

LEI Nº 290/2018, DE 02 DE MAIO DE 2018.

Reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo da Prefeitura Municipal de Bonfim (PCCR) e dá nova redação ao art.57 da Lei Municipal nº 50, de 17 de junho de 2003”.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BONFIM, JONER CHAGAS, Faço saber que a Câmara Municipal de Bonfim aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica reestruturado na forma desta Lei o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo (PCCR), que foi instituído pela Lei Municipal nº 52, de 17 de junho de 2003, que foi alterado pela Lei Municipal nº 068, de 25 de maio de 2005, Lei Municipal nº 076, de 25 de maio de 2006, Lei Municipal nº 083-A, de 16 de abril de 2007, Lei Municipal nº 094, de 4 de abril de 2008, Lei Municipal nº 106, de 13 de abril de 2010, Lei Municipal nº 138, de 30 de abril de 2012, Lei Municipal nº 177, de 5 de fevereiro de 2013, Lei Municipal nº 184, de 3 de julho de 2013, Lei Municipal nº 191, de 21 de agosto de 2013, Lei Municipal nº 213, de 2 de fevereiro de 2015, Lei Municipal 223, de 08 de Junho de 2015, Lei Municipal 264, de 30 de Janeiro de 2017, Lei Municipal 271, de 26 de Maio de 2017, e Lei Municipal 285/2018.

Parágrafo único. Os servidores do PCCR de que trata o *caput* deste artigo submetem-se ao regime jurídico estatutário instituído pela Lei Municipal nº 50, de 17 de junho de 2003, e ao regime geral da previdência social disciplinado pela legislação federal pertinente, com suas alterações posteriores.

Art. 2º. O PCCR tem como princípio e diretrizes a investidura no cargo de provimento efetivo, condicionado à prévia aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei.

Art. 3º. O PCCR tem por objetivo prover a administração pública municipal, com estrutura de cargos e carreiras organizados, mediante:

- I – a adoção de capacitação em serviço e formação continuada dos servidores;
- II – o reconhecimento e valorização dos servidores, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade;
- III – adoção de uma gestão de remuneração de valorização do servidor público.

Art. 4º. Para fins desta Lei, considera-se:

I – **SERVIDOR PÚBLICO EFETIVO:** é a pessoa legalmente investida em cargo público mediante concurso público de provas ou de provas de títulos, com atribuições específicas;

II – **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÕES (PCCR):** o conjunto de normas que disciplina o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em um determinado grupo funcional, com acréscimos remuneratórios crescentes até completar o tempo legal de permanência no quadro de cargos de provimento efetivo da administração direta municipal;

III – GRUPO FUNCIONAL: o conjunto de carreiras e de cargos agrupados com afinidades entre si quanto à natureza das funções e das atividades, e nível de escolaridade exigível para seu desempenho;

IV – CARGO PÚBLICO: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional cometida ao servidor público, além de uma remuneração específica com base no nível de escolaridade;

V – OCUPAÇÃO: o exercício de funções ou de atividades inerentes ao cargo, que estão diretamente vinculadas ao nível de escolaridade do servidor;

VI – CLASSE: a posição do servidor no escalonamento vertical dentro do mesma carreira, de acordo com o grau de formação ou habilitação profissional, representada por duas letras maiúsculas;

VII – PADRÃO: a posição do servidor no escalonamento horizontal dentro da mesma classe de uma mesma carreira, representado por cinco algarismos romanos que correspondem cada qual com um valor remuneratório, decorrente de percentual, calculado sobre o vencimento básico do cargo, e a um interstício funcional;

VIII – INTERSTÍCIO: o decurso de tempo de três anos estabelecido como mínimo necessário para a progressão e promoção funcional do servidor, mediante a realização da avaliação de desempenho;

IX – VENCIMENTO BASE: o valor inicial e de referência de cada classe dos cargos, estabelecido em lei de reajuste e de revisão geral anual;

X – VENCIMENTO BASE REFERENCIAL: o piso de cada cargo, o menor valor e o referencial para determinar todos os vencimentos base de cada classe dos cargos;

XI – REMUNERAÇÃO: o valor total pago a um servidor público, que corresponde ao vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

XII – REMUNERAÇÃO BÁSICA: o valor da remuneração do servidor subtraída do valor do salário-família, dos valores das vantagens indenizatórias e das vantagens não tributáveis, sobre a qual se calcula o valor das contribuições previdenciárias;

XIII – QUADRO GERAL DE PESSOAL: o conjunto de carreiras e cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade, nos termos do inciso II, do art. 37 da Constituição Federal;

XIV – ENQUADRAMENTO: o posicionamento do servidor público efetivo da classe e nível de vencimento em que se encontra, para a classe e padrão correspondente ao tempo de exercício no cargo efetivo acumulado e não computado, passando a integrar o quadro de cargos de provimento efetivo do PCCR;

XV – ENQUADRAMENTO COMPULSÓRIO: é posicionamento obrigatório e imprescindível do servidor público efetivo no quadro de cargos de provimento efetivo do PCCR, devido a vícios que afetaram igualmente a todos os servidores, impossibilitando a adoção de termos de opção.

Art. 5º. O quadro de geral de pessoal da Prefeitura Municipal de Bonfim é constituído de servidores de cargos de provimento efetivo, cargos em comissão e funções de assistência intermediária, e cargos extintos.

Art. 6º. Caberá à Prefeitura Municipal de Bonfim avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I – proporção entre os quantitativos de servidores do PCCR e usuários;

II – inovações tecnológicas;

III – modernização dos processos de trabalho.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Seção I

Da Estrutura, Cargos e Regime de Trabalho

Art. 7º. A estrutura dos cargos de provimento efetivo pertencente ao PCCR é constituída de três grupos funcionais:

I – Grupo de Atividades Especializadas (GAE), para cargo de nível superior, representado pelo código CNS;

II – Grupo de Atividades Técnicas (GAT), para cargo de nível médio, representado pelo código CNM;

III – Grupo de Atividades Auxiliares (GAA), para cargo de nível fundamental, representado pelo código CNF, acrescido dos números em algarismo romano I e II;

Art. 8º. Ficam criados os cargos efetivos, abaixo discriminados, com código:

I – Cargo de Nível Superior (CNS), para funções que requerem escolaridade de nível superior;

II – Cargo de Nível Médio (CNM), para funções que requerem escolaridade de nível médio e médio técnico;

III – Cargo de Nível Fundamental I (CNF-I), para atividades que requerem escolaridade de nível fundamental;

IV – Cargo de Nível Fundamental II (CNF-II), para atividades que requerem escolaridade de nível fundamental.

§ 1º. Cada cargo está estruturado em duas classes, representado pelas letras maiúsculas “A” e “B”, que são compostas por cinco padrões de vencimento cada uma, representados pelos números romanos de I a V, com vagas fixadas nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo I desta Lei.

§ 2º. Os requisitos para provimento e atribuições dos cargos são os constantes nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo VII desta Lei.

Art. 9º. Ficam criadas as ocupações, abaixo discriminadas:

I – Administrador, Contador, Engenheiro, Farmacêutico Generalista e Enfermeiro, para o Cargo de Nível Superior I (CNS);

II – Assistente Administrativo, Assistente Educacional, Assistente de Aluno, Atendente de Farmácia, Fiscal Ambiental, Fiscal de Serviços e Tributos, Técnico em Agricultura, Técnico em Edificações, Técnico em Enfermagem, Técnico em Informática, Técnico em Meio Ambiente, Técnico em Secretaria Escolar, e Guarda Civil Municipal, para Cargo de Nível Médio (CNM);

III – Auxiliar de Serviços Diversos, Auxiliar de Serviços de Higiene e Alimentação, Motorista e Condutor de Veículos Pesados, Operador de Máquinas Leves e Pesadas, e Auxiliar de Serviços de Portaria e Vigilância, para o Cargo de Nível Fundamental I (CNF-I);

IV – Motorista Escolar, para o Cargo de Nível Fundamental II (CNF-II).

Art. 10. O regime de trabalho será de tempo integral de quarenta horas semanais.

§ 1º. As profissões com legislação específica de exercício profissional poderão ter redução da jornada de trabalho de tempo integral para de tempo parcial, por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. É admitido o regime de escala de plantões, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, necessário ao desenvolvimento ininterrupto das atividades que necessitam de servidores de plantão.

§ 3º. No termo de lotação do servidor constará a jornada de trabalho e o regime de escala de plantões, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso.

Seção II

Do Ingresso no Cargo

Art. 11. O concurso público para ingresso nos cargos do PCCR terá caráter eliminatório e classificatório, observadas as condições estabelecidas em edital.

§ 1º. Os provimentos dos cargos dar-se-ão na classe “A”, padrão I, constantes nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo I desta Lei.

§ 2º. Para a posse nos cargos efetivos serão exigidos os requisitos de escolaridades, constantes nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo VI desta Lei.

Seção III

Da Remuneração

Art. 12. A remuneração do servidor do PCCR não poderá exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito Municipal, nos termos constitucionais.

Art. 13. Os valores dos vencimentos dos cargos do PCCR são os fixados nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo I desta Lei.

Art. 14. Além do vencimento, os servidores dos cargos efetivos que integram este PCCR farão jus às seguintes vantagens pecuniárias:

I – gratificações, adicionais e indenizações nos termos da legislação em vigor;

II – a retribuição pelo exercício de função de confiança ou de cargo em comissão.

Art. 15. Fica instituído o Adicional Qualificação Profissional (AQP), destinado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo em razão da qualificação profissional, que incidirá sobre o vencimento base e será pago nos seguintes percentuais:

I – 5% (cinco por cento), aos servidores dos Cargos de Nível Fundamental I e II portadores de certificado de ensino médio ou curso técnico ou certificação de conclusão do ensino médio; do cargo de nível médio portador de curso técnico ou nível superior na área, e dos cargos de nível superior com especialização, (*latu sensu*) ou mestrado.

II – 10 % (dez por cento), aos servidores dos Cargos de Nível Fundamental I e II, portadores de diploma de graduação; Cargo Nível Médio portadores de diploma de pós-graduação; e dos cargos de nível superior com pós-graduação *stricto sensu* ou doutorado.

§ 1º. O adicional de que trata este artigo é a constante dos quadros 3, 4 e 5 do Anexo II desta Lei e será outorgado por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. Para efeito do disposto neste artigo, só serão considerados os cursos ministrados por instituições de ensino credenciadas e reconhecidas pelos órgãos oficiais, e deverão atender as normas emanadas pelos sistemas de ensino nacional.

§ 3º. Os cursos realizados no exterior só serão considerados, caso atendam as normas emanadas pelos sistemas de ensino nacional.

§ 4º. O curso técnico ou graduação ou pós-graduação *latu sensu* ou pós-graduação *stricto sensu*, devem ter correlação com o cargo ou função do servidor.

§ 5º. O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo público.

§ 6º. Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I e II *caput* deste artigo.

§ 7º. O adicional será mantido no caso de afastamento compulsório, nos termos da legislação em vigor.

§ 8º. O servidor cedido para órgãos dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União não perceberá, durante o afastamento, o adicional de que trata este artigo, salvo para órgãos da administração municipal de Bonfim na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

§ 9º. O adicional será considerado no cálculo dos proventos e das pensões se o título

o diploma ou certificado for anterior à data da inativação.

§ 10º. Fará jus ao percentual de Adicional Qualificação Profissional, os servidores que concluíram os cursos e graduação, mediante apresentação de requerimento e certificado, ou comprovante obedecendo o disposto no incisos I e II deste Artigo.

I – Será computado para fins de recebimento do adicional pretendido, o mês subsequente a apresentação do requerimento, não levando em conta o período de estágio probatório.

Art. 16. Fica instituída a Gratificação de Desempenho em Atividade de Transporte (GDAT), destinada aos servidores ocupantes de Cargos de Nível Fundamental I de Motorista Escolar, Motorista e Condutor de Veículos Pesados e de Operador de Máquinas Leves e Pesadas, que incidirá sobre o vencimento base e será pago no percentual de 3% (três) por cento ao servidor.

§ 1º. A gratificação de que trata o *caput* deste artigo é a constante do quadro 7 do Anexo II desta Lei e será regulamentada por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. A gratificação será mantida no caso de afastamento compulsório, nos termos da legislação em vigor.

§ 3º. O servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança não terá direito a gratificação que trata este artigo.

§ 4º. O servidor cedido para órgãos dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União não perceberá, durante o afastamento, a gratificação de que trata este artigo, salvo para órgãos da administração municipal de Bonfim na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

§ 5º. A gratificação não será incorporada à remuneração do servidor para efeito de acréscimos futuros e nem será considerada no cálculo dos proventos e das pensões, cessando imediatamente a vantagem quando o servidor não estiver exercendo o cargo nas unidades organizacionais da Prefeitura Municipal de Bonfim.

Seção IV Do Desenvolvimento Funcional

Art. 17. O crescimento e o desenvolvimento funcional do servidor dar-se-á através dos institutos de progressão e promoção.

Da Progressão

Art. 18. A progressão é a mudança do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro da mesma classe, mediante avaliação periódica de desempenho e cumprimento do interstício de três anos no padrão em que se encontra.

§ 1º a mudança de nível é automática e vigorará no mês seguinte a aquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova titulação.

§ 2º. O interstício será computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício e será suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade pública municipal.

§ 3º. A primeira progressão dar-se-á mediante a aprovação em estágio probatório e avaliação especial de desempenho, ao final de três anos de exercício no cargo.

§ 4º. A partir da primeira avaliação periódica de desempenho o servidor que obtiver resultado insatisfatório, não terá direito à progressão.

Da Promoção

Art. 19. A promoção é a passagem do servidor do padrão final de uma classe para o padrão inicial de outra classe dentro da mesma carreira, mediante avaliação periódica de desempenho.

§ 1º A avaliação considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e o conhecimento do servidor.

§ 2º O interstício mínimo de três (3) anos de efetivo exercício em cada classe.

§ 3º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimento ocorrerão a cada três (3) anos.

Art. 20. Não terá direito a progressão e promoção o servidor que:

I – estiver em período de estágio probatório;

II – estiver em gozo de licença sem remuneração ou quando o período de licença corresponder de forma parcial ou integral ao período aquisitivo de cada progressão ou promoção;

III – tiver sofrido pena disciplinar de suspensão no período aquisitivo de cada progressão ou promoção;

IV – estiver na data da progressão ou promoção ou nos respectivos períodos aquisitivos, à disposição de qualquer outro órgão, instituição ou entidade, exceto para exercício de cargo em comissão na administração do Poder Executivo Municipal ou para o exercício de desempenho de mandato em entidades representativas dos servidores;

V – tiver sofrido prisão decorrente de decisão judicial transitada em julgado, no período aquisitivo da progressão ou promoção.

Seção V

Da Qualificação Profissional

Art. 21. A qualificação profissional visa aprimorar o desempenho do servidor nas funções dos cargos integrante do PCCR, em áreas de interesse da administração pública municipal, ocorrerá por meio de participação em cursos de formação inicial e continuada, observados os programas prioritários e será regulamentada por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, serão considerados somente os cursos de instituições de ensino devidamente autorizadas, credenciadas, reconhecidas pelos órgãos normativos dos sistemas de ensino.

§ 2º. Ficam reservados 60% (sessenta por cento) das vagas em cursos aos servidores efetivos, que estejam em pleno exercício de suas funções e atividades.

Seção VI

Das Férias, Licenças e Cessão.

Art. 22. O período de férias anuais dos ocupantes dos cargos será de trinta dias.

Art. 23. Aos servidores ficam assegurados os direitos às licenças e aos afastamentos previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. O afastamento para a qualificação profissional somente será concedido quando não houver prejuízo para o funcionamento da administração pública municipal.

Art. 24. Cessão é o ato através do qual o servidor é posto à disposição, temporariamente, para outro órgão ou entidade que não integra a administração pública municipal.

§ 1º A cessão será sempre sem ônus para a Prefeitura Municipal de Bonfim, exceto para as previstas em lei.

§ 2º A cessão será concedida com base na necessidade e na possibilidade das partes, pelo prazo de até um ano, sendo obrigatória a apresentação do pedido de renovação nos dois meses que antecedem o fim da cedência.

§ 3º A cessão interrompe o interstício para a progressão e promoção funcional.

§ 4º A efetivação da cedência ou sua renovação, somente, produzirá seus efeitos a partir da publicação de decreto específico individualizado.

Seção VII

Do Sistema de Avaliação de Desempenho

Art. 25. O Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD) é composto pelo Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho (SAED) e pelo Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho (SAPD), para atender as carreiras do PCCR, observado o disposto nos arts. 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 da Lei Municipal nº 50, de 2003, e será regulamentado por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. Quando nomeado para o cargo em comissão, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§ 2º. Quando designado para o exercício das funções de confiança, o ocupante de cargo efetivo será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§ 3º. O servidor não será submetido ao SAD quando cedido para outro órgão, instituição ou entidade não integrante da administração direta municipal.

Art. 26. São elementos de constituição do SAD:

I – a interação entre servidor, chefes mediatos e imediatos, e comissão especial designada para avaliação;

II – a avaliação:

- a) individual do servidor;
- b) especial de desempenho a cada doze meses;
- c) periódica de desempenho a cada doze meses.

III – reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.

Art. 27. São objetivos do SAD, alcançados por meio do SAED e do SAPD:

I – vincular, de modo objetivo, os ganhos de eficiência e eficácia à estrutura organizacional do Poder Executivo, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços públicos;

II – identificar os fatores que tenham ascendência sobre a qualidade do desempenho das atribuições dos cargos;

III – vincular a mobilidade funcional ao resultado do trabalho nas atribuições, funções, encargos e atividades inerentes ao cargo;

IV – prestar as informações necessárias à formação do convencimento quanto:

a) À evolução do servidor no serviço público e no sistema de mobilidade funcional;

b) Ao implemento de ações, políticas e estratégicas que visem ao constante aperfeiçoamento, à atualização e à capacitação dos servidores;

c) À instituição de sistema de mérito no serviço público.

Art. 28. O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho (SAED) será operacionalizado por comissão instituída para essa finalidade e nele serão avaliados os

aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu desempenho no ambiente de trabalho.

Art. 29. As avaliações dar-se-ão em três etapas autônomas entre si, que ocorrerão anualmente até o fim do estágio probatório, sendo a última etapa realizada com seis meses de antecedência.

§ 1º. Os resultados serão apurados em pontos.

§ 2º. O servidor que obtiver média inferior a setenta por cento dos pontos nas três avaliações será considerado reprovado.

§ 3º. Reprovado em conformidade com o parágrafo anterior, o servidor será submetido a procedimento administrativo, do qual, após ser-lhe garantida a ampla defesa e, em sendo confirmada a reprovação, decorrerá a sua exoneração.

Art. 30. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho (SAPD) obedecerá à periodicidade de doze meses, iniciando em 1º de julho de cada exercício e encerrando-se em 30 de junho do exercício subsequente.

Parágrafo único. Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos e noticiados ao servidor em documento de caráter sigiloso.

Art. 31. São instrumentos do Subsistema Avaliação Periódica de Desempenho (SAPD):

I – acompanhamento de desempenho caracterizado pela troca de informação entre comissão avaliadora e o servidor, visando a apontar problemas de execução dos projetos e atividades ou ausências de meios que estejam interferindo na obtenção dos resultados, identificando, ainda, ações corretivas a serem adotadas;

II – avaliação de desempenho individual, caracterizada pela atribuição dos pontos aos fatores preestabelecidos;

III – plano de aperfeiçoamento do servidor, caracterizado pelas recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

Seção VIII Do Regime Jurídico Único

Art. 32. Os agentes públicos no exercício de cargos e funções públicas integrantes deste PCCR terão prerrogativas, garantias, vantagens, direitos e deveres, passíveis de responsabilização administrativa, apurada mediante processo administrativo disciplinar ou sindicância de rito punitivo, nos termos da Lei Municipal nº 50, de 2003, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Município de Bonfim.

Art. 33. A administração pública somente poderá exonerar o servidor público do cargo de provimento efetivo, de acordo com o regime jurídico único e na ocorrência de necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, em atendimento aos limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, e nos termos da Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999, que dispõe sobre normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa.

CAPÍTULO IV DO QUADRO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 34. As funções de confiança de direção, chefia e assessoramento são de designação e exoneração por decreto do Executivo, sendo representadas pelo código FC, descritos no anexo III, desta Lei, sendo obrigatório e específico a descrição da função a ser ocupada.

Parágrafo único. A vantagem corresponderá a 50% (cinquenta por cento) dos valores dos vencimentos de cada cargo em que o servidor encontra-se efetivado, limitando-se ao número de 30 % (trinta por cento) dos cargos de provimento em comissão.

Art. 35. Ficam criados, no quadro de cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Bonfim, as funções Gratificadas, do quadro geral de Servidores da Prefeitura, observando o quantitativo e os valores das vantagens descritos no parágrafo único do art. 34, sendo extintos as funções constantes nos § 2º e 3º do Art. 6º da Lei 271/2017. Sendo atribuído aos cargos equivalentes as vantagens constantes no § único do Art. 34.

§ 1º. As designações e atribuições das funções de confiança serão concedidas a servidores do quadro efetivo que se dispuserem a exercer funções em comissões, alimentação em sistemas, funções equivalentes ao cargo de chefia ou assessoramento, resguardando-lhe o direito de Optar pela remuneração em caso de nomeação em cargo de Provimento em comissão.

§ 2º. A vantagem não será incorporada à remuneração do servidor para efeito de acréscimos futuros e nem será considerada no cálculo dos proventos e das pensões.

§ 3º. É vedado o acúmulo de funções gratificadas, salvo por período provisório, devendo o servidor optar por apenas uma gratificação.

§ 3º. Os servidores cedidos de outros Municípios Estados os Servidores da União, farão jus ao recebimento das funções gratificadas, observando as limitações e os critérios dos regimes específicos de cada órgão, ficando estipulado para efeitos de recebimento, o percentual de 50% disposto para a classe B, Padrão I dos cargos de nível médio, atualizados anualmente conforme quadro 2 do Anexo I.

I – Só farão jus ao benefício os servidores cedidos que estiverem efetivamente no exercício dos cargos e ou funções, nomeados por decreto do Executivo Municipal.

II – Será suspenso automaticamente o benefício do recebimento a função gratificada, o término do período de cessão, a exoneração da função de confiança ou comprovação de acúmulo indevido de Cargo ou função nos termos da legislação pertinente.

CAPÍTULO V DO QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA

Art. 36. Os cargos em comissão de direção, chefia e assessoramento, e as funções de assistência intermediária são de livre nomeação e exoneração, dividem-se em escalão conforme disposto no art. 37.

Art. 37. Ficam criados, no quadro de cargos em comissão e funções de assistência intermediária da Prefeitura Municipal de Bonfim, o quantitativo e os valores de vencimentos dos seguintes cargos, constantes do Anexo VI desta Lei:

I – (...), para Cargo de Natureza Especial de primeiro escalão (PMB/CC-1), que requer escolaridade de nível superior; Refere-se aos Cargos de Secretário Municipal, Chefe de Gabinete, Chefe do Controle Interno, Presidente da CPL, Representante na Capital e Pregoeiro.

II – (...), para Cargo de Segundo Escalão (PMB/CC-2), que requer escolaridade de nível médio; Refere-se ao cargos de Secretário Adjunto.

III – (...), para Cargo de Terceiro Escalão (PMB/CC - 3), que requer escolaridade de nível médio;

IV – (...), para Cargo de Quarto Escalão (PMB/CC-4), que requer escolaridade de nível médio;

V – (...), para Cargo de Quinto Escalão (PMB/CC-5), que requer escolaridade de nível médio; e

VI – (...), para Cargo de Sexto Escalão (PMB/CC-6), que requer escolaridade de nível médio;

§ 1º. Os requisitos para nomeação e atribuições dos cargos São de natureza livre do Executivo, levando em conta a complexidade de cada Cargo, Observando As Obrigações contempladas na Estrutura Administrativa do Município.

§ 2º. A vantagem não será incorporada à remuneração do servidor para efeito de acréscimos futuros e nem será considerada no cálculo dos proventos e das pensões.

CAPÍTULO VI ENQUADRAMENTO

Art. 38. Fica instituída a Comissão Especial composta por cinco servidores, sendo quatro efetivos e um titular da Secretaria Municipal de Administração (SEMAD) e Presidente, para realizar o enquadramento dos servidores dos cargos efetivos criados pela Lei Municipal nº 52, 2003, Lei Municipal nº 068, de 2005, Lei Municipal nº 106, de 2010, Lei Municipal nº 131, de 2011, Lei Municipal nº 177, de 2013, Lei Municipal nº 213, de 2015, Lei Municipal 264 de 2017 e Lei Municipal no quadro de cargos de provimento efetivo deste PCCR, constante nas tabelas 1 e 2 do Anexo II desta Lei, que será regulamentada por decreto do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único – Os servidores pertencentes ao quadro efetivo da Prefeitura, serão incorporados nos níveis horizontal e vertical, observando-se rigorosamente o tempo de serviço, a progressão por titulação e capacitação nas áreas específicas de cada cargo, observando os seguintes critérios;

I – A progressão por tempo de serviço, será automática, observando o período de estágio probatório, e os prazos constantes as tabelas 1 e 2 do anexo III, desta Lei;

Seção I Dos Critérios para o Enquadramento

Art. 39. O enquadramento dos servidores titulares de cargos de provimentos efetivos no Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo (PCCR) é compulsório e será regulamentado por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. No processo de enquadramento observar-se-á a correlação entre o cargo antigo e o novo cargo ocupado.

§ 2º. A correlação entre o cargo antigo e o novo cargo ocupado no quadro de cargos de provimento efetivo pode se dar desde que apresente similaridade de atribuições e concurso público assemelhado em exigências e requisitos.

§ 3º. Ficam desde já extintos os cargos efetivos vagos, constantes do quadro 1 do Anexo V desta Lei;

§ 4º. Nenhuma redução de vencimento dos servidores enquadrados poderá resultar de aplicação desta Lei.

§ 5º. O servidor será enquadrado no quadro de cargos de provimento efetivo, no mesmo nível para qual prestou concurso público, observado o tempo de exercício acumulado e não computado, constante nas tabelas 1 e 2 do Anexo II desta Lei, como se segue:

I – até 3 anos, na classe “A”, padrão I, período de estágio probatório;

II – de 3 anos e 1 dia, até 6 anos, na classe “A”, padrão II;

III – de 6 anos e 1 dia, até 9 anos, na classe “A”, padrão III;

IV – de 9 anos e 1 dia, até 12 anos, na classe “A”, padrão IV;

V – de 12 anos e 1 dia, até 15 anos, na classe “A”, padrão V;

VI – de 15 anos e 1 dia, até 18 anos, na classe “B”, padrão I;

VII – de 18 anos e 1 dia, até 21 anos, na classe “B”, padrão II;

VIII – de 21 anos e 1 dia, até 24 anos, na classe “B”, padrão III;

IX – de 24 anos e 1 dia, até 27 anos, na classe “B”, padrão IV;

X – de 27 anos e 1 dia, até 30 anos, na classe “B”, padrão V.

Seção II

Do Enquadramento no Quadro de Cargos de Provedimento Efetivo

Art. 40. Os atuais ocupantes dos cargos efetivos, nível médio, de Agente Administrativo, Atendente de Farmácia, Assistentes de Alunos, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Educacional e Técnico em Informática criados pela Lei Municipal nº 52, de 2003, e Lei Municipal nº 106, de 2010, passam a integrar o quadro de cargos de provedimento efetivo deste PCCR, Grupo Atividade Técnicas, Cargo de Nível Médio, ficando assegurados os seus direitos adquiridos, em especial o tempo de serviço acumulado e não computado, para o seu correto enquadramento, constante na tabela 1 do Anexo II desta Lei.

Art. 41. Os atuais ocupantes dos cargos efetivos, nível básico, de Auxiliar de Serviços Diversos, Auxiliar de Serviços Gerais, Merendeira, Motorista “C” e “D”, Motorista Escolar, Operador de Máquina Leve, Operador de Máquina Pesada, Vigia e Zelador de Escola, criados pela Lei Municipal nº 52, de 2003, e Lei Municipal nº 213, de 2015, passam a integrar o quadro de cargos de provedimento efetivo deste PCCR, Grupo Atividade Auxiliares, Cargo de Nível Fundamental I, ficando assegurados os seus direitos adquiridos, em especial o tempo de serviço acumulado e não computado, para o seu correto enquadramento, constante na tabela 2 do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO VII

DO QUADRO DE CARGOS EXTINTOS

Art. 42. Ficam extintos, na data de publicação desta Lei, os cargos efetivos, funções gratificadas criados e cargos comissionados alterados pela Lei Municipal nº 52, de 2003, Lei Municipal nº 068, de 2005, Lei Municipal nº 076, de 2006, Lei Municipal nº 083-A, de 2007, Lei Municipal nº 094, de 2008, Lei Municipal nº 106, de 2010, Lei Municipal nº 138, de 2012, Lei Municipal nº 177, de 2013, Lei Municipal nº 184, de 2013, Lei Municipal nº 191, de 21 de 2013, Lei Municipal nº 213, de 2015, e Lei Municipal 264 de 2017, constante do quadro 1, do Anexo XI desta Lei;

Parágrafo Único – Os cargos de Provedimento efetivo e comissionados do quadro geral de servidores da Prefeitura, passarão a vigorar de acordo com os anexos V, VI, VII, VIII, IX e X desta Lei.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 43. O Vencimento base de que tratam os art. 8º, § 2º/ art. 11, § 1º/ art. 13, disposto nos quadros 1, 2 e 3 do Anexo I, O Adicional de Qualificação Profissional, (AQP), disposto no art.15 e constante dos quadros 4, 5 e 6 do Anexo I, bem como a atualização dos proventos dos cargos em comissão desta Lei, entrarão em vigor a partir de Janeiro do ano de 2019, observado os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

I. A partir de 2024, a correção anual passará a vigorar conforme o disposto no Art. 46 desta Lei, observando o disposto no Inciso X do art. 37 da CF.

II. O percentual de atualização de vencimentos para correção anual, referido no caput deste artigo, corresponderá 5% (cinco por cento), do salário base de referência do ano de 2019, para todos os cargos.

§ 1º. Excetuam dos proventos que entrarão em vigor conforme descrição no caput deste artigo, os Cargos de Provedimento em comissão PMB/CC 1 Pregoeiro, PMB CC/2 Secretário Adjunto, e PMB/ CC 3 Diretoria de Cadastro e Tributos, Diretoria do Departamento de Acesso a Informação e Transparência, bem como as funções de Confiança,

de que trata o art. 35 e dispostas no Anexo IV, que entrarão em vigor, na data de publicação desta Lei.

§ 2º. Para fins de Nomeação e exoneração, os demais cargos existentes, os valores e atualizações não mencionados no § 1º deste artigo, observarão o disposto nos anexos da Lei Municipal 285/2018.

Art. 44. A partir de 2019, as avaliações periódicas de desempenho passarão a ser adotadas para fins de progressões e promoções funcionais.

Art. 45. As Perdas Salariais decorrentes da legislação anterior, não incorporarão ao piso salarial disposto nesta Lei, a reposição obedecerá rigorosamente os seguintes parâmetros;

§ 1º. Fica instituído o percentual de reparação e perdas salariais, de acordo com a tabela de reposição constante no quadro 8 do Anexo I desta Lei.

§ 2º. Os percentuais para atualização dos coeficientes, constantes no quadro 8 do Anexo VI desta Lei, aplicados aos cálculos recomposição dos vencimentos base dos cargos efetivos CNM e CNF I, serão dissolvidos em percentuais e correspondem a:

I – 3% (três por cento) nos padrões de I a V, para os cargos de Auxiliar Administrativo. Efetivos entre 2008 e 2012.

II – 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) nos padrões de I a V, para os demais cargos descritos no quadro 8 do Anexo I;

III – Somente serão beneficiados com a reparação salarial referida no § 1º, os servidores integrantes do quadro efetivo da Prefeitura que exercem suas atribuições nos cargos de nível médio, e fundamental I constantes do anexo I.

IV – Os demais servidores efetivos não farão jus ao benefício, por não terem sofrido as referidas perdas, sendo o salário base das categorias, o equivalente ao salário mínimo vigente, não havendo servidor efetivado nos cargos de nível superior.

V – Os percentuais de reposição, beneficiarão os servidores que, já possuíam estabilidade na data da homologação da Lei 177/2013, sendo pagos mensalmente conforme os percentuais descritos nos incisos I e II, conforme os períodos dispostos no quadro 8 do anexo I desta Lei.

VI – Decreto do Executivo Municipal, regulamentará e homologará anualmente os servidores contemplados pela reposição salarial, obedecendo os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 3º. Os percentuais para atualização do salário base, constantes nas tabelas 1, 2 e 3 do Anexo I desta Lei, foram aplicados aos cálculos de recomposição dos vencimentos base referencial do cargo efetivo da Lei 177/2013 de 05 de fevereiro de 2013, correspondendo em média 44% (quarenta e quatro por cento).

I – Os servidores estabilizados após a homologação da referida Lei, serão beneficiados pelo percentual de reajuste progressivo do salário base, disposto nos quadros 1, 2, e 3 do Anexo I desta Lei.

II – Para fins de correção salarial, os percentuais de progressão de que trata o inciso I deste parágrafo, obedecerão o disposto no inciso II do Art. 43, até o ano 2023.

Art. 46. O art. 57 da Lei Municipal nº 50, de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 57. A remuneração dos servidores públicos e o subsídio, somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, no mês de fevereiro de cada ano, com base no Índice Nacional de Preços

M

ao Consumidor (INPC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos últimos 12 meses.

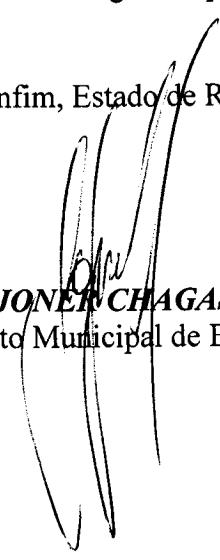
Parágrafo único. A lei de revisão geral anual deverá observar os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.”

Art. 47. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei serão custeadas à conta do orçamento geral do município, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir os créditos adicionais necessários.

Art. 48. Revogam-se a Lei Municipal nº 52, de 2003, Lei Municipal nº 068, de 2005, Lei Municipal nº 076, de 2006, Lei Municipal nº 083-A, de 2007, Lei Municipal nº 094, de 2008, Lei Municipal nº 106, de 2010, o art. 4º e os Anexos I, II, III, IV, V e VI da Lei Municipal nº 138, de 2012, art. 1º e Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX da Lei Municipal nº 177, de 2013, Lei Municipal nº 184, de 2013, Lei Municipal nº 191, de 21 de 2013, e arts. 1º, 7º, 12, 13, 15 e Anexos I, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XVIII da Lei Municipal nº 213, de 2015, Lei Municipal 264 de 2017.

Art. 49. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, os efeitos de atualização e progressões vertical e horizontal, passam a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2019.

Gabinete do Prefeito Municipal de Bonfim, Estado de Roraima, em 28 de março de 2018.


JONEIR CHAGAS
Prefeito Municipal de Bonfim