



LEI COMPLEMENTAR Nº 51

de 09 de outubro de 2006

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Jardim, Estado de Mato Grosso do Sul, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I.

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Capítulo Único.

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º..

O Plano de Cargos e Remuneração dos servidores da Prefeitura Municipal de Jardim é instituído por esta Lei Complementar e tem por finalidade organizar os cargos e as funções públicas definindo as quantidades de vagas, os vencimentos, as qualificações requeridas e as cargas horárias, observando-se a similitude e a complexidade de suas atribuições, em conformidade com os princípios constitucionais aplicáveis à administração pública.

Art. 2º..

O Plano de Cargos e Remuneração dos servidores municipais, em sua política de recursos humanos, tem por finalidade a valorização do servidor, a criação de condições favoráveis à sua inovação e aprimoramento profissional, o oferecimento de uma remuneração digna e compatível e o dimensionamento da força de trabalho visando à eficiência, à continuidade e à qualidade dos serviços públicos prestados.

Art. 3º..

Os cargos e as funções públicas dos servidores da Prefeitura Municipal de Jardim abrangerão os cargos de provimento em comissão, os cargos de provimento efetivo e as funções gratificadas.

Art. 4º..

São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos:

I.

adicional - vantagem pecuniária concedida ao servidor em razão do tempo de serviço ou de um regime próprio de trabalho;

II.

cargo efetivo - posto de trabalho que abrange um conjunto de deveres e responsabilidades, tarefas ou atribuições, conferidas a servidores admitidos através de concurso público de provas ou de provas e títulos, para tal fim, sob regime estatutário;

III.

cargo em comissão - conjunto de responsabilidades, tarefas ou atribuições conferidas temporariamente a pessoa pertencente ou não ao quadro efetivo da Prefeitura, de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente;

IV.

classe - escala hierárquica identificada por letras que apontam a posição hierárquica do servidor dentro de um determinado padrão;

V.

função gratificada - conjunto de deveres, responsabilidades, tarefas ou atribuições conferidas temporariamente a servidor do quadro efetivo da Prefeitura, designado para este fim pela autoridade competente;

VI. *gratificação - vantagem pecuniária atribuída precariamente ao servidor que presta serviços comuns em condições anormais ou concedida como ajuda ao servidor que reúna as condições pessoais que a lei especifica;*

VII.

grupo ocupacional - conjunto de cargos cujas atribuições estão relacionadas a um mesmo objetivo, à natureza do trabalho ou a um ramo do conhecimento desenvolvido;

VIII.

indenização - ressarcimento de despesas a que o servidor seja obrigado em razão do serviço,

IX.

padrão - valor previsto como correspondente aos distintos cargos;

X.

quadro de pessoal - conjunto de cargos e funções identificados quantitativamente pelas respectivas denominações que integram a administração direta da Prefeitura e cada autarquia ou fundação;

XI.

qualificação funcional - função que tem o propósito de manter os servidores da Prefeitura atualizados e capazes de se adaptarem às mudanças tecnológicas, sociais e científicas, visando preveni-los contra a obsolescência do conhecimento;

XII.

recrutamento e seleção - processo destinado a obter candidatos qualificados visando a identificar e escolher pessoas mais adequadas aos padrões de desempenho estabelecidos para o exercício de determinados cargos integrantes do quadro de pessoal;

XIII.

referência - escala hierárquica identificada por números que apontam a posição hierárquica do servidor dentro de uma respectiva classe;

XIV.

remuneração - é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias transitórias ou permanentes, estabelecidas em lei, incorporáveis ou não;

XV.

servidor - pessoa legalmente investida em cargo público, sob o regime estatutário;

XVI.

tabela de vencimentos - conjunto de padrões e referências salariais hierarquicamente organizadas que identificam os valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos do Plano de Cargos e Remuneração da Prefeitura Municipal;

XVII.

vantagem pecuniária - todo acréscimo ao vencimento do servidor concedido a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais em razão das condições anormais em que realiza o serviço ou de condições pessoais do servidor;

XVIII.

vencimento - retribuição pecuniária básica devida ao servidor pelo exercício do cargo público, com valor definido em lei.

TÍTULO II.

DA ESTRUTURA E DA FINALIDADE DOS CARGOS

Capítulo I.

DA ESTRUTURA

Art. 5º..

A estrutura do Plano de Cargos e Remuneração é formada pelo Quadro Permanente do Poder Executivo Municipal, que ficará assim constituído:

I.

Cargos de Provimento em Comissão:

a).

Grupo Ocupacional I - Gerência e Assessoramento Superior - GAS;

II.

Funções de Provimento em Confiança:

a). *Grupo Ocupacional II - Funções Gratificadas - FG;*

III.

Cargos de Provimento Efetivo:

a).

Grupo Ocupacional III - Serviços do Magistério - MAG;

b).

Grupo Ocupacional IV - Serviços de Apoio Administrativo - ADM;

c).

Grupo Ocupacional V - Serviços de Natureza Fiscal - SNF;

d).

Grupo Ocupacional VI - Serviços Auxiliares - SAX;

e).

Grupo Ocupacional VII - Serviços Técnicos de Nível Superior - TNS.

Art. 6º..

