horário normal de trabalho, essas deverão ser compensadas em folga, proporcionalmente às horas trabalhadas e, não ocorrendo, deverão ser indenizadas a título de gratificação por serviço extraordinário.

§ 3º. As folgas referidas no parágrafo anterior deverão ser gozadas dentro do semestre em que foram originadas, a critério de seu superior hierárquico.

§ 4º. O Diretor Superintendente expedirá ato formal, descrevendo todos os servidores possuidores de horas excedentes ao horário normal de trabalho, demonstrando de forma individualizada suas quantitativas horas a serem percebidas, por meio de programação uniforme a todos os servidores, e que não poderá ultrapassar a trinta e seis meses, o ato deverá ser expedido em até sessenta dias após a publicação desta Lei.

§ 5º. O regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada deverão ser divulgadas e publicizadas internamente nas dependências do órgão, em cartaz visível e mensalmente, para que todos os servidores tenham ciência da escala de trabalho diferenciada.

## CAPÍTULO IX

### DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

#### Seção I

##### Do Vencimento e da Remuneração

Art. 65. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, sujeito a reajustes periódicos anuais que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação ou a sua equiparação para qualquer fim, nos moldes da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional.

Art. 66. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidas em Lei, somando-se umas às outras.

Art. 67. A remuneração a qualquer título, atribuída aos servidores públicos da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, os proventos e as pensões percebidas, cumulativa ou isoladamente, não poderão exceder o subsídio mensal recebido pelo Prefeito Municipal, devendo obedecer, estritamente, ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título.

Art. 68. Os cargos públicos e grupos funcionais de cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB estão hierarquizados por referência funcional, correspondendo à classe e ao nível de vencimento, conforme o Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, de que trata esta Lei, ficando o servidor com vencimento base de acordo com seu enquadramento.

§ 1º. Cada referência funcional corresponde a uma faixa de vencimento, composta por uma classe e um nível, na forma desta Lei.

§ 2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e os níveis.

Art. 69. O servidor, ocupante de cargo de provimento efetivo e nomeado para cargo de provimento em comissão, poderá fazer opção pela remuneração a perceber, mensalmente.

## CAPÍTULO X

### DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIA

#### Seção I

##### Das Disposições Gerais

Art. 70. Além do vencimento poderão ser atribuídas ao servidor público as gratificações, adicionais, abonos e as demais vantagens estabelecidas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.

#### Seção II

##### Das Gratificações

Art. 71. Aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo e, quando for o caso aos servidores de natureza temporária, poderão ser concedidas as seguintes gratificações:

I - gratificação de risco à vida;

II - gratificação de titularidade superior;

III - gratificação de produtividade;

IV – gratificação de atividades de nível médio técnico de trânsito e transporte.

#### Seção III

##### Gratificação de Risco à Vida

Art. 72. Fica instituída Gratificação de Risco à Vida, concedida ao servidor público titular de cargo de provimento efetivo de agente de trânsito e agente de transporte que executar trabalho de natureza especial com risco à vida, sendo devida somente quando em efetivo exercício da função, não podendo ser atribuída em conjunto com outras gratificações de mesma natureza, como periculosidade e insalubridade.

Art. 73. A gratificação de risco a vida será objeto de regulamentação mediante decreto do Chefe do Poder Executivo, e será fixada em até cinquenta por cento sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor.

#### Seção IV

##### Gratificação de Titularidade Superior

Art. 74. Fica instituída a Gratificação de Titularidade Superior devida aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do Grupo Funcional de Atividades de Nível Superior da Administração da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, quando portadores de títulos, concedidos por instituição de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, calculada conforme percentuais abaixo identificados, sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo, mesmo quando for pré requisito para ingresso ou evolução funcional, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício:

I - trinta e cinco por cento, para os possuidores de diploma nível de doutorado;

II - trinta por cento, para os possuidores de diploma nível de mestre;

III - vinte e cinco por cento, para os possuidores de diploma de nível de pós-graduação lato sensu com carga horária igual ou superior a trezentos e sessenta horas aulas.

§1º. A gratificação de que trata o “caput” será devida pelo maior título obtido pelo servidor, sendo vedado acumular entre si e na mesma categoria, em qualquer hipótese.

§2º. O servidor que preencher os requisitos para a atribuição da gratificação de titularidade deverá requerer sua concessão mediante comprovação do atendimento dos requisitos legais.

