

LEI COMPLEMENTAR Nº 047 DE 14 DE ABRIL **DE 2004**

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Januária e dá outras providências.

A **Câmara Municipal de Januária**, Estado de Minas Gerais, por seus representantes legais, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, no uso das atribuições legais a mim conferidas, sanciono e promulgo a presente Lei Complementar, determinando a quem a sua aplicação competir que a cumpra e a faça cumprir tão inteiramente como nela está contido.

CAPÍTULO I **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Esta Lei institui o Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Januária, dispondo sobre os cargos, carreiras, vencimentos, vantagens, qualificação, habilitação e desempenho de seus servidores, observados os dispositivos legais pertinentes à matéria.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Cargo: é o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cometido a um servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;

II - Cargo de Provimento Efetivo: integrante da carreira, é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que podem ser cometidas a um servidor;

III - Cargo de Provimento em Comissão: é o que, encerrando uma confiança especial, permite a livre nomeação, preferencialmente dentre os integrantes das diversas carreiras, ou, na inexistência de servidores que preencham os requisitos exigidos, dentre brasileiros ou equiparados na forma da Constituição Federal, que atendam aos requisitos legais, sendo, em qualquer caso, de livre exoneração, conforme estabelecido na Lei Orgânica Municipal;

IV - Carreira: o conjunto de cargos de atividades de área comum, superpostas hierarquicamente de acordo com o grau de escolaridade exigido e a responsabilidade cometida;

V - Classe: é o elemento da estrutura das Carreiras responsável pelo estabelecimento da hierarquia funcional;

VI - Função Pública: é o conjunto de atividades administrativas técnicas ou operacionais temporárias que se cometem a um servidor;

VII - Nível da Carreira: agrupa os Servidores Públicos Municipais com padrões de vencimentos similares em relação às suas respectivas Classes;

VIII - Quadro de Pessoal: é o conjunto de carreiras de natureza efetiva e as funções de confiança;

IX - Quadro Suplementar: é o conjunto de funções públicas de natureza temporária;

X - Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público, com exercício nesta Prefeitura Municipal;

XI - Usuário: qualquer pessoa que direta ou indiretamente usufrua dos serviços prestados pela Administração.

Art. 3º - O Quadro de Pessoal é composto de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão.

§1º - Os cargos de provimento efetivo, dispostos em Carreira, são os constantes do Anexo III, que é parte integrante da presente Lei.

§2º - Os cargos de provimento em comissão são os constantes do Anexo VII desta Lei.

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO

Art. 4º - O provimento do cargo pode ser de caráter efetivo ou em comissão.

Art. 5º - A investidura em cargo efetivo, acessível aos brasileiros ou equiparados na forma da Constituição Federal que atendam aos requisitos legais, depende de aprovação prévia em Concurso Público de provas ou de provas e títulos, sendo precedida de exame médico, com o ingresso se dando no vencimento base do Nível I - Padrão Inicial – Início da Carreira.

Parágrafo Único – É vedado o aproveitamento de candidatos aprovados em uma para outra carreira.

Art. 6º - São Atribuições do Cargo do Servidor Público Municipal:

I - planejar, organizar, executar as tarefas inerentes ao apoio à Administração Municipal;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Prefeitura Municipal disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia, a produtividade e a efetividade das atividades;

III - executar as tarefas inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Prefeitura, além de outras previstas na legislação vigente.

Art. 7º - O Concurso Público, destinado a apurar a qualificação exigida do servidor para o ingresso no serviço público municipal, será desenvolvido em etapas, de caráter eliminatório e classificatório, compreendendo provas ou provas e títulos.

Art. 8º - Concluído o Concurso Público e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecendo a ordem de classificação, o interesse, o destino, a necessidade do município, a existência de dotação orçamentária e o prazo de validade, estabelecidos no Edital de Abertura do Concurso.

Art. 9º - O servidor público, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório por 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de acompanhamento e avaliação no desempenho do cargo, conforme Lei específica.

Art. 10 - Adquire estabilidade, ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício, o servidor nomeado em virtude de Concurso Público e empossado em cargos de carreira, previstos neste Plano e aprovado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída e designada para tal fim.

Parágrafo Único – São considerados estáveis os servidores que ingressaram no serviço público mediante concurso público e que, na época da promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, estavam em fase de estágio probatório de 02 anos, concluindo-o regularmente.

Art. 11 - As pessoas portadoras de deficiência, aprovadas em Concurso Público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo Edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação do servidor, definidas neste Plano.

Art. 12 - O concurso terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período, a critério da Administração Municipal.

Art. 13 - O Prefeito Municipal fará realizar, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de publicação desta Lei, concurso público de provas ou de provas e de títulos para o preenchimento de vagas nos cargos de provimento efetivo que julgar necessários ao regular funcionamento dos serviços públicos e administrativos, fazendo-o através de empresa especializada, mediante licitação, inexigibilidade, contrato ou convênio.

§1º - O provimento de cargos em comissão de recrutamento amplo far-se-á mediante livre escolha do Prefeito Municipal.

§2º - Em qualquer modalidade de provimento será exigido o atendimento dos requisitos de qualificação constantes das respectivas especificações de Classe.

§3º - Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos servidores estáveis, na forma do art. 19 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) da Constituição Federal, para fins de efetivação.

§4º - Para o efeito do que dispõe o parágrafo anterior, contar-se-á como título o tempo de serviço do servidor estável que se submeter a concurso público, nos termos do art. 19, §1º, da Constituição Federal.

§5º - O servidor estável submetido e não aprovado em concurso público será enquadrado e mantido em quadro paralelo, com extinção automática mediante vacância.

Art. 14 – Os Cargos de provimento em Comissão, integrantes do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal, subdividem-se em cargos de recrutamento amplo ou restrito, conforme o disposto no Anexo VII desta Lei, facultada a sua regulamentação por Decreto Executivo.

§1º - Os Cargos em Comissão e as formas de recrutamento relativos à Secretaria Municipal de Educação encontram-se inseridos, discriminados e detalhados no Estatuto e Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério.

§2º - Dos Cargos em Comissão, 35% (trinta e cinco por cento) serão obrigatoriamente providos pelo critério de recrutamento limitado, reservado a servidores públicos municipais efetivos ou estáveis, integrantes das diversas carreiras, desde que preencham os requisitos exigidos em Lei, sendo esses cargos, em qualquer caso, de livre nomeação e exoneração.