Os cargos que compõem os Grupos Ocupacionais com seus respectivos símbolos, denominações, quantidades, vencimentos, qualificação requerida e carga horária encontram-se detalhados no Anexo I desta Lei podendo ser criados, extintos, unificados ou transformados por ato do Poder Executivo para atender as necessidades administrativas bem como alterar a carga horária, desde que não acarretem aumento de despesa, na forma da lei.

Capítulo II.

DA FINALIDADE

Art. 7º..

Os cargos em comissão, de provimento em confiança, que compõem o Grupo Ocupacional I, têm por finalidade o desempenho de atividades de gestão, controle e assessoramento superior e classificam-se segundo o grau de responsabilidade, o poder decisório, a posição hierárquica e a complexidade das atribuições.

Art. 8º..

As funções gratificadas, de provimento em confiança, que compõem o Grupo Ocupacional II, a serem exercidas exclusivamente por servidores efetivos, têm por finalidade o desempenho de atividades de coordenação e secretariado em extensão às tarefas próprias de seu cargo.

Art. 9º..

Os cargos de provimento efetivo, que compõem os Grupos Ocupacionais de III a VII, a serem preenchidos através de concurso público, têm por finalidade a execução das atividades da Prefeitura Municipal em todos os níveis e qualquer natureza, para cumprimento da sua missão institucional.

TÍTULO III.

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Capítulo I.

DO INGRESSO NO QUADRO PERMANENTE

Art. 10.

O ingresso nos cargos que compõem o Quadro Permanente dar-se-á na Referência 1 da Classe A, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos para provimento nos cargos fixados em lei ou regulamento, conforme condições estabelecidas no edital do concurso.

Parágrafo único. . *As condições relativas às exigências para o recrutamento e seleção dos candidatos ao provimento nos cargos efetivos do Plano de Cargos e Remuneração da Prefeitura Municipal de Jardim e o prazo de validade do concurso serão fixadas em edital, que deverá ter ampla divulgação na imprensa oficial do município.*

Art. 11. *O concurso público visará a recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos efetivos e terá como meta o provimento das vagas, de acordo com as áreas de atuação e especialização.*

Art. 12.

Será reservado no concurso público o percentual de até 10% (dez por cento) das vagas disponíveis às pessoas portadoras de necessidades especiais, atendidos os requisitos exigidos para o exercício do cargo e considerada a compatibilidade das atribuições do cargo com sua condição específica.

Parágrafo único. .

A classificação dos candidatos inscritos no concurso público, na conformidade deste artigo, será em separado e assegurada aos aprovados a nomeação prioritária, até o limite das vagas destinadas a esta condição de provimento.

Capítulo II.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13.

A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o desempenho, o rendimento e o desenvolvimento do servidor no exercício do cargo efetivo da Prefeitura Municipal e se processará com base nos seguintes fatores:

I.

a formação acadêmica, considerada a escolaridade complementar na área de conhecimento relacionada às atribuições do cargo exercido bem como os cursos de especialização, mestrado ou doutorado relacionados aos conhecimentos exigidos para o exercício do cargo ou função;

II.

o exercício de atividades complementares ao cargo exercido resultante do desempenho de atribuições ou tarefas mediante designação de autoridades da Prefeitura Municipal;

III.

a eficiência medida pelo desempenho do cargo exercido relativamente aos demais ocupantes do mesmo cargo;

IV.

o aproveitamento em cursos de treinamento, capacitação e aperfeiçoamento e a participação em programas de desenvolvimento, verificados por meio de certificados de avaliação ou de frequência nesses eventos;

V.

a experiência apurada com base no tempo de serviço efetivo no desempenho do cargo em órgão ou entidade do município, de outros municípios ou de administrações estadual ou federal;

VI.

o exercício efetivo, interino ou em substituição, de cargos em comissão ou funções gratificadas;

VII.

a participação como membro de órgãos de deliberação coletiva, grupos de trabalho, comissões ou similares,

VIII.

a assiduidade e a disciplina verificadas pela monitoração de faltas não justificadas e penalidades sofridas, medidas pela gradação dessas sanções.

Art. 14.

A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada nos termos de lei complementar específica e levará em conta, também, além dos objetivos estabelecidos no artigo 13, os seguintes fatores:

I. *idoneidade moral;*

II.

responsabilidade e iniciativa;

III.

aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função;

Parágrafo único. .

O servidor em estágio probatório, se comprovado por meio das avaliações periódicas o não atendimento dos requisitos referentes aos fatores discriminados nestes artigos, deverá ser reconduzido ao seu cargo de origem, se estável na administração municipal, ou exonerado do cargo até o último dia do vencimento do prazo fixado na Constituição Federal.

Art. 15.

As metodologias de avaliação de desempenho deverão considerar a natureza das atividades cumpridas pelo servidor e as condições em que elas são exercidas.

Parágrafo único. .

Os procedimentos de avaliação deverão ser divulgados previamente para ciência de todos os servidores e ser aplicados homogeneamente entre cargos de atribuições iguais ou assemelhadas.

Art. 16.

As avaliações de desempenho serão processadas por Comissão integrada por representante da entidade de defesa dos interesses dos servidores municipais, por representante da Gerência Municipal de Administração e Planejamento e por representante da Gerência na qual o servidor efetivo exerce suas atribuições.

Capítulo III.

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 17.

A qualificação profissional do servidor municipal terá por finalidade sua valorização e compreenderá programas de formação inicial constituídos de segmentos teóricos e práticos e de programas regulares de aperfeiçoamento, treinamento, especialização e desenvolvimento profissional.