## Seção V

### Gratificação de Produtividade

Art. 75. Fica instituída Gratificação de Produtividade que poderá ser atribuída ao servidor público titular de cargo de provimento efetivo ou em comissão da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana, sendo devida somente quando em efetivo exercício da função.

Art. 76. Os critérios e percentuais da Gratificação de Produtividade, serão regulamentados mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, sendo devida somente quando em efetivo exercício da função, em percentual sobre o vencimento base do cargo.

## Seção VI

### Gratificação de atividades de nível médio técnico de trânsito e transporte

Art. 77. Fica instituída a gratificação de atividades de nível médio técnico de trânsito e transporte em formação escolar no ensino técnico de nível médio completo, com registro profissional no respectivo órgão de classe devida aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do Grupo Funcional de Atividades de Nível Médio Técnico da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, calculada conforme percentuais de trinta por cento, sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo, mesmo quando for pré-requisito para ingresso ou evolução funcional, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício.

## CAPÍTULO XI

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

#### Seção I

##### Do Sistema de Avaliação Funcional

Art. 78. Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores municipais e orienta suas possibilidades de evolução funcional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Parágrafo único. Compete à Diretoria Administrativa Financeira a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional.

## Seção II

### Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 79. A Avaliação de Desempenho Funcional de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizado para fins de aprovação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

- I - o processo de avaliação de desempenho funcional;
- II - os programas de qualificação profissional;
- III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir seus objetivos.

§ 1º. A Avaliação de Desempenho Funcional poderá ser utilizada para:

- I - aprovação em estágio probatório;
- II - acompanhamento gerencial;
- III - desenvolvimento na carreira;
- IV - programas de capacitação.

§ 2º. As normas pertinentes ao procedimento da Avaliação de Desempenho Funcional serão instituídas com seu conteúdo e valoração fixados e regulamentados em ato oficial, no prazo de cento e oitenta dias a contar do início da vigência desta Lei, necessariamente assegurando:

- a) legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- b) conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
- c) direito de manifestação às instâncias recursais.

§ 3º. A Avaliação de Desempenho Funcional será realizada anualmente, em formulário

próprio, Considerando as especificidades dos Grupos Funcionais, o desempenho organizacional, funcional e individual do servidor, que analisará:

I - participação, auferida pela valoração de:

- a) trabalho em equipe;
- b) orientação para resultados;
- c) comunicação formal;
- d) colaboração na competência da diretoria ou setores em que não esteja lotado.

II - produtividade, valorada mediante:

- a) execução das funções específicas estabelecidas pela Chefia ou pelos Diretores membros do Conselho Diretor;
- b) cumprimento das metas definidas no Plano de Trabalho Individual pela Chefia Imediata.

III - responsabilidade, valorada e considerará:

- a) pontualidade no cumprimento de metas e dos prazos na execução dos trabalhos;

b) assiduidade, disciplina e dedicação ao trabalho.

§ 4º. O Plano de Trabalho Individual de que trata a alínea “b” do inciso II do parágrafo anterior será elaborado pela chefia imediata, até o dia 30 de janeiro de cada ano, e pontuará as metas a serem cumpridas no desenvolvimento de suas funções, devendo, sempre que necessário, ser adequada com vistas à inclusão de metas para os novos processos ou procedimentos.

§ 5º. O desempenho do servidor será atestado mediante formulário de gestão profissional de Avaliação de Desempenho Funcional pela Chefia imediata, acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e gerenciado pela Diretoria de Administração e Financeira, ao final devendo ser emitida pontuação ao servidor, que variará de zero a cem.

§ 6º. Após a ciência comprovada do servidor quanto ao resultado obtido na Avaliação de Desempenho Funcional seu formulário deverá ser enviado à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos definidos nesta Lei e em ato oficial da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB que regulamentou.

§ 7º. É assegurado ao servidor recorrer, no prazo de quinze dias úteis, do resultado homologado da Avaliação de Desempenho Funcional, mediante petição dirigida ao Diretor Superintendente, que conterá, necessariamente, os fundamentos de fato e de direito da impugnação.

I - O recurso será apresentado perante a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, que após manifestação, encaminhará o processo avaliatório ao Diretor da unidade que esteja lotado, que poderá:

a) retratar-se, emitindo nova decisão;

b) negar seguimento ao recurso por ausência dos requisitos enumerados no caput;

c) encaminhar o recurso ao Diretor Superintendente, a quem competirá emitir decisão irrecorrível sobre a avaliação.

§ 8º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional deverá enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e as informações necessários à Avaliação do Desempenho Funcional.