§3º - O provimento de Cargo em Comissão de recrutamento limitado poderá ser efetuado mediante consulta ao superior hierárquico da repartição pública onde existam o cargo e a vaga, observando-se os requisitos de qualificação próprios do respectivo cargo.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 15 - A Carreira dos Servidores Públicos Municipais está estruturada em Classes, Níveis de Capacitação e Padrões de Vencimento, de acordo com as respectivas especialidades.

Art. 16 - Classe é a divisão da estrutura da Carreira, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares em termos de complexidade e responsabilidade.

Art. 17 - As Classes da Carreira dos Servidores Públicos Municipais são definidas de acordo com o Padrões de Vencimento e a habilitação mínima exigida para cada uma delas, observados os seguintes critérios:

I - para a Classe A: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$240,00** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

II - para a Classe B: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$257,14** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

III - para a Classe C: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$289,28** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

IV - para a Classe D: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$321,42** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

V - para a Classe E: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$375,00** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

VI - para a Classe F: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$428,57** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

VII - para a Classe G: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$482,14** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

VIII - para a Classe H: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$1.285,71** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

IX - para a Classe I: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$192,85** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

X - para a Classe J: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$214,28** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

XI - para a Classe L: Padrão de Vencimento Inicial de **R\$1.607,14** e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos.

Art. 18 - A hierarquização das Classes far-se-á a partir da descrição de cada especialidade, levando-se em consideração, dentre outros, os critérios de escolaridade, experiência, responsabilidade, risco e esforço físico, conforme os requisitos básicos de cada Ambiente Organizacional, estabelecidos através de Decreto.

Art. 19 – Os Níveis de Capacitação identificam e agrupam os Servidores Públicos Municipais de um mesmo Grau de treinamento e aperfeiçoamento, inseridos em determinada Classe, independente do Ambiente Organizacional e especialidade a que pertençam, e são assim distribuídos:

I - Nível de Capacitação 1 - é aquele cuja escolaridade mínima para ingresso é a elementar, de 1ª à 4ª série do Primeiro Grau;

II - Nível de Capacitação 2 - é aquele cuja escolaridade mínima para ingresso é a de Primeiro Grau completo, de 1ª à 8ª série;

III - Nível de Capacitação 3 - é aquele cuja escolaridade mínima para ingresso é a de Ensino Médio Completo, de 1ª à 3ª série;

IV - Nível de Capacitação 4 - é aquele cuja especialização mínima para ingresso é a de Nível Médio Técnico;

V - Nível de Capacitação 5 - é aquele cuja escolaridade mínima para ingresso é a de Nível Superior;

VI - Nível de Capacitação 6 - é aquele cuja especialização mínima para ingresso é a de Pós-Graduação ou Especialização;

VII - Nível de Capacitação 7 - é aquele cuja especialização mínima para ingresso é a de Mestre ou Doutor.

Art. 20 - Define-se como Padrão de Vencimento o posicionamento do Servidor dentro da Classe e do respectivo Nível da Carreira, que permite identificá-lo na estrutura hierárquica e de vencimentos da Carreira.

Art. 21 - Cada Nível da Carreira contém 11(onze) padrões de vencimento, estruturados na forma do Anexo XI desta Lei.

CAPÍTULO IV DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

Art. 22 - Constituem formas de provimento dos cargos dispostos nesta Lei as seguintes:

- I** - Nomeação;
- II** - Promoção;
- III** - Substituição;
- IV** - Remoção;
- V** - Reintegração;
- VI** - Reversão;
- VII** – Readaptação;
- VIII** - Recondução;
- IX** - Aproveitamento.

SEÇÃO I DA NOMEAÇÃO

Art. 23 - Nomeação é o ato inicial do procedimento de investidura do servidor, que designa a pessoa para provimento do cargo.

Art. 24 - São requisitos obrigatórios para a nomeação em cargo de provimento efetivo:

- I** - Ter sido aprovado em Concurso Público;
- II** - Ter completado 18 (dezoito) anos de idade ou emancipado;
- III** - Comprovar quitação com as obrigações decorrentes da legislação eleitoral e da legislação militar, de acordo com a lei;
- IV** - Gozar de boa saúde física e mental, comprovada por laudo expedido por Comissão Médica especialmente designada para este fim;
- V** - Satisfazer e comprovar as exigências do Edital do Concurso ao qual tenha se submetido, aprovado e classificado;
- VI** – Não ter sido exonerado do serviço público em razão de inquérito administrativo ou decisão judicial e não estar respondendo processo administrativo disciplinar.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

Art. 25 - Promoção é a passagem do servidor titular de cargo de provimento efetivo para o Grau imediatamente superior ao que ocupa, dentro da mesma Classe, em virtude de aperfeiçoamento profissional e merecimento.

Art. 26 - Será assegurado o direito à promoção ao servidor que atender cumulativa e obrigatoriamente aos seguintes requisitos:

I - contar no mínimo 12(doze) meses de exercício no Grau de Carreira que ocupa;

II - apresentar comprovante de participação, no mesmo período a que se refere o inciso anterior, em Curso de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores Públicos realizado por Escola de Governo devidamente regulamentada, na forma de que dispõe o art. 39, §2º, da Constituição Federal;

III - não haver sofrido punição disciplinar nos 12(doze) meses que antecedem o pedido de promoção;

IV - alcançar resultado favorável na avaliação de desempenho realizada no período, de acordo com o disposto no Capítulo VI desta Lei;

§1º - Considera-se incorporado ao período aquisitivo o tempo em que o servidor efetivo tiver exercido Cargo de Provimento em Comissão na Prefeitura Municipal de Januária.

§2º - A contagem do interstício estabelecido no inciso I deste artigo não se interrompe pela exoneração do servidor efetivo ocupante de Cargo de Provimento em Comissão.

Art. 27 - Não se aplica o disposto no artigo anterior aos servidores não efetivos, ocupantes exclusivamente de Cargos de Provimento em Comissão.

Art. 28 - O servidor promovido passará a receber o vencimento correspondente ao seu novo Grau a partir do mês subsequente àquele em que haja sido deferida a sua promoção.

SEÇÃO III DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 29 - Considera-se substituição o provimento de servidor para o exercício temporário das atribuições de cargo cujo titular esteja afastado, assegurando ao substituto a percepção do respectivo vencimento.