Art. 18.

A qualificação profissional será planejada, organizada e executada por órgão próprio da administração municipal, objetivando a atender:

I.

a formação inicial e a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos para os quais foram recrutados, mediante transmissão de conhecimentos, métodos e técnicas de trabalho adequados ao exercício das funções na administração municipal;

II.

a realização de cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, de complementação e atualização da formação inicial, visando a habilitar o servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao seu cargo;

III.

a promoção de cursos de natureza gerencial, visando à preparação do servidor para o exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento, para fins de acesso a funções de confiança.

1º.

A formação profissional para o exercício de cargo na administração municipal poderá ser realizada diretamente por órgão próprio do Município ou por entidade conveniada ou contratada para esse fim.

2º.

A Prefeitura Municipal destinará em orçamento anual dotação específica para aplicação em programas de treinamento e desenvolvimento dos seus recursos humanos.

TÍTULO IV.

DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Capítulo I.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 19.

A promoção funcional ocorrerá através da progressão e da ascensão funcional e objetiva o incentivo à melhoria no desempenho do trabalho, a fim de assegurar o alcance das metas propostas pela administração municipal.

Art. 20.

A progressão funcional, que é a passagem de uma referência para a outra imediatamente seguinte àquela em que se encontra o servidor efetivo, dentro do mesmo padrão, será concedida a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício.

1º.

Excetua-se do interstício de 2 (dois) anos a progressão funcional do servidor efetivo para a Referência 2, que só poderá obter o benefício da promoção funcional após o cumprimento dos 3 (três) anos do estágio probatório.

Parágrafo único. .

Na progressão funcional, a escala hierárquica definidora dos valores dos vencimentos dos servidores efetivos é desdobrada em 20 (vinte) referências, identificadas pelos números 1 a 20.

Art. 21.

A ascensão funcional, que é a passagem de uma classe para a outra imediatamente seguinte àquela em que se encontra o servidor efetivo, dentro do mesmo padrão, será concedida a cada 8 (oito) anos de efetivo exercício.

1º.

Excetua-se do interstício de 8 (oito) anos a ascensão funcional do servidor efetivo para a Classe B, que só poderá obter o benefício da promoção funcional após o cumprimento de 9 (nove) anos de efetivo exercício.

2º.

A escala hierárquica definidora dos valores dos vencimentos dos servidores efetivos nas classes em que se encontram é desdobrada em 5 (cinco), identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D e E.

Art. 22. *O interstício, que é o tempo de efetivo exercício a ser prestado pelo servidor desde o ingresso no cargo efetivo, fica assim estabelecido:*

I.

Classe A - até 9 (nove) anos;

a).

Referência 1 - até 3 (três) anos;

b).

Referência 2 - até 5 (cinco) anos;

c).

Referência 3 - até 7 (sete) anos;

d). *Referência 4 - até 9 (nove) anos;*

II.

Classe B - até 17 (dezessete) anos;

a).

Referência 5 - até 11 (onze) anos;

b).

Referência 6 - até 13 (treze) anos;

c).

Referência 7 - até 15 (quinze) anos;

d). *Referência 8 - até 17 (dezessete) anos;*

III.

Classe C - até 25 (vinte e cinco) anos;

a).

Referência 9 - até 19 (dezenove) anos;

b).

Referência 10 - até 21 (vinte e um) anos;

c).

Referência 11 - até 23 (vinte e três) anos;

d).

Referência 11 - até 23 (vinte e três) anos;

IV.

Classe D - até 33 (trinta e três) anos;

a).

Referência 13 - até 27 (vinte e sete) anos;

b).

Referência 14 - até 29 (vinte e nove) anos;

c).

Referência 15 - até 31 (trinta e um) anos;

d). *Referência 16 - até 33 (trinta e três) anos;*

V.

Classe E - até 41 (quarenta e um) anos;

a).

Referência 17 - até 35 (trinta e cinco) anos;

b).

Referência 18 - até 37 (trinta e sete) anos;

c).

Referência 19 - até 39 (trinta e nove) anos;

d).

Referência 20 - até 41 (quarenta e um) anos.

Capítulo II.

DOS CRITÉRIOS PARA A CONCESSÃO DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 23.

A promoção funcional será concedida no mês seguinte ao que o servidor fizer jus a esta concessão, não podendo ser promovido o servidor efetivo que não tenha o interstício mínimo de 2 (dois) anos na referência em que se encontra, ressalvado o disposto no § 1º, do artigo 20.

Art. 24.

Após a promoção funcional os servidores terão seus vencimentos alterados conforme o estabelecido no Anexo II desta Lei.

Art. 25.

Para fins de promoção funcional não serão computados os períodos relativos aos seguintes afastamentos e licenças:

I.

para exercer cargo em comissão em órgão não pertencente à Prefeitura Municipal de Jardim;

II. *para exercer mandatos eletivos federal, estadual ou municipal;*

III. *para tratar de assunto de interesse particular;*

IV.

por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

V.

por motivo de licença para acompanhar cônjuge.

Parágrafo único. .

Excluem-se do disposto neste artigo os servidores cedidos com ônus para a origem em decorrência de Termo de Cooperação Mútua ou Convênio.

TÍTULO V.

DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Capítulo I.