## CAPÍTULO XII

### DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 80. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, subordinada à Diretoria Administrativa Financeira, será constituída por 05 (cinco) membros, designada pelo Diretor Superintendente, com a atribuição de:

I - realizar, acompanhar e supervisionar o processo periódico de Avaliação de Desempenho Funcional;

II - analisar, instruir e emitir manifestação quanto aos recursos interpostos pelo servidor contra o resultado homologado da avaliação;

III - emitir parecer conclusivo sobre a Avaliação de Desempenho Funcional;

IV - acordo com o disposto nesta Lei e em regulamento expedido por ato oficial.

§ 1º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional poderá ter, no máximo, dois membros pertencentes do quadro de provimento em comissão, vedada a inclusão de servidores temporários.

§ 2º. Dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional no mínimo um deverá ser da carreira jurídica e dois profissionais de nível superior com formação na área de psicologia, assistente social ou recursos humanos.

Art. 81. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional pelos servidores públicos verificar-se-á a cada dois anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados nesta Lei, vedado a recondução de mais de dois terço de seus membros.

## CAPÍTULO XIII

### DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 82. Novos cargos públicos poderão ser incorporados aos Grupos Funcionais do Quadro de Pessoal da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana - SEMOB, observadas as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos públicos previstos nos anexos desta Lei, desde que sejam aprovadas por Lei específica.

Art. 83. A Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana - SEMOB quando da realização do estudo anual de sua lotação, poderá propor a criação ou extinção de cargos públicos.

Parágrafo único. Na proposta de criação de novos cargos públicos e ou aumento de vagas constará:

I - denominação e códigos dos cargos públicos;

II - descrição sumária de suas funções;

III - especificações do cargo, como requisitos de escolaridade, jornada de trabalho e iniciativa e complexidade do cargo;

IV - justificativa de sua criação;

V - quantitativo dos cargos públicos, com número de vagas existentes e lotadas, quando for o caso, com qual pretenso aumento ou diminuição;

VI - nível de vencimento base dos cargos públicos.

Art. 84. Cabe à Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão analisar tecnicamente a proposta de criação e ou extinção de cargos, verificando, ainda, a disponibilidade orçamentária e atendimento aos preceitos legais aplicáveis, submetendo ao Chefe do Poder Executivo para deliberação.

#### CAPÍTULO XIV

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 85. Os cargos públicos vagos existentes no Quadro de Pessoal da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, antes da data de publicação desta Lei e os que vagarem em razão do enquadramento, ficarão automaticamente extintos.

Art. 86. Ficam assegurados, por meio desta Lei, os benefícios concedidos aos aposentados e pensionistas, na forma do art. 3º, da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, de acordo com o cargo ou função que ocupavam.

Parágrafo único. Ficam vedadas aos aposentados quaisquer das formas de evolução funcional e transição, previstas nesta Lei.

Art. 87. Os candidatos aprovados em concursos realizados anteriormente à data de aprovação desta Lei, quando chamados a tomarem posse dos respectivos cargos públicos, observarão as disposições constantes do Anexo I desta Lei e demais dispositivos.

Art. 88. O Diretor Superintendente regulamentará, com expedição de ato oficial, a progressão funcional e a promoção, bem como a criação, a composição e as atribuições da Comissão de Enquadramento e da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, até sessenta dias a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 89. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I ao V:

I - Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional;

II - Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional;

III - Anexo III – Nova Denominação aos Cargos Públicos;

IV - Anexo IV – Cargos Públicos em Vacância;

V - Anexo V – Carreira e Evolução Funcional, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional.

Art. 90. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e observarão os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal/LRF e a capacidade orçamentária do Município de Belém, bem como ficam, se necessárias, autorizadas seu remanejamento ou suplementação, revogam-se as disposições em contrário a esta Lei.

Art. 91. A concessão do vale alimentação será regulamentada por ato do Chefe do Executivo Municipal.

Parágrafo único. Até a edição do ato estabelecido no caput, fica assegurado ao servidor enquadrado no presente plano, a manutenção do valor do benefício praticado até 31 de dezembro de 2012.

Art. 92. Todos os cargos, funções e empregos públicos existentes na Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB passarão a ser regidos por esta lei e pelas demais pertinentes existentes no município.

§ 1º. São transformados em cargos os atuais empregos ocupados pelos servidores regidos pelo regime celetista aplicado até o início da vigência desta Lei.