§1º - A diferença de vencimentos, por substituição, será paga quando exercida por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, mediante expressa designação do Executivo.

§2º - Ao servidor designado para exercício de cargo em comissão fica assegurado o retorno ao seu cargo efetivo.

§3º - O servidor afastado será substituído por outro que ocupe cargo de qualificação compatível e atribuições preferencialmente semelhantes.

§4º - Enquanto perdurar a substituição o órgão responsável discriminará o valor da diferença de vencimentos na folha de pagamento do servidor para tal designado.

SEÇÃO IV DA REMOÇÃO

Art. 30 - Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, de uma para outra unidade administrativa municipal, a critério da Administração.

SEÇÃO V DA REINTEGRAÇÃO

Art. 31 - Reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento das perdas decorrentes do afastamento.

§1º - Na hipótese de extinção ou transformação do cargo anteriormente ocupado, a reintegração dar-se-á em cargo de nível igual ao extinto ou no cargo transformado, respectivamente.

§ 2º - Na hipótese de inexistir cargo vago a ser provido pelo reintegrado, será o mesmo colocado em disponibilidade remunerada pela Administração, com percepção de vencimentos proporcionais ao tempo de serviço.

§3º - Provada em exame médico a incapacidade definitiva do servidor reintegrado será decretada a sua aposentadoria no cargo em que se deu a reintegração.

SEÇÃO VI DA REVERSÃO E DA READAPTAÇÃO

Art. 32 - Reversão é o reingresso do servidor aposentado ao serviço público mediante a verificação, por junta médica oficial, de que não subsistem os

motivos determinantes da aposentadoria; e readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação a que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, atestada em laudo médico expedido por junta oficial

§1º - A reversão a pedido do servidor estável poderá ser concedida, no interesse da Administração, no mesmo cargo em que se deu a aposentadoria voluntária do requerente, vedada a concessão deste benefício ao servidor que contar 70 (setenta) anos de idade.

§2º - Na hipótese de extinção ou transformação do cargo anteriormente ocupado, a reversão dar-se-á em cargo de nível igual ao extinto ou no cargo transformado, respectivamente.

§3º - Provada em exame médico a incapacidade definitiva do servidor revertido ou readaptado, será decretada a sua aposentadoria no cargo em que se deu a reversão ou a readaptação.

SEÇÃO VII DA RECONDUÇÃO

Art. 33 - Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado em virtude de exoneração em cargo de provimento em comissão ou inabilitação em estágio probatório de outro cargo efetivo.

§1º - Na hipótese de extinção ou transformação do cargo anteriormente ocupado, a recondução dar-se-á em cargo de nível igual ao extinto ou no cargo transformado, respectivamente.

§2º - Inexistindo cargo vago a ser provido pelo reconduzido, será o mesmo colocado em disponibilidade remunerada pela Administração, com percepção de vencimentos proporcionais ao tempo de serviço.

SEÇÃO VIII DO APROVEITAMENTO

Art. 34 - Aproveitamento é o retorno do servidor em disponibilidade remunerada à atividade em cargo de atribuições, qualificação e vencimentos compatíveis ao cargo por ele anteriormente ocupado.

CAPÍTULO V DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 35 - A Isonomia Salarial entre os integrantes das Carreiras criadas por esta Lei será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por Profissionais Municipais de mesma Escolaridade, Classe e Padrão de Vencimento, atribuição, denominação igual ou equivalente e o respectivo grau de responsabilidade a eles atribuída, excetuando-se, em razão da independência de seu Plano de Cargos, os servidores da Educação.

§1º - O Município instituirá o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, como previsto na Lei Orgânica Municipal.

§2º - A remuneração de que trata o “*caput*” deste artigo é definida nos termos da Lei Orgânica Municipal e desta Lei.

§3º - Aos Servidores Públicos Municipais acrescenta-se à definição do “*caput*” deste artigo o Nível da Carreira e os incentivos concedidos na forma desta Lei.

§4º - O Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal reunir-se-á ordinariamente a cada ano em data base a ser regulamentada.

§5º - O Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, sob a presidência do Chefe do Departamento de Pessoal e Recursos Humanos, terá a seguinte composição:

I - 02 (dois) representantes da Chefia do Executivo;

II - 01(um) representante dos servidores dos órgãos das áreas de Saúde e Assistência Social;

III - 01(um) representante dos servidores dos órgãos das áreas de Educação e Turismo;

IV - 01(um) representante dos servidores dos órgãos das áreas de Administração, Planejamento e Finanças;

V - 01(um) representante dos servidores dos órgãos das áreas de Transportes/Obras Públicas e Agricultura;

VI - 01(um) representante dos Sindicatos dos Servidores e ou Associação de Classe.

Art. 36 - Piso de Vencimento é o menor valor pecuniário atribuído ao primeiro Padrão de Vencimento de cada um dos Cargos definidos nesta Lei.

Art. 37 - A Remuneração do Servidor Público Municipal será composta pelo Padrão de Vencimento, do Nível da Carreira, Classe e Grau de Progressão Horizontal ocupadas pelo mesmo, acrescida, se for o caso, dos Incentivos Funcionais previstos neste Capítulo e demais vantagens pecuniárias de caráter permanente estabelecidas em Lei.

Parágrafo Único – A data base do reajuste geral anual dos vencimentos do servidor publico municipal ocorrerá 01(um) ano após a publicação desta lei.

Art. 38 - Os Padrões de Vencimento referentes a cada Grau de uma Classe são os constantes do Anexo X desta Lei.

Art. 39 - Os Padrões de Vencimento de cada Nível da Carreira são os constantes do Anexo XI desta Lei.

Art. 40 - É vedado o instituto do apostilamento no serviço público municipal.

Art. 41 - Sem prejuízo das disposições desta Lei, fica a Administração Municipal autorizada a determinar, através de Decreto, e de acordo com as necessidades dos serviços públicos de saúde, o aumento da carga horária semanal padrão dos cargos adiante discriminados, com reflexos financeiros proporcionais sobre os respectivos vencimentos, observados os seguintes parâmetros:

I – aumento de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais nos cargos efetivos de: a) Médico Clínico Geral; b) Médico Especialista (Anestesista); c) Médico Especialista (Cardiologista); d) Médico Especialista (Cirurgião); e) Médico Especialista (Ginecologista-Obstetra); f) Médico Especialista (Pediatra); g) Médico Especialista (Ortopedista) e h) Odontólogo;

II – redução de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais nos cargos efetivos de : a) Assistente Social; b) Bioquímico; c) Enfermeiro; d) Farmacêutico; e) Fonoaudiólogo; f) Nutricionista; g) Psicólogo; e h) Veterinário;

III – aumento de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais nos cargos comissionados de: a) Diretor de Farmácia e Bioquímica; b) Diretor Clínico do Hospital Municipal; c) Diretor de Controle e Avaliação do SIA/SUS; e d) Diretor de Auditoria do SIA/SUS.

