

## LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº .....

**Súmula:** DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS E O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE MAMBORÊ, CRIA E EXTINGUE CARGOS E DETERMINA OUTRAS PROVIDENCIAS.

O Prefeito do Município de Mamborê, Senhor Claudinei Calori de Souza, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

### Capítulo I DISPOSIÇÕES GERAIS

*art.1-* Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal.

Parágrafo Único - O **Sistema de Classificação** e o Plano de Carreira do Servidor, instituídos por esta Lei têm por objetivos a estruturação do Quadro de Pessoal, a valorização da função pública, o incentivo a capacitação aperfeiçoamento e ao desenvolvimento profissional do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público.

*art.2-* Para os efeitos desta lei adotam-se as definições abaixo:

I - CARGO - é o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor para realização em tempo parcial ou integral, com denominação própria, criado por lei em número certo e remunerado pelos cofres públicos;

II - CARGO EM COMISSÃO - é o cargo assim definido pela lei de sua criação, cujo provimento ocorre a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal. Tem como principal característica a livre nomeação e exoneração e se destina ao provimento de funções de direção, chefia e assessoramento.

III - CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO - é o cargo provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos, cujo ocupante adquire direito estabilidade após cumprido o estágio probatório;

IV – GRUPO OCUPACIONAL – Conjunto de cargos e de carreira que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e qualificações básicas.

V - CLASSE - desdobramento do cargo em agrupamentos tendo como critérios os graus de dificuldade, escolaridade, conhecimento, experiência e responsabilidade, que por natureza ou afinidade, sejam exigidos ou esperados para o desempenho das várias funções próprias de cada cargo.

VI – NÍVEIS – Desdobramento de cada cargo em tempo de serviço, capacitação e aperfeiçoamento, sendo que, para cada ano de serviço e ou carga horária de capacitação e aperfeiçoamento corresponde a um nível.

VII - CARREIRA - conjunto de níveis e classes dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições.

VIII – INTERSTÍCIO – É o lapso de tempo ou percentual numérico estabelecido como mínimo de tempo necessário para que o servidor se habilite ao desenvolvimento funcional.

IX – PROGRESSÃO FUNCIONAL – É o mecanismo de desenvolvimento funcional do servidor e dar-se-á através de progressão horizontal e progressão vertical.

*art.3-* A definição das atribuições dos cargos e classes, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades do cargo estão regulamentados no anexo I integrante desta lei.

*art.4-* O sistema de classificação de cargos, que define os cargos e as classes, a carga horária, o número de vagas e o nível de vencimento estão dispostos no anexo II e III desta lei.

*art.5-* Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 5% (cinco por cento) do total das vagas nos Concursos para as pessoas portadoras de deficiência física.

## **CAPITULO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS**

*art.6-* A descrição e atribuições dos cargos bem como seus requisitos serão especificados e estabelecidos no manual de descrição dos cargos e funções ( anexo I) estipulado através de decreto do Executivo Municipal, com embasamento na

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e critérios da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### **CAPÍTULO III DA ESTRUTURA**

*art.7-* A estrutura da carreira dos Servidores Públicos Municipais de Mamborê dividir-se-á em três Grupos Ocupacionais:

- I. Grupo Ocupacional Básico (GOB) – que compreende os cargos de nível operacional com exigência de escolaridade em ensino fundamental.
- II. Grupo Ocupacional Médio (GOM) – que compreende os cargos de nível médio e técnico com exigência de escolaridade em nível médio.
- III. Grupo Ocupacional Profissional (GOP) – que compreende os cargos das várias especialidades de nível acadêmico com exigência de escolaridade em nível superior.

Parágrafo único: Não se aplica o disposto no inciso I aos servidores efetivados antes da publicação da presente lei.

*art.8-* Os Grupos ocupacionais serão subdividido em I, II e III por cargos, da seguinte forma:

- I. Grupo Operacional Básico (GOB) – Destina-se aos cargos de agente de gestão pública tendo como requisito para investidura no cargo público nível de escolaridade o ensino fundamental, na carreira podendo chegar a pós-graduação, subdividindo-se em GOB-I, GOB-II e GOB-III.
- II. Grupo Operacional Médio (GOM) – destina-se aos cargos de técnicos de gestão pública tendo como requisito para investidura no cargo público nível de escolaridade o ensino médio ou técnico, na carreira podendo chegar a mestrado, subdividindo-se em GOM-I, GOM-II e GOM-III.
- III. Grupo Operacional Profissional (GOP) – Destina-se aos cargos de profissionais com nível acadêmico tendo como requisito para investidura no cargo público nível de escolaridade o ensino superior, na carreira podendo chegar a doutorado, subdividindo-se em GOP-I, GOP-II e GOP-III.

**art.9-** A classificação da estrutura de cargos de provimento efetivo em grupos operacionais está discriminada no anexo III desta lei. (fazer os anexos)

**art.10-** Os Cargos dispostos nesta lei serão preenchidos gradativamente:

I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - pela nomeação consequente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo;

**art.11-** O enquadramento mencionado no inciso I do artigo anterior será efetuado por Decreto do Executivo Municipal, obedecidos aos seguintes princípios:

I - Serão enquadrados automaticamente nos cargos em que prestou o concurso de provimento efetivo, sendo assegurado o nível equivalente ao ano de serviço no cargo.

II - O servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 30 (trinta) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordância com o enquadramento divulgado.

III - Os servidores contratados por tempo determinado em caráter excepcional não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta Lei. (jurídico melhorar e sintetizar a redação)

## **Capítulo IV DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

**art.12-** Considera-se vencimento a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

§ 1.º - É vedado proceder a descontos em percentagem superior a 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor.

§§ 2º - O adicional de quinquênio será considerado como base de cálculo dos descontos citados no parágrafo anterior.

§ 3.º - O desconto por faltas no serviço não será incluído no limite estipulado no parágrafo primeiro.

**art.13-** Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente ao nível em que está enquadrado o servidor dentro da classe fixada por lei.

**art.14-** O vencimento inicial do Grupo Operacional Básico (GOB) da tabela representado pela algarismo "1" e letra "A" não poderá ser inferior ao mínimo federal.

**art.15-** Os ocupantes de cargo de provimento efetivo terão para a respectiva classe um vencimento básico considerando:

- I. inicial (nível 1.2.3) e mais 32 (trinta e dois) níveis, sendo o nível 35.<sup>a</sup>, o maior com diferença de uma referência para a seguinte correspondente a 2 % (dos por cento) correspondente ao tempo de serviço.
- II. Dentro dos níveis descritos no item anterior, poderão ser acrescidos 5% de acréscimo por capacitação e aperfeiçoamento.
- III. Inicial da classe A e mais 3 (três) B,C e D considerando a escolaridade para cada letra tendo A como requisito para investidura no cargo e B,C e D progressão vertical do servidor.

**art.16-** Os servidores aposentados que optarem pela continuidade no serviço público municipal ficam limitados na progressão final de carreira conforme disposto no inciso I do parágrafo anterior.

**art.17-** Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada classe, proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

**art.18-** Os vencimentos e avanços horizontal e vertical do servidor previsto neste plano de carreira estão condicionados aos limites impostos pela lei 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Paragrafo único: o município deverá tomar todas as medidas possíveis, cabíveis e legais para cumprir as progressões na carreira prevista nesta lei.

**art.19-** Os cargos de atribuições iguais ou semelhantes cujo desempenho implique em idênticos graus de conhecimento, responsabilidade e volume de trabalho terão isonomia de vencimentos.

Parágrafo Único - A isonomia de vencimentos diz respeito a cargos semelhantes e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

*art.20-* Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados incluindo o vencimento básico acrescido das vantagens previstas em lei que lhe tenham sido legalmente atribuídas.

*art.21-* o fator de divisor de horas dos servidores será 200 para labores fixados de 40 horas semanais, 150 para labores de 30 horas semanais e 100 para labores de 20 horas semanais.

*art.22-* Os itens que tratam da jornada, da nomeação, do concurso público, da posse, do exercício, da readaptação, da reversão, da reintegração, da recondução, da redistribuição, do estágio probatório, do tempo de serviço, das gratificações, dos adicionais, das licenças, das férias e outras disposições não constantes nesta lei, estão previstas na lei complementar 033/2012 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Mamborê) e outras legislações específicas.

## **Capítulo V DOS SERVIDORES APOSENTADOS**

*art.23-* Os servidores que se aposentarem no serviço público municipal de Mamborê por tempo de serviço ou tempo de contribuição poderão optar pela continuidade do vínculo empregatício no serviço público municipal.

*art.24-* A opção pela continuidade no serviço público municipal deverá ser feita através de requerimento junto ao departamento de Recursos Humanos do município.

*art.25-* Para o servidor que optar pela continuidade no serviço público municipal de Mamborê fica estabelecido as seguintes normas:

- I. A carreira do servidor fica limitada no 35ª nível por tempo de serviço, independentemente do tempo em que o servidor continuar no serviço público municipal.
- II. O servidor fica obrigado a se desligar definitivamente do serviço público quando completar setenta anos de idade.

## **Capítulo VI DO PLANO DE CARREIRA**

*art.26-* Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em diferentes Classes e níveis, bem como, na possibilidade de progressão horizontal para nível superior em até 35 (trinta e cinco) níveis, ressalvado os três primeiros níveis iniciais que não se alteram. E a progressão vertical em quatro classes, correspondente ao grau e instrução que se encontra o servidor, representados pelas letras A,B,C,e D.

Parágrafo único - O Plano de Carreira aplica-se exclusivamente aos servidores detentores de cargos efetivos, considerados concurso público excluído qualquer outra categoria de servidores.

### **SEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

*art.27-* A Progressão Horizontal, entendida como a elevação do nível de vencimento em que se encontra o servidor para o imediatamente superior, dentro da respectiva Classe em que está posicionado, dar-se-á a cada ano por merecimento, a iniciar-se no quarto ano de serviço do Servidor, mediante os critérios estabelecidos nesta lei, limitando-se a um nível por ano.

*art.28-* A forma de Progressão Horizontal obedecerá, exclusivamente, os critérios adotados neste artigo, a seguir:

I – critérios excludentes;

II – critérios de avaliação de desempenho.

*art.29-* São critérios excludentes os seguintes:

I – ter o servidor acima de 05 (cinco) faltas injustificadas durante o interstício para progressão;

II – sofrer o servidor punição administrativa de repreensão (advertência ou suspensão) ou mais grave, durante o interstício para progressão.

Parágrafo único - Caso o servidor enquadre-se nas situações acima descritas o mesmo não terá direito à progressão de um nível por merecimento, mesmo que preencha os

requisitos dos critérios inclusivos, sendo, nestes casos, desnecessária a avaliação de desempenho.

**art.30-** Caso o servidor não se enquadre na situação do artigo anterior, que excluem, obrigatoriamente, far-se-á necessário proceder-se a avaliação de desempenho.

§ 1º - A avaliação de desempenho terá como critério os seguintes aspectos:

**Art. 1 -** I - assiduidade;

**Art. 2 -** II - disciplina;

**Art. 3 -** III - iniciativa;

**Art. 4 -** IV - produtividade;

**Art. 5 -** V - responsabilidade.

§ 2º - Para dar uniformidade à avaliação de desempenho, fica estabelecido o sistema de pontuação, com fatores de graduação, em valores mínimo e máximo, nos seguintes termos:

**Art. 6 -** I – Quando o Servidor cumprir o fator em grau elevado. (O fator é bastante característico do avaliado), a pontuação será de 8.1 a 10.0 (ótimo);

**Art. 7 -** II - Quando o Servidor cumprir o fator em grau considerável (O fator for uma de suas características), a pontuação será de 6.1 a 8.0 (bom);

**Art. 8 -** III - Quando o Servidor cumprir fator em grau razoável (Até certo ponto, é uma de suas características), a pontuação será de 4.1 a 6.0 (regular);

**Art. 9 -** IV - Quando o Servidor cumprir o fator em grau bem pequeno (Não for uma de suas características), a pontuação será de 2.1 a 4.0 (ruim);

**Art. 10 -** V - Quando o Servidor não possuir o fator (Definitivamente, não é uma de suas características), a pontuação será de 0.0 a 2.0 (péssimo).

§ 3º - Será considerado aprovado o servidor que obtiver no Resultado Final, o mínimo de 61% (sessenta e um por cento) do total dos 50 (cinquenta) pontos previstos, ou seja, o servidor deverá alcançar, no mínimo, 30,5 (trinta pontos e meio).

§ 4º - Para realizar a avaliação, será utilizada ficha de avaliação, nos termos do modelo disposto no anexo IV desta Lei.

§ 5º - A avaliação de desempenho dos servidores será efetuada pela chefia imediata, acompanhada de pelo menos dois Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 6º - A comissão de desempenho será definida através de decreto municipal.

**§ 7º -** O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

I - na média ou acima da média progredirá um nível dentro da mesma classe;

II - abaixo da média permanecerá na mesma referência.

§ 8º - No caso de reprovação, a avaliação do servidor será obrigatoriamente revista pela Comissão de Avaliação de desempenho, que poderá manter a decisão ou realizar nova avaliação.

§ 9º - Concluindo a Comissão pela reprovação do Servidor na avaliação, caberá interposição de recurso no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data em que tomou ciência do resultado à Autoridade Superior, que proferirá julgamento final no mesmo prazo.

§ 10º - O Servidor reprovado na avaliação de desempenho deverá se submeter à cursos ou programas que recuperem sua atuação no Cargo Público que desempenha,



sendo tal atribuição um dever do Servidor, executados com apoio da Administração Pública.

§ 11º - Aplicam-se os mesmos critérios da avaliação de desempenho do Servidor efetivo, para avaliação de desempenho do Servidor em estágio probatório, que será efetivado após aprovação em três avaliações de desempenho.

**art.31-** A avaliação de desempenho deverá ser feita sempre no mês de novembro de cada ano para ser aplicada no ano subsequente.

**art.32-** A comissão de avaliação de desempenho será composta obrigatoriamente por 3 (três) servidores efetivos(não ocupante de cargo em comissão), lotados na mesma secretaria do servidor a ser avaliado, sendo 2 (dois) servidores indicados pela administração e 1(um) servidor indicado pelo sindicato da categoria.

**art.33-** A não realização da avaliação de desempenho do servidor acarretará na progressão horizontal automática, sempre no aniversário de posse no cargo efetivo, e far-se-á sempre para a classe subsequente a do ano anterior.

## **SEÇÃO II**

### **DA PROGRESSÃO VERTICAL DOS SERVIDORES**

**art.34-** Entende-se por progressão vertical a passagem do servidor da classe em que se encontra posicionado para outra superior, dentro do mesmo cargo, mediante capacitação e desenvolvimento profissional.

§-1º - para fins de investidura no cargo será considerado o requisito a escolaridade exigida no edital de concurso posicionada na letra A da tabela anexo III desta lei.

§-2º - Os documentos comprobatórios de escolaridade e aperfeiçoamentos deverão ser reconhecidos por órgão credenciado.

§-3º - A progressão vertical se dará uma vez por ano, sempre no data base, mediante apresentação comprobatória antecipada até o dia 31 de dezembro do ano anterior.

§-4º - Será concedido para cada servidor apenas um avanço vertical no interstício de dois anos.

§-5º - Fica vedada a contagem da pontuação de um mesmo curso ou evento em mais de uma promoção.

§-6º - A progressão vertical na carreira seguirá a sequência de A a D considerando o disposto no parágrafo 4º deste artigo.

**art.35-** Os avanços na carreira ocorrerão da seguinte forma:

I. CARREIRA DE GRUPO OCUPACIONAL BÁSICO:

- a. Na Classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de ensino fundamental.
- b. Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de ensino Médio completo ou cursos técnicos ou profissionalizantes.
- c. Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de ensino superior.
- d. Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de pós-graduação.

II. CARREIRA DO GRUPO OCUPACIONAL MÉDIO:

- a. Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de ensino médio acrescido do ensino técnico/profissionalizante, quando assim for requisito para investidura no cargo.
- b. Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de ensino superior.
- c. Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de pós-graduação.
- d. Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de mestrado.

III. CARREIRA DO GRUPO OPERACIONAL PROFISSIONAL:

- a. Na classe A os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de ensino superior, relacionados à área de atuação.
- b. Na classe B os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de pós-graduação.
- c. Na classe C os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de mestrado na área de atuação.
- d. Na classe D os servidores que apresentarem documentos comprobatórios de especialização em nível de doutorado na área de atuação.

**art.36-** Os cursos técnicos, de graduação e pós graduação em gestão pública serão considerados como área de atuação para fins de progressão.

**art.37-** O município deverá realizar convênios com instituições de ensino a fim e ofertar de forma gratuita, preferencialmente em horário de expediente, a todos os servidores municipais os cursos citados no artigo anterior da presente lei.

**art.38-** O critério de seleção para o preenchimento das vagas aos cursos de gestão pública ofertado pelo município será sempre o de maior tempo de serviço prestado ao município como servidor efetivo.

**art.39-** Os avanços descritos no art. 29 da presente lei, somente ocorrerão após a conclusão com êxito do período de estágio probatório.

**art.40-** Os cargos e os percentuais de avanços estarão descritos nos Anexos II e III da presente lei.

**art.41-** Os documentos (certificados) comprobatórios de conclusão de curso poderão ser apresentados em até cinco anos da data da expedição do mesmo, perdendo sua validade após este período.

§-1 - poderão ser apresentados documentos comprobatórios de conclusão de curso em nível médio, técnico, profissionalizante, graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado dos servidores ingressados no município até 31 de dezembro de 2014, independente do prazo determinado no caput deste artigo.

§-2 – será considerado somente um título, seguindo a ordem cronológica, do mais antigo para o mais novo, no período de interstício para avanço na carreira, considerando o constante no parágrafo anterior.

### **SEÇÃO III**

#### **DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO**

**art.42-** Fica instituído o treinamento para capacitação e aperfeiçoamento permanente dos servidores, tendo em vista os objetivos:

I - de capacitar o servidor para obter o desempenho exigido pela Administração Pública;

II - de criar condições para o aperfeiçoamento do servidor estimulando o seu rendimento.

**art.43-** Compete à secretaria de governo, através do departamento de recursos humanos em coordenação com as demais secretarias, e elaboração e o desenvolvimento dos programas de treinamento disponibilizando um mínimo de 40 horas anuais para capacitação ou aperfeiçoamento a todos os servidores municipais.

§-1 – A carga horária de que trata o caput deste artigo, deverá ser ofertada de forma gratuita, preferencialmente em horário laboral até o dia 31 de agosto de cada ano.

§-2 – Caso o município não disponibilize ou disponibilize parcialmente às 40 horas anuais de capacitação, o servidor fará jus a progressão na tabela de vencimentos.

**art.44-** O treinamento será:

I - de integração com o objetivo de integrar o servidor no ambiente de trabalho através de técnicas de relações interpessoais no trabalho;

II - de formação com a finalidade de manter o servidor atualizado, dotando-o de novas técnicas e maiores conhecimentos com vistas a sua evolução funcional.

III – de adaptação com o objetivo de preparar o servidor para o exercício de novas atribuições.

**art.45-** O treinamento terá caráter objetivo e prático e seu conteúdo programático baseado em levantamento das necessidades e deverão ser ministrados:

I. Sempre que possível, diretamente pela administração Municipal, utilizando servidores dos recursos humanos municipais.

II. Através de contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados.

III. Mediante o encaminhamento dos servidores a instituições especializadas.

**art.46-** Os servidores poderão a qualquer tempo, buscar cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, além dos ofertados pelo município, desde que em instituições credenciadas, devendo estes ser considerados para os avanços estabelecidos pela presente lei.

Parágrafo único – o município deverá facilitar o acesso do servidor conforme o previsto no caput deste artigo, sempre que possível, através da flexibilização de horário laboral e oferta de transporte quando necessário.

**art.47-** A carga horária mínima exigida de cursos de capacitação e aperfeiçoamento para fins de progressão na carreira será de 80 horas.

**art.48-** Os certificados deverão conter uma carga horária mínima de 8 horas com no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) de aproveitamento.

**art.49-** Atendido as exigências previstas no artigo anterior, o servidor avançará 5 % (cinco por cento) sobre o vencimento do nível anterior.

**art.50-** O servidor avançará apenas um nível no interstício de 3 (três) anos independentemente da carga horária de cursos apresentada no período aquisitivo.

**art.51-** O certificado poderá ser utilizado somente para um avanço de nível perdendo sua validade depois de decorrido cinco anos.

## **Capítulo VII DAS VANTAGENS**

**art.52-** Além de outras vantagens previstas em legislação específica, serão concedidas pela presente lei:

- I. Licença para o desempenho de mandado classista;
- II. Licença para o desempenho da CIPA;
- III. Licença para o tratamento de doença em pessoa da família;
- IV. Gratificação por tempo de serviço;
- V. Gratificação por tempo integral ou dedicação exclusiva;
- VI. Gratificação para coleta de lixo;
- VII. Gratificação para cuidadores de idosos e menores;
- VIII. Gratificação para o operador do caminhão pipa;
- IX. Gratificação para função de merendeira;
- X. Gratificação por atribuições extraordinárias
- XI. Adicional de periculosidade;
- XII. Adicional de insalubridade;
- XIII. Cartão alimentação.

### **Seção I Licença para desempenho de mandado classista**

**art.53-** É assegurado ao servidor o direito à licença remunerada para o desempenho de mandato entidade representativa de classe de âmbito municipal, estadual ou federal observado os seguintes limites:

- a. Âmbito municipal – 1 (um) servidor representante para cada 200 (duzentos) servidores efetivos.
- b. Âmbito estadual e federal – 1 (um) servidor representante de todos servidores efetivos.

§ 1º - deverão ser licenciados os servidores eleitos como presidente, tesoureiro e secretário geral em âmbito municipal e cargo de diretor executivo ou administrativo em âmbito estadual e federal.

§ 2º - a licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição.

§ 3º - o servidor ocupante de função gratificada será afastado da função de direção, chefia e assessoramento ou cargo de natureza especial, enquanto estiver no mandato que trata este artigo.

§ 4º - o servidor licenciado fará jus ao seu vencimento básico, acrescido de gratificação de 50 % (cinquenta por cento).

## **Seção II**

### **Licença para o desempenho da CIPA**

**art.54-** Fica assegurada a liberação remunerada do servidor efetivo eleito, para atuar exclusivamente nas questões relacionadas à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

§ 1º - o servidor liberado nos termos do artigo anterior fará jus a uma gratificação de 50 % (trinta por cento) sobre os vencimento básicos a título de dedicação exclusiva em tempo integral.

§ 2º - o município deverá fornecer, todas as condições, para o bom desempenho das atividades relacionadas a CIPA.

## **Seção III**

### **Licença para tratamento de doença em pessoa da família**

**art.55-** Será concedida ao servidor, licença de até 60 (sessenta) dias consecutivos, para acompanhamento em consulta médica, realização de exame e ou internamento mesmo que domiciliar de ascendentes, descendentes e cônjuge.

§ 1º - a concessão da licença será condicionada à apresentação de laudo médico emitido pelo Médico do trabalho, podendo ser aceito laudo médico emitido por outro profissional.

§ 2º - A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável, assim considerada quando não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou por outra pessoa da família, situação esta que deverá ser apurada através de acompanhamento social.

§ 3º - o período previsto no caput deste artigo se dará da seguinte forma:

- a. Até 15 dias com remuneração integral de 100 % dos vencimentos básicos do servidor;
- b. Acima de 15 dias e até 30 dias com remuneração parcial de 50 % dos vencimentos básicos do servidor.
- c. Acima de 30 dias até 60 dias sem remuneração.

## **Seção IV**

### **Gratificação por tempo de serviço**

**art.56-** A gratificação por tempo de serviço será concedida por quinquênio de efetivo exercício no serviço público municipal e corresponderá a 5% (cinco por cento) do vencimento básico do servidor até o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 1.º - O adicional é devido a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que o tempo de serviço for completado.

§ 2.º - Será considerado na concessão do Adicional por Tempo de Serviço o tempo ininterrupto de serviço efetivamente prestado ao Município

*art.57-* Em caso do servidor prestar novo concurso, carregará para nova função, para fins da gratificação descritos no artigo 49, o tempo de serviço do concurso anterior.

## **Seção V**

### **Gratificação por Tempo Integral ou Dedicção Exclusiva**

*art.58-* A gratificação pelo exercício de Tempo Integral ou Dedicção Exclusiva é a gratificação concedida ao servidor nas situações em que o exercício do cargo expressamente justificar a jornada em tempo integral ou dedicação exclusiva.

§ 1º - fará jus a gratificação o servidor que fizer de forma contínua e ininterrupta horas extras mensais por um período igual ou superior a seis meses.

§ 2º - a gratificação disposta neste artigo é inacumulável:

I – com a percepção de gratificação pela prestação de qualquer serviço extraordinário (horas extras, horas de sobre aviso, horários de intrajornadas e Inter jornada);

II – com a percepção de gratificação pelo exercício de função de confiança;

III – com vencimento de cargos em comissão ou cargos de secretário;

IV – com vencimento de cargos temporários, estagiários ou qualquer outra forma de contratação que não servidor efetivo.

§ 3º - a gratificação disposta neste artigo depende da aceitação expressa do servidor, tendo em vista ser inacumulável com qualquer verba devida a título de horas extraordinárias.

§ 4º - a adesão ao regime previsto neste artigo implica na renúncia do servidor em pleitear quaisquer verbas a título de horas extras

*art.59-* Independente do tempo em que for concedida, a gratificação por tempo integral ou dedicação exclusiva não se incorpora ao vencimento básico do servidor em nenhuma hipótese.

§ 1º na portaria de designação, que será publicada no diário oficial do município, constarão no mínimo os seguintes requisitos:

**art.60-** A designação do servidor para atuar em jornada em tempo integral ou dedicação exclusiva será realizada através de portaria, acompanhada de termo de adesão.

I – dados funcionais do servidor;

II – Cargo efetivo em que ocupa;

III – finalidade da designação;

IV – justificativa do percentual concedido a título de gratificação.

§ 2º - a justificativa do percentual concedido constante no inciso IV, parágrafo 1º do artigo anterior, será comprovado com a apresentação de relatórios mensais do controle de jornada laboral adotado pelo município.

§ 3º - o termo de adesão será assinado pelo servidor e seu representante sindical ou advogado constituído e conterà a ciência do servidor a respeito da natureza, valor e contraprestação devida, bem como, da ciência de substituição para todos os efeitos, de qualquer outra verba devida a título de horas extraordinárias.

**art.61-** A gratificação por tempo integral ou dedicação exclusiva enquanto perdurar a sua concessão será base de cálculo para:

I – descontos previdenciários;

II – férias e terço de férias;

III – gratificação natalina;

IV – descanso semanal remunerado;

V – salário maternidade.

**art.62-** O ato que designa o servidor para o regime especial previsto nesta seção poderá fixar o tempo de sua duração ou ser por tempo indeterminado, porém, a



designação sempre cessará automaticamente com o final do mandato do Gestor do respectivo poder, independente de ato extinto expresso.

Parágrafo único: não se aplica o disposto neste artigo a servidora que estiver em percepção de salário maternidade.

#### **Seção VI** **Da gratificação para coleta de lixo**

**art.63-** Fica criada a gratificação especial pelo exercício da atividade de coleta de lixo, para toda equipe, devido ao servidor na proporção de 30 % (trinta por cento) de seu vencimento básico durante o tempo em que permanecer nesta atividade.

Parágrafo único - a gratificação especial pelo exercício da coleta de lixo não será incorporada ao vencimento do servidor.

#### **Seção VII** **Gratificação para cuidadores de idosos e menores**

**art.64-** Fica criada a gratificação especial pelo exercício da atividade de cuidadores de idosos e menores, específica para servidores lotados na casa asilar e abrigo de menores que exercem função exclusiva e cuidadores, devido ao servidor na proporção de 40 % (quarenta por cento) de seu vencimento básico durante o tempo em que permanecer nesta atividade.

Parágrafo único - a gratificação especial pelo exercício da atividade de cuidadores de idosos e menores não será incorporada ao vencimento do servidor.

#### **Seção VIII** **Gratificação para operador do caminhão pipa**

**art.65-** Fica criada a gratificação especial pelo exercício da atividade de operador do caminhão pipa, devido ao servidor na proporção de 50 % (cinquenta por cento) de seu vencimento básico durante o tempo em que permanecer nesta atividade.

Parágrafo único - a gratificação especial pelo exercício da atividade de operador de caminhão pipa não será incorporada ao vencimento do servidor.

## **Seção IX**

### **Gratificação para função de merendeira**

**art. 66-** Fica criada a gratificação especial pelo exercício de merendeira desempenhada nas escolas municipais e centros municipais de educação infantil (CMEIs) específica para servidores lotados nestes setores e que desempenham a função de merendeira ou cozinheira, devido ao servidor na proporção de 20% (vinte por cento) de seu vencimento básico durante o tempo em que permanecer nesta atividade.

Parágrafo único - a gratificação especial pelo exercício da atividade merendeira não será incorporada ao vencimento do servidor.

## **Seção X**

### **Gratificação para cuidadoras da casa asilar e abrigo de menores**

#### **Gratificação por atribuições extraordinárias**

**art. 67-** Fica criada a gratificação por atribuições extraordinárias as do concurso de origem, sendo devida de forma provisória e temporária aos servidores, nos termos previsto no capítulo VII seção IV da presente lei.

## **Seção XI**

### **Adicional de periculosidade**

**art. 68-** Fica criado o adicional de periculosidade na proporção de 30% calculado sobre os vencimentos básicos e será devido aos servidores municipais expostos aos seguintes riscos:

- I. inflamáveis;
- II. Explosivos;
- III. Energia elétrica;
- IV. Ionização ou radiação
- IV. Roubos e outras espécies de violência física relacionadas a atividade de segurança pessoal ou patrimonial

**art. 69-** Para fins de pagamento de adicional previsto no artigo anterior são considerados riscos:

- a. Para os itens I e II o recebimento, manuseio, transporte e abastecimento;
- b. Para os itens III e IV o manuseio, reparo, operação e exposição por longo período;
- c. Para o item V a exposição e o enfrentamento de situações perigosas inerentes ao função.

## **Seção XII**

### **Adicional de insalubridade**

*art.70-* Será devido o adicional de insalubridade de 20%, 30% e 40% nos graus de riscos mínimo, médio e máximo respectivamente, tendo como base o salário mínimo nacional, definidos através de laudo técnico por profissional credenciado.

## **Seção XIII**

### **Cartão alimentação**

*art.71-* Fica instituído o cartão alimentação para os servidores municipais de Mamborê nos termos da lei 054/2010.

*art.72-* Fica assegurada a revisão dos valores do cartão alimentação de acordo com o Índice Geral de Preço de Mercado (IGPM) ou Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), utilizando-se sempre o que for mais benéfico para o servidor, revisão esta que terá como data base o mês de Março de cada ano.

§ 1º: os índices previstos no caput deste artigo não impedem que sejam aplicados índices maiores de correção negociados entre administração e sindicato da categoria.

§ 2º- O cartão alimentação será devido por 90 dias ao servidor em licença médica.

## **Capítulo VIII**

### **Das condições especiais de trabalho**

#### **Seção I**

##### **Da alteração de local de trabalho**

**art. 73-** O servidor deverá ser avisado, por ofício, com 60 (trinta) dias de antecedência, pelo departamento ou secretaria responsável em caso de:

- I. Mudança setor ou de local de trabalho;
- II. Fator que acarrete diminuição de remuneração devido a perda de gratificação, abono ou adicional.

§ 1º - O ofício que trata o caput deste artigo deve trazer justificativa de forma detalhada, dos motivos que acarretaram a transferência de setor, local de trabalho ou perda de benefício ao qual o servidor foi submetido.

§ 2º – Não se aplica o descrito no caput deste artigo caso a transferência se de por determinação ocorrida sindicância ou em processo administrativo transitado em julgado.

§ 3º- aplica-se o prazo estabelecido no caput deste artigo ao servidor que solicitar transferência de local de trabalho, devendo este ser realizado através de requerimento protocolado no setor competente. Podendo este requerimento ser deferido ou indeferido por interesse da administração.

## **Seção II** **Das atribuições extraordinárias**

**art. 74-** O servidor poderá receber de forma temporária e provisória no seu interesse e no interesse da administração pública atribuições além das funções do concurso público prestado, até que o município realize concurso público para preenchimento da função por ele ocupado temporariamente.

**art. 75-** O servidor somente poderá ocupar a função temporária após 3 anos de efetivo exercício na função de origem de concurso.

**art. 76-** O servidor receberá gratificação no valor da diferença salarial entre a função de origem de concurso e a função de caráter provisório considerado o tempo de serviço.

**art. 77-** A gratificação que trata o parágrafo anterior da presente lei não se incorpora de forma alguma ao salário do servidor e é inacumulável com:

- I. Gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva.
- II. Gratificação pelo exercício de função de confiança.
- III. Gratificação pelo exercício de mandato classista.
- IV. Gratificação pelo exercício de mandato da CIPA.

**Seção V**  
**Do regime de plantão**

**Capítulo IX**  
**DO REGIME JURÍDICO**

**art. 78-** Fica assegurada aos Servidores já investidos em Cargos Efetivos no Município de Mamborê, a manutenção no regime jurídico próprio, estatutário.

§ 1º - O disposto no caput deste artigo não se aplica aos Servidores que ingressaram na Carreira até o dia .... de .....o ano de 2009 (dois mil e nove), sendo estes mantidos no regime das Consolidações das Leis do Trabalho CLT.

§ 2º - Fica facultada aos Servidores investidos em Cargos Efetivos, na forma do parágrafo anterior, a opção de migrarem para regime Estatutário.

§ 3º - Fica facultada ao município a alteração do regime a qualquer tempo, desde que cumprida a legislação e no interesse do servidor.

**Capítulo X**  
**Dos cargos**

**Seção I**  
**Das atribuições dos cargos**

**art. 79-** A descrição dos cargos e seus requisitos e atribuições serão especificados e estabelecidos no Manual de Descrição de Cargos e Funções descritos no anexo I da presente lei.

**Seção II**  
**Dos cargos criados**

**art. 80-** Ficam criados os cargos de provimento efetivo, constantes no anexo V respectivamente, com suas vagas, carga horária, grupo ocupacional e função.

**Seção III**  
**Dos cargos transitórios e em extinção**

**art.81-** São considerados cargos transitórios os declarados extintos e em extinção.

**art.82-** Tornam-se extinção os cargos constantes no anexo VI da presente lei.

**art.83-** Os cargos transitórios serão automaticamente extintos no ato de sua vacância, com desligamento definitivo dos respectivos ocupantes, nas seguintes hipóteses:

- I. Exoneração;
- II. Demissão;
- III. Falecimento;
- IV. Aposentadoria.

**art.84-** Não será aberto concurso público para os cargos transitórios.

Parágrafo único: os servidores ocupantes dos cargos transitórios prevista nesta seção, não sofrerão redução no seu vencimento e terão direito ao desenvolvimento funcional, bem como aos demais benefícios enquanto estiverem em efetivo exercício.

**Capítulo XI**  
**Da comissão de gestão do plano de carreira dos servidores**

**art.85-** fica instituída da Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos municipais de Mamborê (CGPC).

§ 1 – A Comissão de Gestão do Plano de Carreira tem por finalidade orientar a implantação, operacionalização, avaliação e execução do Plano de Carreira dos Servidores do quadro geral (PCS).

**art.86-** A cada biênio a Comissão de Gestão (CGPC) procederá a revisão do Plano de Carreira, visando ajustar o mesmo, à realidade do município.

**art.87-** O anexo VII da presente lei tratará do regimento interno da Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Servidores

## **Capítulo XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

*art.88-* Os servidores ocupantes de cargos efetivos do município de Mamborê serão automaticamente enquadrados nos quadros previstos nos anexos II e III desta lei.

*art.89-* Aplica-se aos ocupantes dos cargos discriminados nesta lei o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Mamborê e a Consolidação das Leis do Trabalho no que couber.

*art.90-* A contagem do quinquênio para concessão do adicional de tempo de serviço não se altera com a entrada em vigor da presente Lei, permanecendo os prazos já em vigência.

*art.91-* Exclui-se das normas constantes nesta lei os profissionais do magistério que devem seguir as disposições descritas na lei municipal 20/2012 (Plano de carreira do Magistério) e outras legislações específicas.

*art.92-* Fica assegurada a revisão dos vencimentos dos Servidores para preservar o valor real, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) revisão esta que terá como data base o mês de Março de cada ano.

*art.93-* Os Cargos efetivos, número de vagas, carga horária e remuneração passam a vigorar na forma dos anexos I a III da presente Lei.

*art.94-* Ficam assegurado os avanços previstos nesta lei aos servidores em licença para desempenho de mandado classista e licença para desempenho da CIPA.

*art.95-* Os decretos e anexos da presente lei terão que ser apresentados, discutidos e aprovados pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

*art.96-* As despesas decorrentes desta lei correm à conta das dotações consignadas no orçamento do município.

**art.97-** Fica o poder executivo autorizado a abrir créditos suplementares para atender às despesas decorrentes da implantação desta lei.

**art.98-** As progressões previstas nesta lei e seus anexos estarão condicionados ao disposto na lei 101/2000 ( lei de responsabilidade fiscal).

Parágrafo único: havendo limitação na progressão devido a lei 101/2000 será obedecido o critério de antiguidade no serviço público municipal.

**art.99-** A administração pública realizará a cada 180 dias avaliação através do médico do trabalho dos servidores que apresentaram declaração médica limitando o exercício de suas funções.

**art.100-** São integrantes desta lei os anexos:

- I. Manual de descrição de cargos e funções;
- II. Tabela de vencimentos;
- III. Classificação da estrutura de cargos e grupos ocupacionais;
- IV. Ficha de avaliação de desempenho;
- V. Dos cargos criados;
- VI. Dos cargos em extinção;
- VII. Regimento interno da Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipal.

**art.101-** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as disposições em contrário, em especial a lei 011/2009.

Paço Municipal Nelson Chiminácio, aos 22 de abril de 2014.

Registre-se e publique-se.

**CLAUDINEI CALORI DE SOUZA**  
Prefeito Municipal



# ANEXOS:

## ANEXO VII

### REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MAMBORÊ.

#### CAPÍTULO I

##### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

*art.1-* Este regimento tem como finalidade regulamentar as disposições relativas à comissão de Gestão do Plano de cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Mamborê, exceto o quadro do magistério, no que concerne a competência, estrutura organizacional, atribuições, funcionamento e disposições gerais.

#### CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

*art.2-* A Comissão de Gestão do Plano de Carreira será composta por quinze (15) membros, sendo estes servidores de carreira, indicados da seguinte forma:

a) Pelo Gestor municipal:

- I. Um representante do jurídico municipal;
- II. Um representante do setor de recursos humanos do município;
- III. Um representante do setor de finanças do município;
- IV. Um representante de cada secretaria municipal.

b) Pelo Sindicato da categoria:

- V. Um representante de cada secretaria municipal ;
- VI. um representantes da diretoria do sindicato da categoria;
- VII. Um representante da assessoria jurídica do sindicato da categoria.

*art.3-* A Comissão de Gestão será nomeada através de portaria municipal com alternância a cada dois anos.

**Parágrafo único:** no caso de vacância de um dos membros o mesmo deverá ser substituído imediatamente, seguindo os critérios descritos no artigo anterior.

*art.4-* O presidente da Comissão de Gestão será eleito entre os membros da comissão na primeira reunião realizada pela mesma.

*art.5-* Os membros da Comissão de Gestão não perceberão remuneração de qualquer natureza pelo exercício da função.

**Parágrafo único:** As funções desenvolvidas pelos membros da Comissão de Gestão são consideradas de relevante interesse público e o seu exercício tem prioridade sobre quaisquer cargos públicos municipais de que sejam titulares.

### **CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES**

*art.6-* Compete a Comissão de Gestão:

- I. Orientar a implantação e a operacionalização do Plano de Carreira dos Servidores;
- II. Acompanhar, avaliar e propor medidas necessárias à execução do Plano de Carreira dos Servidores;
- III. Participar da elaboração das normas reguladoras do Plano de Carreira dos Servidores;
- IV. Participar do processo de enquadramento e avanços dos servidores conforme disposições contidas no Plano;
- V. Participar da revisão do Plano de Carreira realizada a cada biênio;

*art.7-* Compete ao presidente da Comissão de Gestão:

- I. Convocar e presidir as reuniões da Comissão;
- II. Representar a comissão;
- III. Dar execução as decisões da comissão.

*art.8-* Compete aos membros da Comissão:

- I. Organizar a agenda e a pauta das reuniões;
- II. Secretariar as reuniões;
- III. Proceder o registro das reuniões através da elaboração de atas.

*art.9-* A comissão de gestão terá como órgão de apoio a Secretaria Municipal de Governo, que será responsável pelas ações, providências e procedimentos correlacionados ao seu funcionamento.