§2º. Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo, cujo preenchimento observará a disponibilidade orçamentária no exercício em que deverá ocorrer a nomeação e nos dois subsequentes em conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal:

I - 20 (vinte) cargos de Motorista;

II – 05 (cinco) cargos de Agente de Apoio a Administração;

III – 100 (cem) cargos de Assistente de Administração;

IV – 318 (trezentos e dezoito) cargos de Agente de Trânsito;

V – 130 (cento e trinta) cargos de Agente de Transporte;

VI – 1 (um) cargo de desenhista;

VII - 1 (um) cargo de técnico em contabilidade;

V – 13 (treze) cargos de técnico em edificação;

VI - 12 (doze) cargos de técnico em elétrica;

VII - 12 (doze) cargos de técnico em eletrônica;

VIII - 13 (treze) cargos de técnico em mecânica;

IX - 3 (três) cargos de administrador;

X - 20 (vinte) cargos de arquiteto;

XI - 3 (três) cargos de assistente social;

XII - 2 (dois) cargos de contador;

XIII - 10 (dez) cargos de economista;



XIV - 30 (trinta) cargos de engenheiro civil;

XV - 5 (cinco) cargos de engenheiro elétrico;

XVI - 3 (três) cargos de engenheiro eletrônico;

XVII - 3 (três) cargos de engenheiro eletrônico;

XVIII - 2 (dois) cargos de engenheiro naval;

XIX - 3 (três) cargos de estatístico;

XX - 3 (três) cargos de jornalista;

XXI - 5 (cinco) cargos de pedagogo;

XXII - 4 (quatro) cargos de psicólogo;

XXIII - 4 (quatro) cargos de técnico em processamento de dados.

§3º. O regime jurídico a ser aplicado aos servidores da Superintendência Executiva de Mobilidade Urbana de Belém – SEMOB, quando da vigência desta Lei, será o regime jurídico único, ou seja, o regime jurídico dos servidores civis do Município, regido pela Lei nº 7.453, de 05 de julho de 1989, concomitante com o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, instituído pela Lei 7.502, de 20 de dezembro de 1990.

§4º. Ficam criados os seguintes cargos de provimento em comissão de direção e assessoramento superior:

I - 3 (três) cargos em comissão código SEMOB-DAS-201.07;

II - 7 (sete) cargos em comissão código SEMOB-DAS-201.6;

III - 4 (quatro) cargos em comissão código SEMOB-DAS-202.8;

IV - 8 (oito) cargos em comissão código SEMOB-DAS-202.7;

V - 3 (três) cargos em comissão código SEMOB-DAS-202.6.

Art. 93. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, iniciando seus efeitos em 01 de janeiro de 2014, revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 8.944, de 31 de julho de 2012, aos §§3º e 4º do art.22 e art. 24 e seu Parágrafo único, ambos da Lei nº 8.227, de 30 de dezembro de 2002.

PALÁCIO ANTONIO LEMOS, 27 DE DEZEMBRO DE 2013

ZENALDO RODRIGUES COUTINHO JÚNIOR

Prefeito Municipal de Belém

ANEXO I – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Quadro I – Grupo Funcional de Atividades de Operações Gerais

Código Base: “SEMOB – AOG – 100100”

## Ensino Fundamental Completo

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS	VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA
Agente de Serviços Gerais	SEMOB – AOG – 100100	04	R\$ 968,69
Motorista	SEMOB – AOG - 100101	20	R\$ 968,69

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 20% (vinte por cento).

## Quadro II – Grupo Funcional de Atividades Auxiliares da Administração

Código Base: “SEMOB – AOT – 100200”

Ensino Médio Completo

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS	VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA
Agente de Apoio à Administração	SEMOB – AAA – 100201	05	R\$ 968,69
Assistente de Administração	SEMOB – AAA - 100202	100	R\$ 968,69

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 60% (sessenta por cento).

## Quadro III – Grupo Funcional de Atividades Operacionais de Trânsito e Transporte

Código Base: “SEMOB – AOT – 100300”

Ensino Médio Completo

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS	VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA
Agente de Trânsito	SEMOB – AOT - 100301	318	R\$ 1.120,00
Agente de Transporte	SEMOB – AOT - 100302	130	R\$ 1.120,00

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 60% (sessenta por cento).