§1º - Para efeito deste artigo, será obrigatória e automática, para todos os fins e vantagens, a alteração proporcional do vencimento do servidor em razão do aumento de sua carga horária padrão.

§2º - Cessadas as causas que determinaram o aumento dos serviços públicos de saúde, poderá a Administração Municipal determinar, mediante novo Decreto, o restabelecimento da carga horária semanal padrão de cada cargo, com a conseqüente normalização do valor do respectivo vencimento, para todos os fins e vantagens.

SEÇÃO I **DA GRATIFICAÇÃO QUINQUENAL (QUINQUÊNIO)**

Art. 42 – O servidor nomeado e empossado em cargo de provimento efetivo a partir da data da publicação desta Lei não fará jus, em qualquer hipótese, à concessão de gratificação quinquenal.

Parágrafo único - Permanecem inalterados os direitos adquiridos relativos à gratificação quinquenal dos servidores municipais efetivos ou estáveis nomeados e empossados até a data de publicação desta Lei.

Art. 43 - Nenhum servidor municipal efetivo ou estável nomeado e empossado até a data da publicação desta Lei terá direito à aquisição de nova gratificação quinquenal em cumulação com as vantagens decorrentes do sistema de progressões horizontal e vertical, sendo obrigatória a sua opção formal por aquele ou este sistema, observados os seguintes critérios:

I - Optando pelo sistema de gratificação quinquenal, o servidor de que trata este artigo terá assegurado o direito a novas incorporações a este título, percebendo gratificação de 5% (cinco por cento) sobre o valor do seu vencimento a cada 5(cinco) anos de efetivo exercício no cargo, computando-se, para tanto, na data da opção, o tempo já decorrido no período aquisitivo em curso, não se aplicando ao optante quaisquer vantagens referentes ao sistema de progressões horizontal e vertical;

II - Optando pelo sistema de progressões horizontal e vertical, o servidor terá direito a todas as vantagens dispostas nas Seções III e IV deste Capítulo, com renúncia expressa à aquisição de quaisquer novas vantagens decorrentes do sistema de gratificação quinquenal, ressalvados os direitos adquiridos e o disposto no art.44 desta Seção.

§1º - Ao servidor que optar pelo sistema de gratificação quinquenal, na forma do inciso I deste artigo, será facultado efetuar opção posterior pelo sistema de progressões horizontal e vertical, a qualquer tempo, sendo esta de caráter irrevogável e irretratável, hipótese em que deixará de ter direito a quaisquer novas vantagens referentes ao sistema de gratificação quinquenal, ressalvados os direitos adquiridos e o disposto no art. 44 desta Seção.

§2º - A opção de que trata o inciso II deste artigo será efetuada através de “Declaração de Desistência e Migração”, de caráter irrevogável e irretratável, em formulário próprio, expedido em duas vias de igual teor e forma, a ser protocolado pelo Departamento de Recursos Humanos, e conterà obrigatoriamente os seguintes elementos:

I - dados funcionais do servidor (nome, data de nascimento, CPF, documento de identidade, cargo, classe, nível, padrão de vencimento, data de admissão e órgão de lotação);

II - o tempo já decorrido no período aquisitivo em curso, convertido em dias;

III - declaração expressa nos seguintes termos: “Declaro, em caráter irrevogável e irretratável, a partir desta data, minha opção voluntária de Migração para o Sistema de Progressões Horizontal e Vertical, na forma da Lei, renunciando ao direito à aquisição de quaisquer novas vantagens relativas ao Sistema de Gratificação Quinquenal, ressalvados os direitos adquiridos, ficando a Administração Pública Municipal autorizada a proceder todas as alterações legais decorrentes desta Declaração;”

IV – nome, data e assinatura do servidor declarante;

V – nome, CPF e assinatura de 02 (duas) testemunhas.

Art. 44 – Ao servidor que optar a qualquer tempo pela migração do Sistema de Gratificação Quinquenal para o Sistema de Progressões Horizontal e Vertical será assegurado, além do disposto nesta Seção, o direito de converter, na data da opção, o tempo referente ao período aquisitivo incompleto em “Gratificação Quinquenal Proporcional”, observados os seguintes critérios:

I – perceberá gratificação proporcional de 1%(um por cento) sobre o respectivo vencimento o servidor que, na data da opção, contar 1(um) ano de período aquisitivo incompleto;

II – perceberá gratificação proporcional de 2%(dois por cento) sobre o respectivo vencimento o servidor que, na data da opção, contar 2(dois) anos de período aquisitivo incompleto;

III – perceberá gratificação proporcional de 3%(três por cento) sobre o respectivo vencimento o servidor que, na data da opção, contar 3(três) anos de período aquisitivo incompleto;

IV – perceberá gratificação proporcional de 4%(quatro por cento) sobre o respectivo vencimento o servidor que, na data da opção, contar 4(quatro) anos de período aquisitivo incompleto.

SEÇÃO II DO INCENTIVO POR TITULAÇÃO

Art. 45 - O Incentivo por Titulação será concedido ao Servidor que adquirir Nível de Capacitação superior ao exigido para sua Especialidade.

Art. 46 - O Incentivo por Titulação será devido com base em percentual calculado sobre o Padrão de Vencimento correspondente à Especialidade ocupada pelo servidor, levando-se em consideração os seguintes parâmetros:

I - a aquisição de título em área de conhecimento afim à de atuação do servidor ensejará maior percentual de Incentivo do que o de área não afim;

II - o Incentivo por Titulação respeitará os índices constantes da tabela abaixo, que incidirão sobre o vencimento do servidor, cumulativamente, até o limite máximo de 6% (seis por cento):

Nível \ Índice de aumento	Qualquer área	Área
		afim
<i>Técnico</i>	1,25%	2,50%
<i>Superior</i>	2,00%	4,00%
<i>Pós-Graduação</i>	2,50%	5,00%
<i>Mestrado ou Doutorado</i>	3,00%	6,00%

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 47 - Progressão horizontal é a elevação do vencimento do servidor ao Grau imediatamente superior ao que está posicionado na Tabela de que trata o Anexo X desta Lei, cuja concessão está condicionada à obtenção de resultado satisfatório em Avaliação de Desempenho quanto a Aspectos Fundamentais.