DA FIXAÇÃO DOS VENCIMENTOS

Art. 26.

O sistema de remuneração do Plano de Cargos e Remuneração é constituído das regras de fixação dos vencimentos, da concessão de vantagens pecuniárias identificadas como adicionais, gratificações, indenizações e auxílios pecuniários, em conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 27.

Os vencimentos dos cargos comissionados constam na Tabela 1, do Anexo I desta Lei.

Art. 28.

As funções gratificadas serão remuneradas conforme descrito na Tabela 2, do Anexo I da presente Lei.

Art. 29.

Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo, que compõem os Grupos Ocupacionais III, IV, V, VI e VII, constam nas Tabelas de números 3 a 7, do Anexo I desta Lei.

Art. 30.

Os servidores municipais efetivos, quando nomeados para cargos de provimento em comissão da administração municipal, poderão optar:

I.

pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão, fixada na Tabela 1, do Anexo I, acrescida do adicional estabelecido no inciso I do artigo 37, calculado sobre o vencimento do cargo efetivo;

II.

pelo vencimento do cargo efetivo acrescido do adicional estabelecido no inciso I do artigo 37, calculado sobre o vencimento do cargo efetivo acrescido da gratificação do cargo em comissão, fixada na Tabela 1, do Anexo I.

Art. 31.

Nenhum servidor poderá receber, em espécie, remuneração mensal superior ao valor do subsídio recebido pelo Prefeito Municipal.

Art. 32.

E vedada a vinculação ou a equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal da administração municipal sob o argumento da equidade, equiparação ou vinculação.

Art. 33.

O servidor público efetivo colocado à disposição da Prefeitura Municipal de Jardim para o exercício de cargo em comissão, com ônus para a origem, poderá fazer jus à gratificação do cargo em comissão que lhe for atribuído.

Art. 34.

As percepções de vantagens pelos servidores da administração municipal não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Capítulo II.

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 35.

As vantagens pecuniárias são identificadas como adicionais, gratificações, indenizações e benefícios incidentes sobre o vencimento do servidor, podendo ser permanentes ou eventuais.

1°.

Excetua-se da forma de cálculo estabelecida no "caput" o décimo terceiro salário e a gratificação de férias.

2°.

As vantagens pecuniárias serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza ou do exercício do cargo ou função, da situação pessoal do servidor, ou das condições ou do local em que o trabalho é executado.

3°.

Não poderá ser percebida, cumulativa, concorrente e ou concomitantemente, adicionais e gratificações que remunerem a mesma situação ou condição de trabalho ou tenham o mesmo fundamento.

Art. 36.

As vantagens instituídas nesta Lei Complementar serão deferidas aos ocupantes dos cargos criados pelo Anexo I e serão devidas, concedidas ou atribuídas de acordo com as bases e as condições aqui estabelecidas e regulamentos específicos aprovados por ato do Prefeito Municipal.

I.

de férias - destinada a gratificar o servidor por ocasião do gozo das férias anuais, calculada sobre o valor de 1/3 (um terço) de sua remuneração habitual, paga no mês em que se completa o período aquisitivo;

II.

de insalubridade - se o servidor exercer atribuições do seu cargo ou função em condições que o exponham a agentes nocivos à saúde, em valor equivalente a 15% (quinze por cento) - grau mínimo - 25% (vinte e cinco por cento) - grau médio - e 40% (quarenta por cento) - grau máximo - do vencimento do cargo, em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos;

III.

de periculosidade - se o servidor exercer atividades do seu cargo ou função em condições que permanentemente exponham sua vida a riscos em razão de condições ou métodos do trabalho classificados como perigosos, em valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do vencimento do cargo;

IV.

pela prestação de serviço extraordinário - pelo trabalho realizado em horas excedentes ao expediente diário normal, por motivo de força maior ou de situação excepcional, limitada a 2:00 (duas) horas por dia, no limite de 10 (quinze) horas semanais, sendo cada hora remunerada à razão de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo à hora normal ou de 75% (setenta e cinco por cento), se o trabalho for prestado em horário noturno ou em dias que não correspondem ao expediente normal da Prefeitura;

V.

pelo exercício de gerência, assessoramento e função gratificada - destinada a gratificar o servidor no exercício de atribuições de gerência, assessoramento superior, coordenação e secretariado, com maior grau de responsabilidade funcional, cujos valores encontram-se fixados nas Tabelas 1 e 2, do Anexo I desta Lei;

VI.

por trabalho em período noturno - quando o serviço for prestado em horário compreendido entre as 22:00 h (vinte e duas horas) de um dia e 05:00 h (cinco horas) do dia seguinte, à razão de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento, calculado sobre o valor da hora normal diária;

VII.

por produtividade fiscal - destinada a incentivar a obtenção de melhores resultados no exercício de cargos que tenham como atribuição funcional a fiscalização tributária e a de obras e posturas, cujo desempenho possa ser aferido pelo resultado da avaliação da qualidade e quantidade do trabalho produzido, a ser regulamentada por ato do Prefeito Municipal;

VIII.

por produtividade da saúde - destinada a incentivar a obtenção de melhores resultados no exercício de cargos cujo desempenho possa ser aferido pelo resultado da avaliação da qualidade e quantidade do trabalho produzido na área de saúde, a ser regulamentada por ato do Prefeito Municipal.

1º.