## Quadro IV – Grupo Funcional de Atividades de Nível Técnico

Código Base: “SEMOB – AMT – 100400”

Ensino Técnico de Nível Médio Completo

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS	VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA
Desenhista	SEMOB – AMT - 100401	01	R\$ 968,69
Técnico em Contabilidade	SEMOB – AMT – 100402	01	R\$ 968,69
Técnico em Edificações	SEMOB – AMT - 100403	13	R\$ 968,69
Técnico em Elétrica	SEMOB – AMT - 100404	12	R\$ 968,69
Técnico em Eletrônica	SEMOB – AMT - 100405	12	R\$ 968,69
Técnico em Estradas	SEMOB – AMT - 100406	13	R\$ 968,69
Técnico em Mecânica	SEMOB – AMT - 100407	19	R\$ 968,69

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 60% (sessenta por cento).

## Quadro V – Grupo Funcional de Atividades de Nível Superior da Administração

Código Base: “SEMOB – ASU – 100500”

Ensino Superior Completo

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS	VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA
Administrador	SEMOB – ASU – 100501	03	R\$ 968,69
Arquiteto	SEMOB – ASU – 100502	20	R\$ 968,69
Assistente Social	SEMOB – ASU – 100503	03	R\$ 968,69
Contador	SEMOB – ASU – 100504	02	R\$ 968,69
Economista	SEMOB – ASU – 100505	10	R\$ 968,69
Engenheiro Civil	SEMOB – ASU – 100506	30	R\$ 968,69
Engenheiro Eletrecista	SEMOB – ASU – 100507	05	R\$ 968,69
Engenheiro Eletrônico	SEMOB – ASU – 100508	03	R\$ 968,69
Engenheiro Mecânico	SEMOB – ASU – 100509	03	R\$ 968,69
Engenheiro Naval	SEMOB – ASU – 100510	02	R\$ 968,69
Estatístico	SEMOB – ASU – 100511	03	R\$ 968,69
Jornalista	SEMOB – ASU – 100512	03	R\$ 968,69
Pedagogo	SEMOB – ASU – 100513	05	R\$ 968,69
Psicólogo	SEMOB – ASU – 100514	04	R\$ 968,69
Tecnólogo em Processamento de Dados	SEMOB – ASU – 100515	04	R\$ 968,69

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 100% (cem por cento).

## ANEXO II – CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

### Quadro I – Grupo Funcional de Direção Superior

Código Base: “SEMOB – DAS – 2000010”

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. VAGAS
Diretor Superintendente	DAS – 201.10	01
Diretor Geral	DAS – 201.9	01
Procurador Chefe Autárquico	DAS – 201.9	01
Diretor de Transporte	DAS – 201.8	01
Diretor de Trânsito	DAS – 201.8	01
Diretor Administrativo Financeiro	DAS – 201.8	01
Diretor de Mobilidade Urbana	DAS – 201.8	01
Chefe de Gabinete	DAS – 201.7	01
Controlador Interno	DAS – 201.7	01
Ouvidor	DAS – 201.7	01
Coordenador	DAS – 201.7	18
Secretário dos Órgãos de Direção Superior	DAS – 201.7	01
Chefe de Divisão	DAS – 201.6	25
Inspetor	DAS – 201.6	20
Almoxarife	DAS – 201.6	01

### Quadro II – Grupo Funcional de Assessoramento Superior

Código Base: “SEMOB – DAS – 200020

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. VAGAS
Assessor Técnico I	DAS – 202.8	10
Assessor Técnico II	DAS – 202.7	20
Assessor Técnico III	DAS – 202.6	23

## ANEXO III – NOVA DENOMINAÇÃO AOS CARGOS PÚBLICOS

DENOMINAÇÃO ATUAL	NOVA DENOMINAÇÃO
Auxiliar de Serviços Gerais	Agente de Serviços Gerais
Telefonista	Agente de Apoio à Administração
Fiscal de Operações	Agente de Transporte
Controlador Operacional	
Pesquisador	
Agente Administrativo	Assistente de Administração
Digitador	

## ANEXO IV – CARGOS PÚBLICOS EM VACÂNCIA

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. VAGAS	VENCIMENTO INICIAL
Desenhista	SEMOB – AMT - 100401	01	

Vide ANEXO V em outro arquivo.

**Atenção:** Considerando-se a possibilidade de erros de digitação, arquivos desatualizados, ou a ação de terceiros, mesmo que remotamente, é possível que existam documentos que não guardem total fidelidade aos textos oficiais. É imprópria e desaconselhável a sua utilização como suporte em ações públicas, portanto, deve-se restringir a utilização dessa página apenas à **consultas**.

Copyright © 2018 - Companhia de Tecnologia da Informação de Belém - CINBESA - Todos os direitos reservados.