§1º - Para os fins deste artigo, consideram-se Aspectos Fundamentais os seguintes:

I – Pontualidade: Cumprimento dos horários estabelecidos.

II – Assiduidade: Comparecimento regular ao trabalho.

III – Ética: Discernimento entre o certo e o errado, sobretudo quanto a processos, atividades profissionais e inter-relacionamento pessoal no ambiente de trabalho.

IV – Enquadramento: Linguagem, vestimenta e postura adequadas ao ambiente de trabalho.

V – Responsabilidade: Responder por seus atos e cumprir seus deveres.

VI – Respeito Hierárquico: Obediência aos superiores hierárquicos.

§2º - A evolução dos Graus de Vencimentos compreendidos em cada Classe é a constante do Anexo X desta Lei, que dispõe sobre a Tabela de Progressão Horizontal.

§3º - A diferença percentual entre um Grau e o seu subsequente em uma mesma Classe é invariável e correspondente a 2% (dois por cento) em toda a Tabela de Progressão Horizontal.

§4º - Em havendo determinação legal de reajuste dos Padrões de Vencimento constantes do Anexo X, fica o Poder Executivo autorizado a efetuar, através de Decreto, as alterações necessárias na Tabela de Progressão Horizontal, respeitada, em qualquer caso, a diferença percentual entre um Grau e o seu subsequente, na forma de que trata o parágrafo anterior.

§5º - A realização da Avaliação de Desempenho de que trata este artigo constitui obrigação da Administração Pública Municipal, através dos órgãos que designar, e deverá ser efetuada até o último dia útil do período aquisitivo de cada servidor.

§6º - A não realização da Avaliação de Desempenho no prazo descrito no parágrafo anterior implicará na progressão automática do servidor ao grau imediatamente superior ao que ocupa na Tabela de Progressão Horizontal.

Art. 48 - O servidor terá direito à progressão horizontal de 01(um) grau, desde que satisfaça os seguintes requisitos:

I - haver completado 02 (dois) anos de efetivo exercício no Grau que ocupa, período em que serão admitidas até 7 (sete) faltas não justificadas;

II - haver obtido, durante o período aquisitivo, no mínimo 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos na Avaliação de Desempenho quanto aos Aspectos Fundamentais.

§ 1º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado, por qualquer motivo, do exercício do cargo, não se computará para o período de que trata o Inciso I deste artigo, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício pela legislação estatutária.

§ 2º - A contagem de tempo para novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§3º - Não interromperá a contagem do interstício aquisitivo o exercício de cargo de confiança pelo servidor efetivo.

§4º - O resultado da Avaliação de Desempenho quanto aos Aspectos Fundamentais será divulgado ao servidor até o último dia útil do período aquisitivo.

Art. 49 - O disposto nesta Seção não opera, em qualquer hipótese, efeitos retroativos à data de publicação desta Lei, e não se aplica:

I – ao servidor não efetivo, em exercício exclusivo de cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração;

II – ao servidor que tenha sofrido pena disciplinar durante o período aquisitivo do benefício.

SEÇÃO IV DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 50 - Progressão Vertical é a elevação do vencimento do servidor ao Nível de Carreira imediatamente superior ao que está posicionado na Tabela de que trata o Anexo XI desta Lei, mantidos o Grau, a Classe e o Ambiente Organizacional a que pertence, estando a concessão do benefício condicionada à obtenção de resultado satisfatório em Avaliação de Desempenho quanto a Aspectos Desejáveis.

§1º - Para os efeitos deste artigo, consideram-se Aspectos Desejáveis os seguintes:

I - dedicação e interesse pelo serviço;

II - eficiência;

III - qualidade do trabalho;

IV - iniciativa;

V - lealdade e contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Instituição;

VI - participação em cursos de habilitação profissional, desde que oferecidos regularmente pela Prefeitura Municipal;

VII - Busca de escolaridade superior a exigida ou estar cursando grau superior ao obrigatório para o desempenho de suas atribuições;

VIII - Criatividade;

IX - Espírito de Equipe.

§2º - A evolução dos Níveis de Carreira e Vencimentos compreendidos em cada Classe é a constante do Anexo XI desta Lei, que dispõe sobre a Tabela de Progressão Vertical.

§3º - A diferença percentual entre um Nível de Carreira e o seu subsequente em cada Classe é invariável e correspondente a 3% (três por cento) em toda a Tabela de Progressão Vertical.

§4º - Em havendo determinação legal de reajuste dos Padrões de Vencimento constantes do Anexo XI, fica o Poder Executivo autorizado a efetuar, através de Decreto, as alterações necessárias na Tabela de Progressão Vertical, respeitada, em qualquer caso, a diferença percentual entre um Nível de Carreira e o seu subsequente, na forma de que trata o parágrafo anterior.

§5º - A realização da Avaliação de Desempenho de que trata este artigo constitui obrigação da Administração Pública Municipal, através dos órgãos que designar, e deverá ser efetuada até o último dia útil do período aquisitivo de cada servidor.

§6º - A não realização da Avaliação de Desempenho no prazo descrito no parágrafo anterior implicará na progressão automática do servidor ao Nível de Carreira imediatamente superior ao que ocupa na Tabela de Progressão Vertical.

Art. 51 - O servidor terá direito à Progressão Vertical de 1 (um) Nível de Carreira desde que satisfaça os seguintes requisitos:

I - haver completado 03 (três) anos de efetivo exercício no Nível de Carreira que ocupa, período em que serão admitidos até 10 (dez) faltas não justificadas;

II - haver obtido, durante o período aquisitivo, no mínimo 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos na Avaliação de Desempenho quanto aos Aspectos Desejáveis.

§1º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado, por qualquer motivo, do exercício do cargo, não se computará para o período de que trata o Inciso I deste artigo, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício pela legislação estatutária.

§2º - A contagem de tempo para novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§3º - Não interromperá a contagem do interstício aquisitivo o exercício de cargo de confiança pelo servidor efetivo.

§4º - O resultado da Avaliação de Desempenho quanto aos Aspectos Desejáveis será divulgado ao servidor até o último dia útil do período aquisitivo.

§5º - Aplica-se a esta Seção o disposto no artigo 49 desta Lei.

SEÇÃO V DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 52 - Ao servidor efetivo designado para o exercício de função gratificada, de caráter excepcional e temporário, é assegurada a percepção de gratificação de função, com percentual variável de 1(um) a 100% (cem por cento) sobre o vencimento padrão do respectivo cargo, sem prejuízo de sua remuneração habitual.

§1º - A denominação, as atribuições, o prazo e o percentual de gratificação aplicável a cada caso será definido em lei específica, e levará em consideração, dentre outros critérios, a natureza, o grau de complexidade e o nível de especialização necessários ao exercício da função gratificada criada.

§2º - É vedada a criação de função gratificada para o desempenho de quaisquer das atribuições de que tratam os Anexos IV e VIII desta Lei, cometidas respectivamente aos Cargos de Provimento Efetivo e em Comissão do Quadro Permanente desta Prefeitura Municipal.

SEÇÃO VI DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 53 - Ao Servidor Público Estável ou Efetivo nomeado e empossado até a data da publicação desta Lei, é assegurada a irredutibilidade de sua remuneração, sendo mantidas todas as vantagens pecuniárias a que tenha direito adquirido em decorrência de Lei Complementar Municipal nº 003, de 30 de maio de 1995, especialmente aquelas inerentes ao seu § 2º art. 19 e art. 23, observadas as regras de enquadramento de que trata o art.58 desta Lei.

Parágrafo Único - A aquisição do direito a qualquer vantagem pecuniária a partir da data da publicação desta Lei dar-se-á exclusivamente de acordo com os termos de que dispõe, vedada a aplicação de qualquer outro que lhe seja incompatível ou implique na criação de vantagem em duplicidade.

CAPÍTULO VI DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 54 – Para o efeito de suplementação do disposto no art. 41, §1º, inciso III, e §4º, da Constituição Federal, Lei Complementar Municipal disciplinará o Programa de Avaliação Periódica de Desempenho, aplicável aos servidores estáveis e em estágio probatório, observados os seguintes critérios:

- I** – Pontualidade;
- II** – Assiduidade;
- III** – Ética;
- IV** – Enquadramento;
- V** – Responsabilidade;
- VI** - Respeito hierárquico;
- VII** – Disciplina;
- VIII** - Dedicção e interesse pelo serviço;
- IX** - Eficiência;
- X** - Qualidade do trabalho;
- XI** - Iniciativa;

XII - Lealdade e contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Instituição;

XIII - Participação em cursos de habilitação profissional, desde que oferecidos regularmente pela Prefeitura Municipal;

XIV - Busca de escolaridade superior a exigida ou estar cursando grau superior ao obrigatório para o desempenho de suas atribuições;

XV - Criatividade;

XVI - Espírito de Equipe.

Art. 55 - São princípios fundamentais do Programa de Avaliação Periódica de Desempenho:

I - objetividade, impessoalidade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade e formalidade das avaliações;

III - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos avaliandos e avaliadores;

IV - pluralidade de avaliadores;

V - conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação;

VI - direito a ampla defesa.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 56 - Estão sujeitos aos termos desta Lei todos os servidores efetivos, estáveis e ocupantes de cargos em comissão do Quadro Permanente da Prefeitura Municipal, ressalvados os cargos, carreiras e vencimentos específicos do Magistério, que são objeto de diploma legal próprio.

Art. 57 - O enquadramento dos servidores municipais nas diversas carreiras dar-se-á de forma homogênea e eqüitativa, com fundamento nas Tabelas de Correlação de Cargos (Anexos VI e IX) e demais disposições desta Lei, e será supervisionado por Comissão Paritária, especialmente designada para este fim, a ser composta da seguinte forma:

I – 1(um) representante do Poder Legislativo, indicado pela Câmara Municipal;

II – 1(um) representante do Sindicato dos Servidores Municipais, indicado por seus dirigentes; e

III – 3 (três) servidores estáveis ou efetivos, indicados pelos respectivos órgãos da Administração Direta e nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

a) 01 (um) representante do Poder Executivo,

b) 01 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos;

e

c) 01 (um) representante dos Servidores Públicos.

§1º - As atribuições específicas da Comissão Paritária deverão ser regulamentadas por Decreto Executivo.

§2º - Os representantes designados para compor a Comissão Paritária deverão obrigatoriamente ter noções sobre finanças públicas, recursos humanos e legislação de pessoal.

§3º - O resultado do trabalho acompanhado pela Comissão será objeto de homologação pelo Prefeito Municipal, após parecer da Procuradoria Jurídica do Município, de tudo encaminhando-se cópia ao Poder Legislativo, para apreciação e aquiescência formal.

SEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO DOS PADRÕES DE VENCIMENTO

Art. 58 - O enquadramento dos Padrões de Vencimento dos servidores públicos municipais efetivos, estáveis e comissionados será efetuado automaticamente, de acordo com as Tabelas de Correlação de Cargos de que tratam os Anexos VI e IX e demais preceitos desta Lei.

§1º - Para o efeito do disposto neste artigo, a Administração Municipal poderá nomear Comissão Especial de Enquadramento e instituir-lhe normas gerais de procedimento, observados os seguintes critérios:

I – se o vencimento atual do cargo ocupado pelo servidor for inferior ao vencimento do novo cargo disposto nesta Lei, ser-lhe-á automaticamente atribuída a majoração correspondente ao vencimento do novo cargo;

II – se o vencimento atual do cargo ocupado pelo servidor for equivalente ao vencimento do novo cargo disposto nesta Lei, nenhuma alteração lhe será atribuída;

III – se o vencimento atual do cargo ocupado pelo servidor for superior ao vencimento do novo cargo disposto nesta Lei, ser-lhe-á atribuído o vencimento correspondente ao novo cargo, assegurado o recebimento da diferença entre aquele e este vencimentos a título de “Vantagem Pessoal de Enquadramento”, sob qual nomenclatura será separadamente discriminado nos demonstrativos de pagamento.

§2º - Aplica-se à Vantagem Pessoal de Enquadramento o mesmo índice de reajuste geral incidente sobre o vencimento padrão dos servidores públicos municipais, bem como a mesma data base.

§3º - O enquadramento do padrão de vencimento do servidor não prejudicará a percepção das vantagens pessoais a que tenha direito adquirido.

CAPÍTULO VIII

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS ESTÁVEIS, NÃO CONCURSADOS

Art. 59 - O enquadramento dos servidores públicos municipais estáveis, não concursados, nas diversas carreiras, níveis e classes instituídas por esta Lei dar-se-á, no que couber, da mesma forma e com os mesmos fundamentos dispostos no Capítulo VII, observando-se, subsidiariamente, os termos de que tratam as Seções deste Capítulo.

SEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 60 - O enquadramento dos servidores públicos municipais estáveis, não concursados, será precedido da descrição das atividades das Unidades de Trabalho.

§ 1º - A descrição a que se refere o “*caput*” deste Artigo deverá conter os Ambientes Organizacionais da Unidade de Trabalho, bem como os servidores de cada Ambiente Organizacional.

§ 2º - A descrição de atividades da unidade de trabalho deverá ser elaborada pela Chefia da Unidade de Trabalho.

§ 3º - Cabe à Prefeitura Municipal definir quantas e quais são as unidades de trabalho para efeito de enquadramento.

Art. 61 - A Prefeitura Municipal, acompanhada pela Comissão Paritária, e baseada na descrição de atividades e no local de trabalho do profissional, estabelecerá a qual dos Ambientes Organizacionais o servidor passará a pertencer.

SEÇÃO II DO ENQUADRAMENTO NA ESPECIALIDADE

Art. 62 - Identificado o Ambiente Organizacional a que pertence o servidor, este será alocado em uma das Especialidades do mesmo, a serem regulamentadas na forma de Tabelas de Conversão em Decreto Executivo, observadas as disposições desta Lei.

Art. 63 - Caso a denominação da categoria funcional ocupada pelo servidor conste da tabela de conversão do Ambiente Organizacional com mais de uma alternativa de Especialidade, o Departamento Pessoal e Recursos Humanos, acompanhado pela Comissão Paritária, deverá proceder ao levantamento detalhado de suas atividades e determinar a Especialidade que será ocupada de acordo com as mesmas.

Art. 64 - No caso de a denominação da categoria funcional do servidor não constar da tabela de conversão correspondente ao seu Ambiente Organizacional, o Departamento Pessoal e Recursos Humanos, acompanhado pela Comissão Paritária, procederá da seguinte forma:

I - Levantamento detalhado das atividades do servidor;

II - Verificação do estabelecimento de Ambiente Organizacional feita para o servidor em pauta;

III - Verificação da necessidade da atividade ocupacional desenvolvida pelo servidor no Ambiente Organizacional em que foi alocado.

§ 1º - Em se identificando a existência de erro na Verificação de que trata o inciso II, a Comissão solicitará ao Departamento Pessoal e Recursos Humanos um novo Ambiente Organizacional, dentre os existentes, para o servidor.

§ 2º - Caso o resultado da verificação descrita no Inciso III indique que a atividade desenvolvida não é necessária ao Ambiente Organizacional, o servidor deverá ser alocado numa Especialidade de denominação idêntica ou similar à categoria funcional que ocupava, ou ser designado para novo Ambiente Organizacional.

SEÇÃO III DO ENQUADRAMENTO NO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO

Art. 65 - O enquadramento do servidor público municipal, estável, em um dos Níveis de Capacitação da Classe correspondente à Especialidade a que está submetido será efetuado da seguinte forma:

I - A Comissão deverá consultar a Prefeitura Municipal sobre a averbação de cursos de capacitação e treinamento concluídos e certificados até a data desta Lei e verificar, dentre os cursos averbados, quais deles se adequam aos critérios estabelecidos no artigo 19 desta Lei;

II - O servidor público municipal, estável, será enquadrado no Nível de Capacitação correspondente aos títulos que possua averbados, observada a adequação a que se refere o Inciso anterior;

III - Os títulos utilizados nesta etapa de enquadramento não poderão ser reutilizados no momento da definição do Incentivo de Titulação.

Art. 66 - Os títulos não averbados na Prefeitura Municipal até o início do enquadramento somente serão analisados após o término do processo de enquadramento, já como pedidos de incentivo por Titulação Profissional.

SEÇÃO IV DO ENQUADRAMENTO DO PADRÃO DE VENCIMENTO DO SERVIDOR ESTÁVEL

Art. 67 - Aplica-se ao servidor municipal estável o disposto no art. 58 desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 68 - Para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, inciso X, da Constituição Federal, poderão ser efetivadas contratações de pessoal por tempo determinado, limitado às seguintes situações:

I - combater surtos endêmicos e epidêmicos;

II - fazer recenseamento (cadastramento);

OBSERVAÇÃO: (Inciso tornou inconstitucional conforme a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 1.0000.09.492812-4/000.

III - atender situações de calamidade pública;

IV - campanhas de saúde pública;

OBSERVAÇÃO: (Inciso tornou inconstitucional conforme a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 1.0000.09.492812-4/000.

V - outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

§1º - O contrato de que trata este artigo tem natureza de direito administrativo, não sendo o contratado considerado servidor público, podendo constar do respectivo contrato, a critério da Administração, cláusula prevendo vantagens concedidas aos servidores.

§2º - As contratações serão feitas pelo tempo estritamente necessário para o atendimento das situações previstas nos incisos I, II, III e IV deste artigo, não superior a 06(seis) meses, prorrogável uma única vez, por igual prazo, mediante expressa justificativa do Executivo.

§3º - Aplica-se aos casos do Inciso V o disposto no parágrafo anterior.

§4º - O prazo previsto no §2º não se aplica às funções do Magistério, às quais prevalece o ano letivo.

§5º - É vedada a criação de funções públicas de natureza temporária com remuneração superior a dos cargos efetivos, quando as atribuições ou o grau de responsabilidade forem iguais ou equivalentes aos existentes no quadro de carreira da Prefeitura.

Art. 69 - As contratações serão sempre precedidas de justificativas contidas em processo, iniciado por proposta dos Secretários Municipais, ouvida a Procuradoria e com autorização expressa do Prefeito Municipal.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 70 - Será de 60 (sessenta) dias o prazo máximo para o enquadramento dos servidores municipais aos termos desta Lei, cujos efeitos financeiros têm aplicação imediata após a sua publicação.

Parágrafo Único - Aplica-se o mesmo prazo deste artigo para a formalização da opção de todos os servidores municipais efetivos e estáveis a um dos sistemas de vantagem descritos no art. 43 desta Lei.

Art. 71 - É vedado ao servidor desempenhar atividades que não sejam próprias do emprego que exerce ou do cargo de que for titular, salvo em situações excepcionais, autorizadas por lei.

Parágrafo Único - A Chefia imediata do servidor em desvio irregular de suas atividades responde solidariamente com este pelas eventuais despesas realizadas pela Administração em virtude dessa irregularidade, sem prejuízo das demais medidas cabíveis.

Art.72 - Não haverá modificação dos padrões de vencimento, classes, graus e níveis dos servidores sem prévia verificação de compatibilidade das respectivas despesas de pessoal com a legislação pertinente.

Art. 73 - A Prefeitura Municipal realizará, ao término do primeiro ano de vigência desta Lei, improrrogavelmente, a verificação da compatibilidade do novo quadro de pessoal às necessidades, metas e diretrizes institucionais, observados, dentre outros, o critério da eficiência na prestação dos serviços públicos.

Parágrafo Único - Se a partir do resultado da verificação apurar-se a necessidade de alteração no quantitativo da Lotação Global do Quadro de Pessoal, esta deverá ser proposta através de Lei específica, ficando ressalvada, em qualquer

caso, a obrigatoriedade da realização de concurso público para o preenchimento de vagas nos cargos de provimento efetivo eventualmente criados.

Art. 74 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, previstas no orçamento vigente ou decorrentes de créditos suplementares que se fizerem necessários, na forma da legislação federal.

Art.75 - Fica resguardado o Direito Adquirido aos atuais ocupantes de cargos de confiança, em comissão, ocupados por servidores concursados, efetivos ou estáveis, aplicando-se o determinado na Emenda Constitucional de nº 19, de 04 de junho de 98.

Art.76 - Integram a presente Lei os seguintes anexos:

I – Anexo I: Organogramas da Prefeitura Municipal;

II – Anexo II: Estrutura da Composição do Vencimento;

III – Anexo III: Relação Geral de Cargos de Provimento Efetivo;

IV – Anexo IV: Relação de Atribuições dos Cargos de Provimento Efetivo;

V – Anexo V: Relação de Cargos de Provimento Efetivo por Unidade de Lotação;

VI – Anexo VI: Tabela de Correlação de Cargos de Provimento Efetivo;

VII – Anexo VII: Relação Geral de Cargos de Provimento em Comissão;

VIII – Anexo VIII: Relação de Atribuições dos Cargos de Provimento em Comissão;

IX – Anexo IX: Tabela de Correlação de Cargos de Provimento em Comissão;

X – Anexo X: Tabela de Progressão Horizontal;

XI – Anexo XI: Tabela de Progressão Vertical.

Art. 77 - Os efeitos desta Lei aplicam-se, no que couber, aos servidores inativos e pensionistas.

Art. 78 - Os direitos e deveres inseridos na presente Lei somente vigorarão após a sua publicação, resguardado o direito adquirido por servidor efetivo ou estável da Prefeitura Municipal.

Art. 79 - O número de vagas nos cargos abrangidos e autorizados pela presente Lei não implica na obrigatoriedade do seu preenchimento pela Administração, a quem compete exclusivamente a determinação de quando, quantos e quais cargos deverá prover.

§1º - As nomeações ou contratações amparadas por Lei Municipal dar-se-ão em consonância com o disposto nesta Lei e demais preceitos contidos no caput e incisos do art. 37 da Constituição Federal.

§2º - Será criteriosamente observada a existência de dotação orçamentária, reserva financeira e necessidade administrativa justificada para o preenchimento de cargos vagos.

Art. 80 - Decreto Executivo Municipal criará e regulamentará o funcionamento do Conselho Tutelar Municipal, observadas as normas dos arts. 131 e seguintes do Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído pela Lei 8.069, de 13 de junho de 1990.

Art. 81 - Os servidores públicos efetivos nomeados e empossados a partir da data de publicação desta Lei não terão direito à aquisição de qualquer vantagem a título de férias-prêmio ou licença-prêmio.

Parágrafo Único - Aos servidores públicos efetivos ou estáveis nomeados e empossados até a data da publicação desta Lei é assegurado:

a) O gozo de todos os períodos de férias-prêmio a que tenha direito adquirido e não prescrito em face da legislação anterior, fracionados em períodos de um mês e limitados ao gozo de um período por ano;

b) a conversão da expectativa de direito decorrente do período aquisitivo em curso na data da publicação desta Lei em direito adquirido, observada a seguinte proporção:

I – Se contar 2(dois) anos de período aquisitivo incompleto, terá direito ao gozo de um mês de férias-prêmio;

II – se contar 4(quatro) anos de período aquisitivo incompleto, terá direito ao gozo de um 2(dois) meses de férias-prêmio, fracionados em períodos de um mês e limitado ao gozo de um período por ano;

III – se contar 6(seis) anos de período aquisitivo incompleto, terá direito ao gozo de um 3(três) meses de férias-prêmio, fracionados em períodos de um mês e limitado ao gozo de um período por ano; e

IV – se contar 8(oito) anos de período aquisitivo incompleto, terá direito ao gozo de um 4(quatro) meses de férias-prêmio, fracionados em períodos de um mês e limitado ao gozo de um período por ano;

Art. 82 - Ficam extintos todos os cargos criados por leis municipais anteriores à presente, com exceção dos cargos de: Coordenador de Assuntos Previdenciários – nível CC-2; - Coordenador de Atividades Agropecuárias – nível – CC 2; e Secretário do Tiro de Guerra – nível CC – 2, criados através da Lei Complementar nº 037, de 21 de dezembro de 2001, mantidas as atribuições que lhe são peculiares e atualmente em vigor, devendo serem feitas nos anexos da presente Lei as alterações que se fizerem necessárias, inclusive as adaptações julgadas convenientes de acordo com o novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Januária.

Art. 83 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, em absoluta consonância com o disposto na Lei Orgânica Municipal e Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 84 - Revogam-se todas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE JANUÁRIA
em 14 de abril de 2004

JOSEFINO LOPES VIANA
Prefeito Municipal

EDVARDES MARTINS PRATES

Secretário Municipal de Administração