Para a concessão das gratificações previstas nos incisos II e m deste artigo deverá ser realizado Laudo Técnico por perito habilitado que consubstancie os locais de periculosidade e de insalubridade bem como os seus graus, a fim de que possam ser identificados os servidores que a elas fazem jus.

2º.

O servidor não perceberá as gratificações estabelecidas nos incisos VII e VIII no período em que se encontrar afastado do exercício do cargo, exceto para as hipóteses previstas no inciso V, quando o cargo ou função for compatível com as áreas de fiscalização e de saúde, e nos demais afastamentos considerados como de efetivo exercício nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

3º.

Não poderão ser concedidas aos ocupantes de cargos em comissão e de funções gratificadas as gratificações de que tratam os incisos IV e VI.

Seção I.

Dos Adicionais

Art. 37.

Os adicionais se constituem de vantagens pecuniárias concedidas ao servidor em razão do desempenho do cargo ou função de forma ou condições peculiares, tornando-se inerentes ao exercício da função e pela decorrência do tempo, sendo identificados como;

I.

por tempo de serviço - é decorrente do tempo de efetivo exercício prestado pelo servidor calculado à razão de 10% (dez por cento) sobre vencimento do cargo efetivo, no primeiro quinquênio, e 5% nos demais, até o limite de 40% (quarenta por cento);

II.

décimo terceiro salário - destina-se a bonificar o servidor no mês de dezembro correspondendo a 1/12 da remuneração a que fizer jus por mês de exercício no respectivo ano, devendo ser calculado sobre a remuneração integral do mês de dezembro.

Parágrafo único. .

Os adicionais previstos neste artigo integrarão a base de cálculo dos proventos de aposentadoria desde que sobre eles incidam os descontos previdenciários, nos termos de lei específica.

Art. 38.

O adicional previsto no inciso I do artigo 37 só deverá ser pago a servidores detentores de cargos efetivos, inclusive quando no exercício de cargo em comissão ou função gratificada, incidindo apenas sobre o vencimento do cargo efetivo.

Seção II.

Das Gratificações

Art. 39.

As gratificações constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da prestação de serviços em condições especiais, assim identificadas:

Art. 40.

As gratificações estabelecidas no artigo anterior não se incorporara ao vencimento do servidor, exceto para fins de cálculo do décimo terceiro salário e da gratificação de férias.

Parágrafo único. .

As gratificações previstas no artigo 39 integrarão a base de cálculo dos proventos de aposentadoria desde que sobre elas incidam os descontos previdenciários, nos termos de lei específica.

Art. 41.

Não poderão ser percebidas cumulativa, concorrente ou concomitantemente as gratificações previstas no inciso II com a do inciso IH, e nos incisos VH e VIII com as dos incisos IV e V estabelecidas no artigo 39 desta Lei.

Parágrafo único. .

Quando houver impedimento para a percepção cumulativa das gratificações estabelecidas no artigo 39, o servidor poderá optar pelo recebimento da que julgar mais conveniente.

Seção III.

Das Indenizações

Art. 42.

As indenizações constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão do ressarcimento de despesas a que o servidor seja obrigado em razão do serviço, identificadas como:

I.

de ajuda de custo - destinada a compensar mensalmente as despesas do servidor com alimentação, hospedagem, locomoção e manutenção em outro município por período superior a 15 (quinze) dias, em valor correspondente a 01 (uma) vez a sua remuneração mensal:

II.

de diárias - destinada a compensar as despesas do servidor com alimentação, passagens e locomoção urbana em outro município por período inferior a 15 (quinze) dias, em valores e condições a serem estabelecidas em regulamento específico;

III.

de transporte - destina-se a compensar o servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

1º.

É vedado o pagamento concomitante, ao mesmo servidor, da indenização prevista no inciso I com a do inciso II.

2º.

O servidor que receber alguma das indenizações prevista no "caput" e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 03 (três) dias.

3º. *Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento restituirá as diárias e a ajuda de custo recebidas em excesso.*

Seção IV.

Dos Benefícios

Art. 43.

Os benefícios constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da condição pessoal do servidor.

Parágrafo único. .

Para efeito da presente Lei, identifica-se como benefício o pagamento do salário-família, nos termos de legislação específica.

TÍTULO VI.

DA POLÍTICA SALARIAL

Capítulo ÚNICO.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 44.

A política salarial para os servidores da administração municipal terá como objetivo a recomposição da remuneração em razão das perdas decorrentes da desvalorização da moeda e como incentivo ao aumento da eficiência e melhoria do desempenho dos servidores municipais.

1º.

As recomposições de vencimentos e remunerações dependerão da disponibilidade dos recursos arrecadados e da destinação desses recursos para atender a realização dos planos, programas e atividades voltados para o desenvolvimento econômico-social do município.

2º.

A política salarial da administração municipal ficará vinculada ao limite de gastos com pessoal definido na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 101/00 e demais diplomas legais pertinentes.

3º.

Serão computados, para fins de apuração dos gastos relativamente ao limite referido no § 2º, as parcelas financeiras percebidas pelos servidores referentes ao vencimento e às vantagens pecuniárias bem como o valor dos encargos sociais.

Art. 45.

A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou suas alterações e a admissão de pessoal a qualquer título, pela administração municipal, ficam condicionados:

I.

à existência de dotação orçamentária prévia suficiente para atender às projeções das despesas de pessoal e dos acréscimos dela decorrentes;

II.

à autorização específica nas LDO, PPA e LOA para a medida solicitada e por proposta do Prefeito Municipal;

III.

ao limite da receita corrente líquida, conforme a Lei Complementar nº 101/00.

Art. 46.

Fica estabelecido o mês de maio de cada exercício como data-base para a revisão geral dos vencimentos dos servidores da Prefeitura Municipal.

TÍTULO VII.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS E TRANSITÓRIAS

Capítulo I.

DA TRANSPOSIÇÃO DOS CARGOS

Art. 47.

Os servidores efetivos ou estáveis, em exercício na data de início da vigência desta Lei Complementar, ocupantes de cargos integrantes do sistema de classificação de que trata a Lei Municipal nº 032, de 20 de dezembro de 2000, terão seus cargos transpostos para o novo quadro instituído por esta Lei.

Parágrafo único. .

Os cargos resultantes da transposição estão contidos nos quantitativos criados no Anexo I desta Lei.

Capítulo II.

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 48.

Enquadramento é a passagem do servidor do sistema de classificação anteriormente existente para o sistema instituído por esta Lei, nos respectivos Grupos Ocupacionais, e será efetuado pela transposição do cargo efetivo para outro idêntico, da mesma natureza, no quadro instituído por esta Lei.

Art. 49.

O enquadramento no novo cargo, idêntico e da mesma natureza, ocorrerá através de ato do chefe do Poder Executivo, sem alterações de vencimentos e carga horária.

Art. 50.

A transposição importará na classificação do servidor na nova referência e/ou classe, de acordo com o vencimento básico do cargo ocupado e segundo os critérios de tempo de serviço definidos no artigo 22 desta Lei Complementar.

1°.

Na apuração do tempo de serviço serão considerados somente os períodos de trabalho do servidor efetivo prestados ao Município, no cargo base de transposição, e os afastamentos considerados de efetivo exercício por lei.

2°.

A data inicial para contagem do tempo de serviço será, primeiramente, a data do início do exercício ou, na falta desta, a data da posse ou, na falta desta, a admissão ou qualquer outra forma de provimento no cargo ocupado na data de vigência desta Lei Complementar.

3°.

O servidor em estágio probatório será classificado na primeira referência da primeira classe do cargo decorrente da transposição.

Capítulo III.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 51.

Os servidores do Quadro Permanente do Município ficam submetidos à carga horária fixada no Anexo I desta Lei, com exceção dos ocupantes de cargos de carreiras do Magistério Municipal cuja jornada é fixada no plano de cargos e carreiras específico e dos casos em que haja disposição legal estabelecendo carga horária especial.

Art. 52.

O provimento dos cargos em comissão e a designação para funções gratificadas são de exclusiva competência do Prefeito Municipal, excetuando-se a competência estabelecida no Estatuto dos Servidores Públicos do Município para a administração indireta.

Art. 53.

O enquadramento dos servidores efetivos dar-se-á num prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta Lei.

Parágrafo único. .

Os efeitos financeiros das disposições do "caput" serão válidos a contar do primeiro dia do mês subsequente à publicação do enquadramento.

Art. 54.

Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável poderá ser colocado em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de contribuição, até o seu adequado aproveitamento.

Parágrafo único. .

O aproveitamento de que trata o "caput" poderá ser feito no mesmo cargo ou em outro, de atribuições semelhantes, sem alterações de vencimento.

Art. 55.

Os cargos em comissão e as funções gratificadas constantes nas Tabelas 1, 2 e 3, do Anexo I, da Lei Complementar nº 032, de 20 de dezembro de 2000, e suas alterações, serão extintos na medida em que os servidores forem exonerados para assumir vaga constante no Anexo II da Estrutura Organizacional da Prefeitura Municipal que fazem parte integrante das Tabelas 1 e 2, do Anexo I, desta Lei, ou até 30 (trinta) dias após a homologação do resultado do concurso público a ser realizado.

Art. 56.

Os Anexos e as Tabelas constantes desta Lei constituem parte integrante do seu texto, cabendo ao chefe do Poder Executivo a inclusão ou a supressão de cargos, desde que não acarrete aumento de despesa.

Art. 57.

O chefe do Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução desta Lei.

Art. 58. *Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar nº 032, de 20 de dezembro de 2000 e suas alterações.*

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO I

TABELAS

POR

GRUPO

OCUPACIONAL

TABELA

1

CARGOS

DE

PROVIMENTO

EM

COMISSÃO

~~GRUPO OCUPACIONAL I - GERENCIA E ASSESSORAMENTO SUPERIOR - GAS~~

símbolo	cargos	vagas	venc.	gratíf.	
GAS-1	GERENTE MUNICIPAL	07	R\$ 2726,22	Até 100%	Nível Supe
GAS-1	ASSESSOR JURÍDICO	01	R\$ 2726,22	Até 100%	Nível Supe
GAS-1	CHEFE DE GABINETE DO PREFEITO	01	R\$ 2.726,22	Até 100%	Nível Supe
GAS-2	GERENTE DE NÚCLEO	30	R\$ 1.363,12	Até 100%	Nível Supe
GAS-3	GERENTE DE PROGRAMA SOCIAL I	05	R\$ 1.000,00	Até 100%	Nível Supe
GAS-4	GERENTE DE UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE	06	R\$ 597,17	Até 100%	Nível Supe
GAS-4	GERENTE DE PROGRAMA SOCIAL II	10	R\$ 597,17	Até 100%	Nível Supe
GAS-4	GERENTE DO GINÁSIO DE ESPORTES TIÇÃO	01	R\$ 597,17	Até 100%	Nível Supe
GAS-4	GERENTE DO BALNEÁRIO MUNICIPAL	01	R\$ 597,17	Até 100%	Nível Supe
GAS-5	ASSESSOR DE GERÊNCIA I	20	R\$ 551,78	Até 100%	Nível Supe
GAS-6	ASSESSOR DE GERÊNCIA II	10	R\$ 350,00	Até 100%	Nível Supe
TOTAL	-	92	-	-	-

(REVOGADO)

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 2 - FUNÇÕES DE PROVIMENTO EM CONFIANÇA

GRUPO OCUPACIONAL II - FUNÇÃO GRATIFICADA DE COORDENAÇÃO E ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA - FG

<i>símbolo</i>	<i>funções</i>	<i>n° de vagas</i>	<i>vencimento</i>	
<i>FG-1</i>	<i>COORDENADOR DE SAÚDE</i>	<i>05</i>	<i>R\$ 600,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-1</i>	<i>COORDENADOR DE CIEI</i>	<i>05</i>	<i>R\$ 600,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-2</i>	<i>COORDENADOR DE SETOR I</i>	<i>05</i>	<i>R\$ 460,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-3</i>	<i>COORDENADOR DE SETOR II</i>	<i>15</i>	<i>R\$ 350,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-4</i>	<i>SECRETÁRIO DE ESCOLA</i>	<i>06</i>	<i>R\$ 300,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-5</i>	<i>COORDENADOR DE SETOR III</i>	<i>20</i>	<i>R\$ 260,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>FG-6</i>	<i>COORDENADOR DE SETOR IV</i>	<i>10</i>	<i>R\$ 115,00</i>	<i>A exigid</i>
<i>TOTAL</i>		<i>66</i>		

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE

JARDIM

ANEXO II

TABELA ÚNICA – VENCIMENTOS DOS PADRÕES, CLASSES E REFERÊNCIAS DOS
CARGOS EFETIVOS
CLASSES REFERÊNCIAS

		COEFICIENTES	PADRÕES				
			I	II	III	IV	V
A	1	1,00	350,00	355,00	360,00	365,00	390,00
	2	1,00	353,50	358,55	363,60	368,65	393,90
	3	1,00	357,04	362,14	367,24	372,34	397,84
	4	1,00	360,61	365,76	370,91	376,06	401,82
B	5	1,00	364,22	369,42	374,62	379,82	405,84
	6	1,00	367,86	373,11	378,37	383,62	409,90
	7	1,00	371,54	376,84	382,15	387,46	414,00
	8	1,00	375,26	380,61	385,97	391,33	418,14
C	9	1,00	379,01	384,42	389,83	395,24	422,32
	10	1,00	382,80	388,26	393,73	399,19	426,54
	11	1,00	386,63	392,14	397,67	403,18	430,81
	12	1,00	390,50	396,06	401,65	407,21	435,12
D	13	1,00	394,41	400,02	405,67	411,28	439,47
	14	1,00	398,35	404,02	409,73	415,39	443,86
	15	1,00	402,33	408,06	413,83	419,54	448,30
	16	1,00	406,35	412,14	417,97	423,74	452,78
E	17	1,00	410,41	416,26	422,15	427,98	457,31
	18	1,00	414,51	420,42	426,37	432,26	461,88
	19	1,00	418,65	424,62	430,63	436,58	466,49
	20	1,00	422,83	428,86	434,93	440,94	471,15

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 2 - VENCIMENTOS DOS NÍVEIS E CLASSES DOS CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO - 30 h

CLASSES	COEFICIENTES	NÍVEIS		
		1	2	3
		1.00	1.70	1.90
A	1.00	457,72	778,12	869,67
B	1.20	549,26	933,74	1.043,60
C	1.30	595,04	1.012,56	1.130,57
D	1.40	640,81	1.089,37	1.217,54
E	1.50	686,58	1.167,18	1.304,51
F	1.60	732,35	1.244,99	1.391,47
G	1.70	778,12	1.322,80	1.478,44
H	1.80	823,90	1.400,62	1.565,41

PROFESSOR - 22 h

CLASSES	COEFICIENTES	NÍVEIS			
		1	2	3	4
		1.00	1.15	1.50	1.90
A	1.00	228,86	263,19	343,29	434,83
B	1.10	251,75	289,51	377,62	478,31
C	1.20	274,63	315,83	411,95	521,80
D	1.30	297,52	342,15	446,28	565,28
E	1.40	320,40	368,47	480,61	608,76
F	1.60	366,18	421,11	549,26	695,73
G	1.70	389,06	447,42	583,59	739,21
H	1.80	411,95	473,74	517,92	782,69

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 3 - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL III - SERVIÇOS DO MAGISTÉRIO - MAG

<i>símbolo</i>	<i>cargos</i>	<i>n° de vagas</i>	<i>qualificação</i>
ESP	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	15	Lei Complementar n° 02
PRO	PROFESSOR	300	Lei Complementar n° 02
		315	

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 5 - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL IV - SERVIÇOS DE APOIO ADMINISTRATIVO – ADM

<i>padrão</i>	<i>símbolo</i>	<i>cargos</i>	<i>n° de vagas</i>	<i>qualificação</i>
III	ADM	ESCREVENTE	15	6ª Série do En. Fundamental
IV	ADM	AGENTE ADMINISTRATIVO	13	Ensino Fundamental
IV	ADM	SECRETÁRIO ESCOLAR	02	Ensino Médio
V	ADM	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	02	Curso Técnico Contabilidade
V	ADM	TÉCNICO EM LABORATÓRIO	02	Ensino Médio com fo específica
V	ADM	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	30	Ensino Médio
<i>total</i>			64	

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 6 - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL V - SERVIÇOS DE NATUREZA FISCAL – SNF

<i>padrão</i>	<i>símbolo</i>	<i>cargos</i>	<i>n° de vagas</i>	<i>qualificação</i>
<i>III</i>	<i>SNF</i>	<i>AGENTE DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA</i>	<i>09</i>	<i>Ensino Médio</i>
<i>III</i>	<i>SNF</i>	<i>FISCAL DE OBRAS E POSTURAS</i>	<i>05</i>	<i>Ensino Médio</i>
<i>III</i>	<i>SNF</i>	<i>FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS</i>	<i>05</i>	<i>Ensino Médio</i>
<i>TOTAL</i>			<i>19</i>	

ANEXO II

TABELA 7 - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

<i>padrão</i>	<i>símbolo</i>	<i>cargos</i>	<i>n° de vagas</i>	<i>qualificação</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>ATENDENTE</i>	<i>18</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS</i>	<i>45</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>OPERADOR DE SERVIÇOS DIVERSOS</i>	<i>35</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>TELEFONISTA</i>	<i>05</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>VIGIA</i>	<i>21</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>I</i>	<i>SAX</i>	<i>ZELADOR</i>	<i>80</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ARMADOR</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ARTESÃO</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado e habilitado em artesanato</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ATENDENTE DE CRECHE</i>	<i>25</i>	<i>Ensino Fundamental</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>AUXILIAR DE DESENHO</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>CARPINTEIRO</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>CONTÍNUO</i>	<i>01</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ENCANADOR</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ELETRICISTA</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>AUXILIAR DE DESENHO</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>CARPINTEIRO</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>CONTÍNUO</i>	<i>01</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ENCANADOR</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>ELETRICISTA</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>INSPETOR DE ALUNOS</i>	<i>10</i>	<i>Ensino Fundamental</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>MECÂNICO</i>	<i>01</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>MOTORISTA</i>	<i>21</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>PEDREIRO</i>	<i>05</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>PINTOR</i>	<i>02</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>II</i>	<i>SAX</i>	<i>RECEPCIONISTA</i>	<i>02</i>	<i>4ª Série do Ensino Fundamental</i>
<i>III</i>	<i>SAX</i>	<i>ATENDENTE DE SAÚDE</i>	<i>15</i>	<i>Ensino Médio</i>
<i>III</i>	<i>SAX</i>	<i>OPERADOR DE MÁQUINAS</i>	<i>12</i>	<i>Alfabetizado</i>
<i>III</i>	<i>SAX</i>	<i>SUPERVISOR DE MERENDA ESCOLAR</i>	<i>01</i>	<i>Ensino Fundamental</i>
<i>V</i>	<i>SAX</i>	<i>AUXILIAR DE ENFERMAGEM</i>	<i>09</i>	<i>Ensino Médio e registro em conselho da categoria</i>
<i>V</i>	<i>SAX</i>	<i>SALVA-VIDAS</i>	<i>02</i>	<i>Ensino Médio</i>
<i>VI</i>	<i>SAX</i>	<i>TÉCNICO DE ENFERMAGEM</i>	<i>10</i>	<i>Ensino Médio e registro em conselho da categoria</i>
<i>TOTAL</i>			<i>329</i>	

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JARDIM

ANEXO II

TABELA 4 - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL VII - SERVIÇOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR - TNS

<i>padrão</i>	<i>símbolo</i>	<i>cargos</i>	<i>nº de vagas</i>	<i>qualificação</i>
VII	TNS	ASSISTENTE SOCIAL	01	Nível Superior e registro no c categoria
VII	TNS	ENFERMEIRO	05	Nível Superior e registro no c categoria
VII	TNS	ODONTÓLOGO	10	Nível Superior e registro no c categoria
VII	TNS	PSICÓLOGO	02	Nível Superior e registro no c categoria
VII	TNS	TURISMÓLOGO	01	Nível Superior com formação
VIII	TNS	ADVOGADO	01	Nível Superior e registro no c categoria
VIII	TNS	ENGENHEIRO	02	Nível Superior e registro no c categoria
VIII	TNS	FARMACÊUTICO/BIOQUÍMICO	02	Nível Superior e registro no c categoria
VIII	TNS	MÉDICO	12	Nível Superior e registro no c categoria
VIII	TNS	VETERINÁRIO	01	Nível Superior e registro no c categoria
TOTAL			37	

JARDIM-MS, 09 DE OUTUBRO DE 2006.

EVANDRO ANTONIO BAZZO PREFEITO MUNICIPAL

Lei Complementar Nº 51/2006 - 09 de outubro de 2006

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial em