



LEI

COMPLEMENTAR

Nº: 2847

Santa Luzia



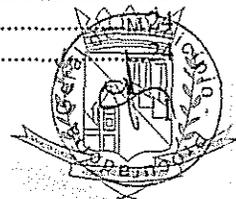
Av. Dito, nº 50 • Bairro Carreira Comprida • Santa Luzia • Minas Gerais • Brasil • CEP 33.045.090



SUMÁRIO

CAPÍTULO I	3
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	3
CAPÍTULO II.....	5
DAS DEFINIÇÕES DOS CONCEITOS	5
CAPÍTULO III	7
DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL.....	7
CAPÍTULO IV.....	9
DO PROVIMENTO.....	9
SEÇÃO I	9
DOS REQUISITOS	9
SEÇÃO II.....	9
DA FORMA DO PROVIMENTO.....	9
SEÇÃO III	11
DO CONCURSO PUBLICO.....	11
CAPÍTULO V	13
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA.....	13
SEÇÃO I.....	13
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	13
SEÇÃO II.....	13
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL	13
CAPÍTULO IV.....	16
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	16
CAPÍTULO VII.....	17
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	17
CAPÍTULO VIII	19
DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL	19
CAPÍTULO IX.....	19
DA REMUNERAÇÃO	19
SEÇÃO I	19
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	19
SEÇÃO II.....	20
DAS VANTAGENS PECUNIARIAS	20
Subseção II.....	21
Da Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo.....	21
Subseção III.....	22
Da Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços	22
Subseção IV.....	23
Da Gratificação por Participação em Comissões Especiais	23
Subseção V.....	23
Da Gratificação por Produtividade Coletiva de Fiscalização.....	23
SEÇÃO IV	
DOS CARGOS COMISSONADOS E FUNÇÕES GRATIFICADAS	

Santa Luzia





SEÇÃO V.....	24
DA GUARDA MUNICIPAL.....	24
CAPÍTULO X.....	25
DA JORNADA DE TRABALHO.....	25
CAPÍTULO XI.....	26
DA LOTAÇÃO.....	26
CAPÍTULO XII.....	27
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO.....	27
CAPÍTULO XIII.....	29
DOS CARGOS EXTINTOS E EM EXTINÇÃO.....	29
CAPÍTULO XIV.....	29
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	29

Santa Luzia





Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento do Servidor Público Efetivo do Município de Santa Luzia, estabelece normas de enquadramento e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Santa Luzia, Estado de Minas Gerais, aprovou e eu, Prefeito Municipal de Santa Luzia, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento, no âmbito do Poder Público Municipal de Santa Luzia. Os cargos públicos previstos no Anexo I desta lei constituem-se do Quadro Permanente da Prefeitura do Município de Santa Luzia, com exceção de Carreira da Educação, que possui o Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério criado por Lei Complementar Municipal própria.

Parágrafo Único. O Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Santa Luzia é o Estatutário.

Art. 2º. Fica instituído o sistema de carreiras dos servidores públicos, no âmbito do Poder Executivo, fundamentados nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Art. 3º. O sistema de carreira tem por objetivo prover a administração direta do Poder Executivo com uma estrutura de cargos e carreiras organizados com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa. A qualidade e eficiência do serviço público devem ser geridas considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

- I. o ambiente público e as funções sociais da Prefeitura Municipal, que deve manter estrutura organizada para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;
- II. a descentralização de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;
- III. o nivelamento de conceitos e processos de Gestão Pública Gerencial segundo os princípios da Qualidade e da Participação.
- IV. o planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;
- V. a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade

Santa Luzia





intelectual e a garantia do acesso à informação;

- VI. a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;
- VII. organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura de Santa Luzia;
- VIII. articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos, baseados nas necessidades dos usuários da Prefeitura de Santa Luzia;
- IX. investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, por meio dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional.
- X. garantia da oferta contínua de programas de capacitação necessários à demanda oriunda dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;
- XI. avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais efetivos de Santa Luzia, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos cidadãos de Santa Luzia, sujeitos ao planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais;
- XII. critério equânime para desenvolvimento profissional do servidor efetivo, com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação e no esforço pessoal.

Art. 4º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento obedecerá aos princípios de:

- I. equidade – Assegurando tratamento isonômico para cargos integrantes de um mesmo grupo ocupacional, igual ou assemelhado, entendido como a igualdade de direitos, obrigações e deveres.
- II. concurso público – A investidura em cargo público de provimento efetivo do sistema de carreira será mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, assegurando-se os direitos dos servidores alcançados pelo que dispõe o art. 19, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.
- III. impessoabilidade e legalidade – Todas as medidas e procedimentos, atos, fatos e normas referente a este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento terão, obrigatoriamente, o caráter de impessoabilidade e de legalidade, respondendo o administrador ou agente público por transgressões a estes princípios.
- IV. publicidade e transparência – Os atos e procedimentos decorrentes deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento deverão ter, obrigatoriamente, o

SANTA LUZIA





caráter público, assegurando a transparência e a lisura em todos eles.

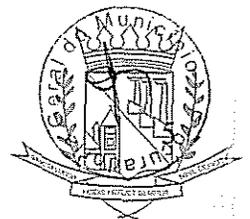
- V. eficiência - O princípio da eficiência é o que se impõe a todo agente público para realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros; neste sentido, eficiência corresponde ao dever da boa administração.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES DOS CONCEITOS

Art. 5º. Para efeito desta lei são adotadas as seguintes definições:

- I. **SERVIDOR PÚBLICO**, titulares de cargos, empregos e funções na administração direta, autárquica e fundacional, nos moldes do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações;
- II. **CARGO PÚBLICO**, é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público, criados por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;
- III. **CARGO PÚBLICO DE PROVIMENTO EFETIVO, OU CARGO EFETIVO**, é o ocupado por servidor aprovado em concurso público e nele legalmente investido;
- IV. **GRUPO DE ATIVIDADES** é o conjunto de carreiras agrupadas segundo sua área de atuação;
- V. **CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO** é o cargo de confiança com atribuições de direção, chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, e poderá ser de recrutamento amplo ou limitado;
- VI. **GRUPOS DE CARGOS** é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional, dos quais se exige nível de escolaridade e de responsabilidade compatível com a sua natureza e com a complexidade das atribuições que lhes são próprias;
- VII. **GRUPO ISOLADO** são os cargos que não constituem carreira;
- VIII. **CARREIRA** é a série de grupos semelhantes, com as mesmas atividades, hierarquizadas segundo natureza e complexidade do trabalho, em níveis de escolaridade, e vencimentos crescentes, a serem percorridos por seus integrantes.
- IX. **PLANO DE CARREIRA** é o conjunto dos princípios e das normas que:
 - a. disciplina a carreira;

Santa Luzia





- b. relacionam aos respectivos grupos de cargos efetivos, com os níveis escolaridade e de vencimento dos servidores que os ocupam;
- c. estabelecem critérios para progressão na carreira.
- X. **NÍVEL** é o símbolo atribuído ao conjunto de grupos equivalentes, quanto ao grau de complexidade, responsabilidade e escolaridade, visando a determinar a faixa de vencimento correspondente;
- XI. **FAIXA DE VENCIMENTOS** é a escala de padrões de vencimento atribuídos a um determinado nível;
- XII. **GRAU DE VENCIMENTO** é a letra que identifica o vencimento percebido pelo servidor efetivo dentro da faixa de vencimento da classe que ocupa;
- XIII. **INTERSTÍCIO** é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite à progressão horizontal e promoção funcional;
- XIV. **PROGRESSÃO HORIZONTAL** é a passagem do servidor efetivo de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento da classe a que pertence, observados as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico;
- XV. **GRUPO OCUPACIONAL** conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade;
- XVI. **TABELA DE VENCIMENTO** é o conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior padrão de vencimento;
- XVII. **VENCIMENTO BÁSICO** é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao nível de cada cargo, não podendo, em nenhuma hipótese, ser inferior a um salário mínimo, para o nível inicial dos cargos nas carreiras com escolaridade elementar;
- XVIII. **REMUNERAÇÃO** é o vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;
- XIX. **FUNÇÃO GRATIFICADA:** é a instituída por lei, a ser desenvolvida por servidores efetivos pelo exercício da função de confiança.
- XX. **FUNÇÃO PÚBLICA TEMPORÁRIA:** é o conjunto de atividades específicas, a ser exercido em caráter precário por servidor admitido na forma da lei, para atender necessidades urgentes e inadiáveis do serviço público e submetido ao regime estatutário;
- XXI. **FUNÇÃO PÚBLICA ESTÁVEL:** são as funções públicas de servidores que não se efetivaram em conformidade com o art. 37 da Constituição Federal e art. 19 do ADCT;
- XXII. **EFETIVO EXERCÍCIO** é o tempo de efetivo exercício a partir da investidura em cargo público mediante aprovação prévia em concurso público;

Santa Luzia





- XXIII. AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO:** a avaliação especial de desempenho no estágio probatório é exigida como requisito para a estabilidade, a fim de contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e verificar se o servidor apresenta condições para o exercício do cargo, referentes aos requisitos de idoneidade moral, assiduidade, disciplina, eficiência e produtividade, dentre outros. A avaliação Especial de Desempenho será aplicada pela Comissão Especial de Desempenho (COED), instituída pelo Chefe do Poder Executivo para essa finalidade;
- XXIV. AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO:** a avaliação periódica de desempenho anual dos servidores efetivos, a fim de contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos; para aferir sua progressão horizontal na carreira e subsidiar eventual processo de exoneração por insuficiência de desempenho, conforme requisitos desta lei. Essa avaliação será aplicada pela Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho (CAPED), instituída por ato do Chefe do Poder Executivo;
- XXV. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO (COAD):** comissão responsável pelo acompanhamento de desempenho bimestral dos servidores efetivos avaliados com conceito final insuficiente, instituída pelo Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento da Prefeitura de Santa Luzia (MG) se compõe de:

- I. **QUADRO EFETIVO:** com cargos efetivos, sendo a quantidade e a classificação dos grupos em seus respectivos graus e padrões iniciais, constante no anexo I desta lei.
- II. **QUADRO EM COMISSÃO:** com cargos em comissão, sendo a quantidade e a classificação das classes em seus respectivos graus e padrões iniciais, conforme previsto em lei municipal específica.
- III. **QUADRO SUPLEMENTAR:** com funções públicas de servidor estável no serviço público municipal de Santa Luzia, por força do disposto no art. 19, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, com os respectivos cargos em extinção;

§ 1º Os detentores de função pública, na situação de que trata este artigo, serão posicionados exclusivamente para efeito de percepção de vencimento, nas tabelas correspondentes ao Plano de Carreira.

§ 2º. O quadro suplementar será extinto com as vacâncias.

Art. 7º. Os Grupos dos cargos do Quadro Efetivo serão os seguintes:

SANTA LUZIA





- I. Grupo Ocupacional de Serviços Auxiliares (SAU);
- II. Grupo Ocupacional de Serviços Operacionais (SOP)
- III. Grupo Ocupacional de Serviços Administrativos (SAD);
- IV. Grupo Ocupacional de Serviços Especializados (SES).
- V. Grupo Ocupacional de Nível Superior (SUP).

Art. 8º. Os cargos são divididos em grupos segundo os fatores escolaridade, complexidade e grau de responsabilidade das funções:

- I. para o cargo do Grupo Ocupacional de Serviços Auxiliares (SAU), o nível da carreira será representado pelo algarismo romano I, que caracteriza função simples e rotineira, e instrução correspondente ao ensino fundamental incompleto, do 6º ao 9º anos.
- II. para o cargo do Grupo Ocupacional de Serviços Operacionais (SOP), o nível da carreira será representado pelo algarismo romano II, que caracteriza função correspondente ao ensino fundamental completo.
- III. para o cargo do Grupo Ocupacional de Serviços Administrativos (SAD), o nível da carreira será representado pelo algarismo romano III, que caracteriza função com certa complexidade e conclusão do ensino médio.
- IV. para o cargo do Grupo Ocupacional de Serviços Especializados (SES), o nível da carreira será representado pelo algarismo romano III, que caracteriza função de mais complexidade e conclusão do ensino médio e, no caso de atividade profissional técnica regulamentada, a habilitação legal correspondente.
- V. para o cargo do Grupo Ocupacional de Nível Superior (SUP), o nível da carreira será representado pelo algarismo romano IV, que caracteriza função de grande complexidade e graduação em curso superior.

§ 1º. As atribuições específicas de cada cargo que compõe os grupos operacionais serão fixadas por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

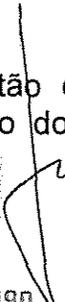
§ 2º. Os grupos dos cargos de provimento efetivo desdobram-se em graus de "A" a "M", que constitui a linha de progressão horizontal na carreira, previstos no Anexo II desta lei.

§ 3º. Todo cargo inicia-se no Grau "A" do Grupo, podendo o titular de cargo de carreira atingir, progressivamente, o último grau, mediante progressão horizontal.

§ 4º. A especificação geral dos fatores de complexidade dos cargos, e as especificações detalhadas fazem parte da descrição dos cargos, que será regulamentada por decreto municipal.

§ 5º. Caberá à Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de

Santa Luzia





pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I. as demandas sociais;
- II. os indicadores socioeconômicos da cidade e da região;
- III. a modernização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas;
- IV. a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;
- V. a capacidade financeira e orçamentária da Prefeitura Municipal bem como as exigências dos art. 16 e 17 da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição Federal;
- VI. é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento de despesa com pessoal expedido nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20, da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000.

§ 6º. A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no Anexo I corresponde ao quantitativo total de cargos previstos nesta lei, e a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura de Santa Luzia, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

Art. 9º. As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas aos cargos dos grupos ocupacionais são multifuncionais, determinadas pelas atividades finalísticas, ambientes organizacionais e especialidades definidas por decreto municipal.

CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

Seção I Dos Requisitos

Art. 10. Os requisitos para o provimento dos cargos ficam estabelecidos em conformidade com o Anexo I desta Lei Complementar.

Seção II Da Forma do Provimento

Art. 11. A investidura em cargo das carreiras de que trata esta lei depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei, de livre nomeação e exoneração, conforme o previsto em edital.

§ 1º. O concurso público, destinado a apurar a qualificação e o atendimento aos pré-requisitos exigidos para o ingresso na carreira, será desenvolvido em etapas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, conforme edital.

Santa Luzia





§ 2º. A aprovação em concurso não cria direito à nomeação, mas esta, quando se der, respeitará a ordem de classificação.

Art. 12. O provimento de cargos efetivos ficará condicionado à existência de vagas nas Secretarias Municipais.

Art. 13. Os integrantes do quadro de pessoal da Prefeitura só adquirirão estabilidade no serviço público depois de três anos de efetivo exercício e após se submeterem à avaliação de desempenho pela chefia imediata, com anuência do respectivo Secretário e revisada pela comissão, criada especificamente para essa finalidade, por decreto do Executivo Municipal.

Art. 14. Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 15. Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta lei, serão providos:

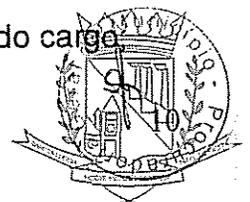
- I. pelo enquadramento dos atuais servidores efetivo, conforme as normas estabelecidas nesta lei;
- II. por nomeação precedida de concurso público;

Art. 16. Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada Grupo, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§ 1º. Os cargos públicos serão acessíveis a todos os que preencham, obrigatoriamente, os seguintes requisitos:

- I. nacionalidade brasileira, ressalvados os casos em que a Constituição Federal expressamente admitir a nomeação de estrangeiros;
- II. estar no gozo dos direitos políticos;
- III. estar em quitação com as obrigações militares, se homem;
- IV. estar em quitação com as obrigações eleitorais;
- V. ter a idade mínima de 18(dezoito) anos;
- VI. ter aptidões físicas, mentais e psicológicas comprovadas pela Junta Médica Municipal.
- VII. ter o nível de escolaridade exigida para o exercício do cargo.
- VIII. lograr habilitação prévia em concurso público, ressalvada a atribuição de cargo de livre provimento em comissão;
- IX. atender as condições especiais prescritas em lei para provimento do cargo

Santa Luzia





§ 2º. Os cargos públicos são acessíveis aos estrangeiros nas áreas de educação, ciência e tecnologia, observada o disposto nos incisos anteriores.

Art. 17. O ingresso do titular de cargo na carreira do quadro de pessoal da Prefeitura dar-se-á no grau inicial do Grupo para a qual prestou concurso, atendendo ao número de vagas de acordo com o edital.

Art. 18. O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta lei será autorizado pelo chefe do Poder Executivo Municipal, mediante solicitação dos secretários e titulares de igual nível hierárquico, desde que haja vaga e dotação orçamentária e financeira para atender às despesas, e atenda aos parâmetros estabelecidos nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar n.º 101/00- "Lei de Responsabilidade Fiscal", e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169, da Constituição Federal.

§ 1º. Da solicitação deverá constar:

- I. denominação e nível de vencimento do Grupo;
- II. quantitativo de cargos a serem providos;
- III. prazo desejável para provimento;
- IV. justificativa para solicitação de provimento

Art. 19. Ao entrar em exercício, o titular de cargo de carreira nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos ininterruptos, contando da data da sua investidura, durante o qual sua aptidão, eficiência e capacidade serão objetos de avaliação de desempenho do cargo.

Art. 20. Os cargos de provimento em comissão são de designação e exoneração do chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 21. Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratação temporária será exigido o atendimento aos requisitos de habilitação e outros, constantes das especificações estabelecidas no Anexo I desta lei.

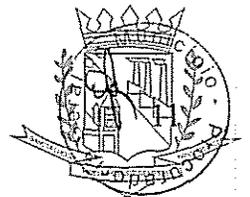
Seção III Do Concurso Público

Art. 22. O concurso público para ingresso nas carreiras instituídas por esta lei será de caráter eliminatório e classificatório e poderá conter as seguintes etapas sucessivas:

- I. provas ou provas e títulos;
- II. prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;
- III. prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário.

§ 1º. Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, orais, teóricas ou práticas, conforme as características do cargo a ser provido.

Santa Luzia





§ 2º. No que se refere à prova oral, esta deverá fazer parte de uma das fases do concurso.

§3º. As instruções regulamentadoras do concurso público serão publicadas em edital, que conterà, tendo em vista as especificidades das atribuições do cargo, no mínimo:

- I. o número de vagas existentes;
- II. as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;
- III. o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;
- IV. os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;
- V. o caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;
- VI. as atribuições das funções do cargo;
- VII. jornada de trabalho;
- VIII. prazo para entrega de documentação para posse.

Art. 23. Configura-se a existência de vaga a cargo público quando o número de servidores for insuficiente para atender às necessidades dos serviços públicos.

Art. 24. O resultado do concurso será homologado pelo chefe do Poder Executivo Municipal, dando publicidade das relações dos candidatos aprovados, em ordem de classificação.

§ 1º. A homologação do concurso deverá ocorrer no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da divulgação do resultado final, salvo motivo de relevante interesse público, justificado em despacho do Chefe do Poder Executivo Municipal;

§ 2º. O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais, a critério e conveniência da Administração Municipal.

§ 3º. Para a posse em cargo de provimento efetivo, o candidato aprovado deverá comprovar:

- I. estar no gozo dos direitos políticos, mediante apresentação de certidão de quitação eleitoral;
- II. estar em dia com as obrigações militares, se homem;
- III. ter a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira;
- IV. ter idoneidade e conduta ilibada, nos termos do regulamento, se necessário;
- V. ter aptidão física, mental e psicológica para o exercício do cargo, por meio de avaliação médica e psicológica, nos termos da legislação vigente.

Santa Luzia





VI. se titular de cargo, emprego ou função públicos, inacumuláveis, na forma da Constituição, deverá apresentar documento comprobatório de seu desligamento.

§ 4º. Às pessoas portadoras de necessidades especiais, conforme definição prevista em legislação federal, é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as necessidades especiais de que é portadora, ficando garantido um mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Art. 25. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixadas em edital de modo a atender ao princípio da publicidade.

§ 1º. O aviso de realização do concurso público será publicado em, pelo menos, um jornal diário de grande circulação no município.

§ 2º. As provas serão realizadas no prazo de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, a partir da data de encerramento das inscrições.

Art. 26. Aos candidatos será assegurado o direito de recurso nas fases de inscrição, publicação de resultados parciais ou globais, homologação de concurso e nomeação.

Art. 27. O não atendimento de quaisquer das exigências constantes do edital implicará em automática exclusão do candidato do concurso público.

Art. 28. A aprovação em concurso público não gera direito à nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Administração Municipal, dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.

Parágrafo Único. O ingresso do servidor na carreira dar-se-á por nomeação no vencimento inicial do cargo para o qual prestou concurso, respeitado o número de vagas previstas no edital.

CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

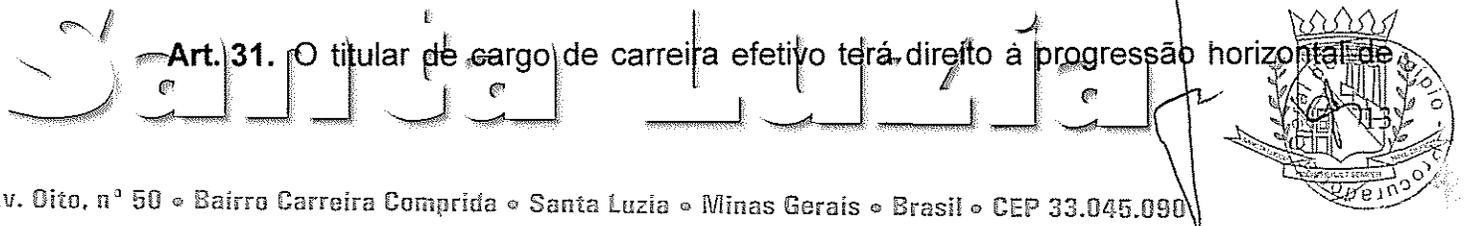
Seção I Disposições Gerais

Art. 29. O desenvolvimento do servidor efetivo na carreira ocorre mediante progressão horizontal.

Seção II Da Progressão Horizontal

Art. 30. Progressão horizontal é a passagem de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma faixa de vencimentos da classe a que pertence.

Art. 31. O titular de cargo de carreira efetivo terá direito à progressão horizontal de





um padrão de vencimento desde que satisfaça os seguintes requisitos:

- I. estar em efetivo exercício;
- II. cumprir o interstício mínimo de três anos de efetivo exercício no mesmo padrão de vencimento;
- III. ter obtido conceito favorável na Avaliação Periódica de Desempenho apurado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional conforme critérios definidos em regulamento;
- IV. obter no mínimo 80(oitenta) por cento dos créditos de cada avaliação de desempenho efetuada, bem como cumprir a carga horária distribuída em cada curso ou programa de treinamento, capacitação e desenvolvimento, de acordo com a regulamentação específica em cada curso.

§ 1º. Constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho do servidor efetivo:

- a.o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos pelo sistema;
- b.a qualificação em instituições credenciadas;
- c.o tempo de serviço na função, no exercício de cargos comissionados e função gratificada.

§ 2º. Para efeito deste artigo, o período em que o titular de cargo de carreira se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado na contagem de tempo de que trata o inciso I, exceto nas situações identificadas pela legislação municipal como de efetivo exercício, a saber:

- I. férias, férias-prêmio;
- II. um dia por trimestre, para doação de sangue;
- III. dois dias quando convocado Pelo Tribunal Regional Eleitoral, como membro da mesa receptora de votos ou membro da junta eleitoral;
- IV. sete dias consecutivos para casamento;
- V. dois dias, por luto por falecimento de sogros, cunhados e avós afins ou consangüíneos;
- VI. oito dias consecutivos de luto por falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmãos, enteados, criança ou adolescente sob guarda ou tutela, netos, madrasta ou padrasto;
- VII. um dia por ano para efetuar exames preventivos de câncer de mama e de colo uterino para as servidoras e exame preventivo de câncer de próstata e de cólon (intestino grosso) para servidores;

Santa Luzia





- VIII. licenças remuneradas ou para exercer mandato classista, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal de Santa Luzia;
- IX. licenças e afastamentos autorizados, nos casos previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal de Santa Luzia;
- X. afastamentos decorrentes de prisão ou suspensão preventiva, cujos delitos e conseqüências não sejam ao final confirmados;
- XI. licença maternidade.
- XII. a serviço do Tribunal do Júri, pelo período da convocação.

§ 3º. A cessão do servidor, com anuência do mesmo, será contada como efetivo exercício para a progressão e avaliação se as atividades forem afins, com as atribuições de seu cargo efetivo.

Art. 32. Caso o titular de cargo de carreira não alcance conceito favorável na avaliação de desempenho, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo, novamente, cumprir o interstício de 1(um) ano de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 33. Terá interrompido o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo tempo, o titular de cargo de carreira que no período aquisitivo:

- I. sofrer penalidade de suspensão, prevista no Estatuto do Servidor Público Municipal;
- II. faltar ao serviço por mais de 15 dias consecutivos ou alternados, ressalvados o disposto no §2. do artigo 31 desta lei;
- III. afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;
- IV. ultrapassar 15 dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável;

Art. 34. A licença médica superior a quinze dias suspende a contagem do interstício previsto no inciso II do artigo 31 desta lei, retomando-se a contagem adquirida anteriormente no dia subsequente ao término da licença médica.

Art. 35. O titular de cargo de carreira efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão faz jus à contagem de tempo para o interstício das progressões horizontais.

Art. 36. O servidor afastado preventivamente em função de processo disciplinar poderá concorrer à progressão horizontal, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se, na conclusão do processo, depois de esgotadas todas as fases de recursos, ser-lhe aplicada a pena de suspensão conforme disciplinado no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Art. 37. O titular de cargo de carreira só perceberá o vencimento correspondente ao

Santa Luzia





novo nível após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva e declarada a improcedência da penalidade, devendo o vencimento retroagir à data da progressão horizontal.

CAPÍTULO IV DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 38. Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Santa Luzia, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, bem como, com o Programa de Avaliação de Desempenho, definido no Capítulo VI desta lei, e obedecerá aos pressupostos contidos nesta lei, e aos seguintes objetivos:

- I. conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social como sujeito na construção de metas institucionais e como profissional atuante no aparato institucional, na concretização do planejado;
- II. promover o desenvolvimento integral dos servidores públicos municipais, desde a alfabetização até os mais altos níveis de educação formal;
- III. preparar o servidor público municipal para desenvolver-se na carreira, capacitá-lo profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença;
- IV. preparar os servidores para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura de Santa Luzia e a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta Lei.
- V. preparar os servidores para o exercício de funções de natureza técnica, de direção e assessoramento;

Parágrafo Único. Os programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento dos servidores deverá resultar em programas de formação inicial, de aprimoramento e especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos, na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas.

Art. 39. O programa de treinamento e capacitação será de três tipos:

- I. de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura;
- II. de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referente às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vista à progressão;
- III. de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de

Santa Luzia





novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que ela vinha exercendo até o momento.

Art. 40. O treinamento e capacitação terão sempre caráter objetivo e prático, e será ministrado, direto ou indiretamente, pela prefeitura.

Art. 41. A Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas, em colaboração com os titulares das demais unidades administrativas, elaborará e coordenará a execução de programas de capacitação mediante:

- I. diagnóstico das suas necessidades, de cada unidade administrativa;
- II. levantamento de necessidades de aperfeiçoamento individual e áreas de interesse dos servidores nela lotados;
- III. sugestão de currículos, conteúdos, horários, períodos ou metodologia de cursos;
- IV. acompanhamento das etapas de treinamento;
- V. avaliação dos resultados obtidos na execução dos trabalhos, em decorrência do treinamento ministrado.

CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 42. A Avaliação Periódica de Desempenho será o instrumento utilizado para aferição do desempenho do titular de cargo de carreira efetivo, fornecendo subsídio para o desenvolvimento na carreira, e será realizada anualmente.

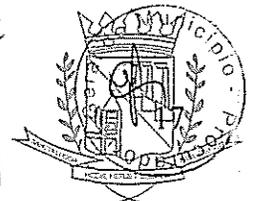
Art. 43. A avaliação de desempenho tem por objetivo:

- I. motivar o titular de cargo de carreira efetivo ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições;
- II. mensurar o desempenho, de forma justa e criteriosa, com base em fatores considerados relevantes para o exercício funcional;
- III. fornecer subsídios para aprovação no estágio probatório para desenvolvimento na carreira, e eventual processo de exoneração;
- IV. identificar necessidades de treinamento e capacitação.

Art. 44. A avaliação de desempenho levará em consideração o comportamento do titular de cargo de carreira efetivo no cumprimento de suas atribuições, o seu potencial de desenvolvimento na carreira e a observância dos deveres funcionais, sendo adotados como fundamentos para avaliação:

- I. assiduidade;
- II. disciplina;

Santa Luzia





- III. capacidade de iniciativa;
- IV. produtividade;
- V. responsabilidade;
- VI. urbanidade;
- VII. eficiência;
- VIII. respeito e compromisso com a instituição;
- IX. qualidade do trabalho;
- X. ética;
- XI. presteza;
- XII. aproveitamento em programas de capacitação;
- XIII. administração do tempo;
- XIV. uso adequado dos equipamentos de serviço;
- XV. relacionamento interpessoal.

Art. 45. O processo de Avaliações de Desempenhos será regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 46. A Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho:

- I. não será remunerada para este fim;
- II. analisa e fiscaliza os processos de progressão funcional;
- III. pode utilizar-se, a qualquer tempo, das informações disponíveis sobre os servidores avaliados.

§ 1º. A Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho designada para esse fim, cuja composição mínima contará com os seguintes membros:

- I. 01 (um) integrante da área de Gestão de Pessoas da Prefeitura do Município de Santa Luzia;
- II. o chefe imediato do servidor efetivo;
- III. 01 (um) representante dos servidores públicos titulares de cargo público de provimento efetivo da respectiva Secretaria, escolhido entre seus pares.

§ 2º. Ao final da Avaliação Periódica de Desempenho, a decisão da Comissão será encaminhada ao Secretário respectivo, para homologação.

§ 3º. Quando se tratar de servidor efetivo lotado na Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas a homologação de que trata o parágrafo anterior ficará a cargo do

Santa Luzia



Chefe de Divisão a que se subordina o servidor.

§ 4º. Será garantido ao servidor efetivo o direito de ampla defesa, na forma desta lei.

Art. 47. O servidor efetivo que tiver seu desempenho julgado insatisfatório, na hipótese de discordância, poderá interpor pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, à Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho, no prazo de cinco dias úteis, contados da ciência, devendo a decisão final da Comissão ser proferida em igual prazo.

§ 1º O pedido de reconsideração será instruído com as provas em que se baseia o servidor efetivo interessado para obter a reforma da sua avaliação funcional.

§ 2º Permanecendo a divergência sobre o resultado da Avaliação Periódica de Desempenho, a Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho deverá, em despacho, declarar as razões pelas quais manteve o resultado da avaliação e submeter o processo à análise da Procuradoria Geral do Município;

§ 3º Após parecer da Procuradoria Geral do Município, o Secretario de Administração e Gestão de Pessoas, proferirá a decisão final.

Art. 48. Os titulares de cargo comissionado que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados, em critérios específicos relativos à competência e habilidade de liderar pessoas e grupos.

Art. 49. A Avaliação Periódica de Desempenho terá o seu planejamento, coordenação e controle a cargo da Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO VIII DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL

Art. 50. No projeto de lei de diretrizes orçamentárias remetido anualmente à Câmara Municipal constará as metas para despesa com pessoal e encargos vinculados ao quadro de pessoal, que serão elaboradas considerando o reajuste do salário mínimo, o ingresso de servidores, o reajustamento geral anual dos servidores públicos e a concessão de benefícios estatutários.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 51. Remuneração é a retribuição correspondente à soma do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias ou temporárias, estabelecidos em lei.

Parágrafo Único. A remuneração dos servidores públicos efetivos e os subsídios dos cargos assim remunerados somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual.

Santa Luzia





sempre na mesma data e sem distinção de índices.

Art. 52. O servidor efetivo nomeado para cargo comissionado poderá optar pelo recebimento do vencimento próprio deste, ou pelo vencimento do cargo efetivo, acrescido de gratificação de 20% (vinte por cento), da remuneração do cargo efetivo.

Parágrafo Único. A norma prevista no caput estende-se aos profissionais da Educação que forem nomeados para cargo comissionado.

Art. 53. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação de acordo com o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º. O vencimento do cargo público é irredutível, ressalvada a hipótese do art. 37, XV, da Constituição Federal.

§ 2º. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração em espécie, a qualquer título, pelo Chefe do Poder Executivo Municipal de acordo com o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 3º. Cada nível corresponde a uma faixa de vencimentos, composta de 12(doze) graus de vencimento, designados alfabeticamente de "A" a "M", constantes no Anexo II desta lei.

Seção II Das Vantagens Pecuniárias

Art. 54. O servidor efetivo terá direito, além do vencimento correspondente ao nível e padrão de vencimento em que estiver posicionada, às vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipal e as previstas nesta lei.

Parágrafo Único. Os acréscimos pecuniários, previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores com o mesmo título ou idêntico fundamento.

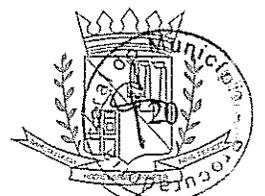
Subseção I Do Adicional de Escolaridade

Art. 55. Os servidores efetivos cuja escolaridade mínima para o cargo seja ensino fundamental completo ou incompleto terão direito a um adicional de escolaridade de 5% (cinco por cento), quando concluírem o ensino médio.

Parágrafo Único. O adicional de escolaridade previsto no caput deste artigo terá como base de cálculo o vencimento padrão do servidor efetivo, sendo, também, estendido aos profissionais da educação.

Art. 56. Os servidores efetivos cuja escolaridade mínima para o cargo seja ensino médio completo terão direito a um adicional de escolaridade de 10% (dez por cento) quando concluírem curso de Graduação reconhecido pelo Ministério de Educação e Cultura.

Santa Luzia





§ 1º. O adicional de escolaridade previsto no caput deste artigo terá como base de cálculo o vencimento padrão do servidor efetivo.

§ 2º. Aplica-se, também, o adicional em referência aos profissionais da educação, exceto os professores, que têm regramento próprio.

Art. 57. Ao servidor ocupante de cargo efetivo de nível superior que concluir curso de pós-graduação, mestrado e doutorado terá direito ao adicional de escolaridade nos seguintes termos:

§1º. Pela conclusão de curso de pós-graduação *lato sensu*, com duração de no mínimo 360 horas, será deferido adicional de 10%.

§2º. Se o servidor pós-graduado concluir o curso de mestrado será acrescido aos 10% o percentual de mais 5%, totalizando 15% de adicional por mestrado.

§3º. Se o servidor não for pós-graduado e concluir o curso de mestrado, terá direito ao adicional no percentual de 15%.

§4º. Se o servidor concluir o curso de doutorado e não receber os adicionais de pós-graduação e mestrado, terá direito ao adicional de 20%.

§5º. Se o servidor já receber o adicional de 10% pelo curso de pós-graduação terá direito ao adicional de doutorado em mais 10%, totalizando o percentual final de 20%.

§6º. Se o servidor já receber o adicional de 15% pelo curso de mestrado terá direito a mais 5%, totalizando o percentual final de 20% pela conclusão do curso de doutorado.

Art. 58. Os adicionais previstos no artigo anterior incidirão sobre o vencimento base previsto na tabela de vencimentos para o cargo que ocupa.

Art. 59. O adicional de que trata esta seção será deferido uma única vez por nível de titulação, exige que o curso seja correlato com o cargo de nível superior ocupado e incorporam ao vencimento para fins de remuneração.

Art. 60. A concessão do adicional de escolaridade dependerá de requerimento do interessado, e se dará mediante a apresentação do diploma ou certificado de conclusão do curso.

§ 1º. A concessão do adicional previsto no caput deste artigo dependerá de análise prévia da Procuradoria Geral do Município.

§ 2º. Para os benefícios do Adicional de Escolaridade serão considerados os diplomas ou certificados de cursos legalmente registrados e fornecidos por instituições de ensino, públicas e privadas, legalmente constituídas.

Subseção II

Da Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo

Art. 61. Os servidores efetivos da área do transporte, motoristas e operadores de máquinas no exercício das suas atividades terão direito à Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo.

Santa Luzia

Santa Luzia





§1º. O valor da Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo terá como limite anual o valor do vencimento base de seu cargo, sendo que os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

- I. proporcional à quilometragem rodada e número de viagens;
- II. dedução proporcional aos gastos com manutenção do veículo e multas;
- III. proporcional ao estado de conservação, limpeza e manutenção do veículo aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;
- IV. qualidade no atendimento;
- V. atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma do regulamento.

§2º. O motorista ou operador de máquinas que se envolver em acidente, do qual tenha sido causador, não receberá a Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo.

§3º. No caso do parágrafo anterior, a gratificação ficará suspensa até que se conclua a perícia, e se, ao final, ficar comprovada a inocência do servidor, este será ressarcido do valor que deixou de receber.

§4º. A licença médica não será computada, para os fins deste artigo, como efetivo exercício.

§5º. A gratificação prevista neste artigo não incorpora ao vencimento do servidor.

Subseção III

Da Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços

Art. 62. Os servidores efetivos ocupantes de cargos relacionados a obras e serviços urbanos no exercício das suas atividades terão direito à Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços.

§1º. Os profissionais de Obras e Serviços que poderão receber a gratificação referida neste artigo são os ocupantes do cargo de Oficial de Obras e Manutenção.

§2º. O valor da Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços terá como limite anual o valor do vencimento base de seu cargo, sendo que os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

- I. proporcional à produtividade aferida por seu supervisor imediato, tendo como base elementos objetivos e tangíveis;
- II. dedução proporcional aos gastos com desperdício e correção de serviços e obras realizados;
- III. atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma de

Santa Luzia





regulamento.

§3º. A gratificação prevista neste artigo não incorpora ao vencimento do servidor.

Subseção IV **Da Gratificação por Participação em Comissões Especiais**

Art. 63. Os servidores que participarem de comissões especiais terão direito, conforme o caso, à Gratificação por Participação em Comissões Especiais.

§1º. As Gratificações por Participação em Comissões Especiais serão concedidas conforme procedimentos e critérios definidos em regulamento e deverão observar os seguintes parâmetros:

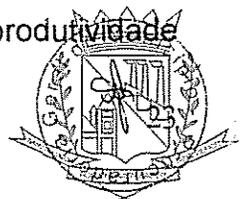
- I. gratificação de 15% (quinze por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para os membros da Comissão Permanente de Licitação e Pregão;
- II. gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para o Presidente da Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro;
- III. gratificação de 10% (dez por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para os membros efetivos da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar;
- IV. gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para o Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar;
- V. gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para os membros efetivos da Comissão de Sindicância;
- VI. gratificação de 10% (dez por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para o Presidente da Comissão de Sindicância;
- VII. gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para os membros efetivos da Comissão de Avaliação de Bens Móveis e Imóveis;
- VIII. gratificação de 10% (dez por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para o Presidente da Comissão de Avaliação de Bens Móveis e Imóveis;
- IX. gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o menor piso salarial definido neste plano para os membros efetivos das demais Comissões.

§2º. A gratificação prevista neste artigo não incorpora ao vencimento do servidor.

Subseção V **Da Gratificação por Produtividade Coletiva de Fiscalização**

Art. 64. Os fiscais do Município terão direito à gratificação por produtividade

Santa Luzia





coletiva de fiscalização a ser paga na forma de regulamento próprio .

§1º. Os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

- I. proporcional ao número de autuações;
- II. proporcional ao número de estabelecimentos fiscalizados;
- III. proporcional ao incremento das receitas próprias;
- IV. proporcional ao recebimento de Dívida Ativa não tributária por processos administrativos, antes do encaminhamento à Procuradoria Geral;
- V. dedução proporcional ao montante não arrecadado e inscrito na Dívida Ativa não tributária;
- VI. atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma de Lei Municipal específica.

§2º. A gratificação prevista neste artigo não incorpora ao vencimento do servidor.

Art. 65. Os ocupantes do cargo efetivo de Fiscal de Tributos, terão Gratificação de Produtividade, regulamentada por Lei Municipal específica.

Seção IV Dos Cargos Comissionados e Funções Gratificadas

Art. 66. Os cargos do quadro específico de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo Municipal e podem ser de recrutamento amplo ou limitado, conforme dispuser lei municipal própria.

Parágrafo Único. O provimento dos cargos em comissão será feito de forma a assegurar que pelo menos 30% (trinta) por cento desses cargos sejam ocupados por servidores de carreira técnica ou profissional do próprio Município.

Art. 67. As funções gratificadas são as instituídas por esta lei, a serem desenvolvidas por servidores efetivos para atender as necessidades da administração do Executivo Municipal.

Art. 68. Para tomar posse em cargo de confiança, o servidor deve assinar termo de compromisso para desempenhar com retidão, eficiência, legalidade e moralidade as funções do cargo, e apresentar declaração de seus bens no ato da posse e até dez dias após a publicação da sua exoneração do cargo.

Seção V Da Guarda Municipal

Art. 69. A Guarda Municipal ficará sob a responsabilidade do Chefe de Seção de Gestão da Guarda Municipal, que exercerá a função de Comandante Geral e será assim denominado, ficando sob sua competência a coordenação, controle, fiscalização, representação e planejamento das atividades, dentre outras atribuições definidas na

Santa Luzia

Luzia





legislação municipal.

§1º. O Comandante Geral será substituído em suas faltas e impedimentos pelo Sub-Comandante Geral, que constitui função gratificada a ser ocupada por servidor efetivo, preferencialmente, pertencente à Guarda Municipal, com acréscimo de 100% em sua remuneração, incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo de Guarda grau "A".

§2º. O Comando da Guarda Municipal será assessorado por dois Inspetores I e dois Inspetores II, funções gratificadas, remuneradas nos percentuais, respectivos, de 30% (Inspetor I) e 50% (Inspetor II), incidentes sobre vencimento básico do cargo efetivo grau "A", que deverá ser provida exclusivamente por servidor efetivo do quadro da Guarda Municipal.

§3º. Será assegurado aos Guardas Municipais da ativa, além dos adicionais previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal, o pagamento, a título de indenização anual para aquisição de fardamento necessário ao desempenho de suas funções, do valor de 60% do vencimento básico do cargo efetivo, grau "A", a ser paga no mês de julho de cada ano.

§4º. O servidor em curso de formação da Guarda Municipal receberá a indenização de que trata o §3º, deste artigo, no segundo mês anterior à conclusão do referido curso.

§5º. Os percentuais, pagos a título de função gratificada, e a indenização anual previstos neste artigo são devidos enquanto o servidor estiver no exercício das atribuições, não se incorporando ao vencimento básico do cargo efetivo do servidor designado, e não serão utilizados como base de cálculo para o pagamento de outros benefícios.

CAPÍTULO X DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 70. A jornada normal de trabalho dos servidores municipais é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, assegurado o intervalo de 1(uma) hora para almoço, adequado ao regime de funcionamento da unidade administrativa de lotação do servidor, com exceção dos cargos previstos em lei específica.

§ 1º. O disposto no *caput* do artigo não se aplica aos servidores efetivos que possuem carga horária diferenciada em decorrência da categoria profissional a que pertencem.

§ 2º. A unidade administrativa, em função de sua natureza ou peculiaridade da atividade profissional, poderá funcionar em regime de escala, compensação, revezamento ou plantão.

§ 3º. O ocupante de cargo em comissão se submeterá a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração, hipótese que não caracteriza serviço extraordinário.

§ 4º. Poderá ser alterado o horário de expediente de órgão, unidade administrativa, área de atividade, a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal, titulares de Autarquias e de Fundações Municipais, para atender à natureza específica do serviço a ser prestado ou em face de circunstâncias especiais, observado o cumprimento da jornada normal de trabalho, nos termos de regulamento próprio.

SANTA LUZIA





§ 5º. Poderá ser estabelecida carga horária a ser cumprida na proporção de 12h/36h, de acordo com a natureza do cargo e o interesse público.

§6º. A jornada normal do servidor ocupante de cargo privativo de advogado, nos quadros da prefeitura municipal, será de 20 (vinte) oras semanais e de no mínimo 04 (quatro) horas diárias.

Art. 71. Fica o chefe do Poder Executivo Municipal, observada a conveniência da Administração e do servidor, conceder ampliação de jornada de trabalho, por necessidade do serviço, aos servidores que têm jornada de 4(quatro) e 6(seis) horas diárias e que se mostrarem interessados.

§1º. Na hipótese do *caput*, a proporcionalidade do acréscimo da jornada terá como referência, para fins de pagamento, o valor da hora correspondente à base do vencimento do servidor.

§ 2º. A apuração da ampliação da jornada, que trata este artigo, será feita mensalmente e deverá ser atestada pelo titular da unidade administrativa.

§ 3º. Compete aos titulares das unidades administrativas a convocação e a dispensa, do servidor para a realização do serviço de que trata este artigo, mediante autorização prévia do Secretário Municipal, do chefe de divisão ou chefe de seção.

§ 4º. A ampliação de jornada de que trata este artigo, não se configura como hora extra-extraordinária.

Art. 72. O servidor que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em Cargo de Provisão em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, podendo optar pela maior remuneração.

Art. 73. O Chefe do Executivo, através de Decreto, regulamentará o horário de trabalho das unidades Administrativas, considerando as peculiaridades das atividades desempenhadas e o local na qual são exercidas, e poderá ser alterada mediante a necessidade do serviço e do interesse público.

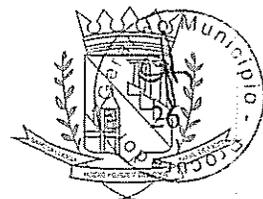
CAPÍTULO XI DA LOTAÇÃO

Art. 74. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativo e quantitativo, necessários ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura de Santa Luzia.

Art. 75. Atendido sempre o interesse público, o Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas poderá alterar a lotação do servidor "ex-officio" ou a pedido, desde que haja anuência dos respectivos Secretários Municipais das áreas envolvidas.

Art. 76. O afastamento do servidor da unidade administrativa em que estiver lotado para ter exercício em outra, só se verificará mediante prévia autorização do chefe do Poder Executivo.

Santa Luzia





Art. 77. Atendido sempre a interesse público, o Chefe do Poder Executivo Municipal poderá alterar a lotação do servidor "ex-officio" ou a pedido, desde que não ocorra desvio de função ou haja redução de vencimento do servidor.

CAPÍTULO XII DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 78. Para fins de implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento, os servidores efetivos são enquadrados, automaticamente, nos cargos transformados, correspondentes aos cargos dos quais são titulares.

§ 1º. O enquadramento inicial dos servidores atende às seguintes condições:

- I. ser efetivo no serviço público municipal;
- II. exercer, efetivamente, as atribuições do cargo transformado;
- III. atender aos requisitos profissionais básicos estipulados para o cargo.
- IV. irredutibilidade do vencimento básico.

§ 2º. O servidor estável, nos termos do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, que ainda não tenha logrado aprovação em concurso para fins de efetivação, será posicionado com os critérios definidos neste capítulo, dependendo a sua efetivação no cargo de aprovação em concurso, para concorrer à progressão e promoção previstas nesta lei.

§ 3º. Os servidores municipais inativos, aposentados antes da EC 41/2003, ficam enquadrados nos cargos correspondentes aos seus da ativa, assegurados os direitos legalmente previstos, obedecidas as normas constitucionais.

§ 4. Para fins de enquadramento, os servidores ativos e inativos apostilados no extinto cargo de Secretário, de referência nível "U", grau "IV", terão a gratificação já adquirida nos termos do art. 68, da Lei 1.474/1991 incorporada, passando a receber como referência o valor do subsídio do novo cargo de Secretário Municipal criado na Lei da Estrutura Administrativa Organizacional, publicada em 2008.

§ 5º. Para fins de enquadramento, os servidores ativos e inativos apostilados no cargo de Diretor de Departamento, de referência nível "P", grau "I", terão a gratificação já adquirida nos termos art. 68, da Lei 1.474/1991 incorporada, passando a receber como referência o valor do cargo de Chefe de Divisão, com vencimento básico definido no Anexo III, da Lei da Estrutura Administrativa Organizacional, publicada em 2008.

§ 6º. No enquadramento dos servidores ativos e inativos apostilados nos cargos de Assessor Administrativo Ia, IIa e IIIa; Gerente Ia, IIa e IIIa; Diretor Ia, IIa e IIIa; Diretor Especialista Ia, IIa, e IIIa; e Auditor Ia, IIa e IIIa, criados pela Lei Municipal nº 2.258/2000 para os quais não existe correlação com os novos cargos da Estrutura Administrativa Organizacional publicada em 2008, será utilizada para posicionamento, a tabela do Anexo II, desta Lei, respeitada a irredutibilidade do vencimento do cargo comissionado de apostilamento, bem como a recomposição criada pela Lei nº 2.358/2002.

Art. 79. No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

Santa Luzia





- I. a nomenclatura e descrição de atribuições do cargo para o qual o servidor efetivo foi nomeado;
- II. nível de vencimento do cargo;
- III. habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Art. 80. Para fins de enquadramento dos atuais servidores efetivos já apostilados em cargo comissionado será considerado o valor básico do cargo de apostilamento, resguardando os direitos já adquiridos dos servidores.

Art. 81. Os atuais servidores efetivos do Quadro de Pessoal Permanente serão enquadrados no grau do seu respectivo cargo ou função, e para posicioná-lo na Tabela de Vencimento levar-se-á em consideração o tempo de serviço, obedecerão aos seguintes critérios:

- I. no grau de vencimento "A", o servidor efetivo que contar até 5 (cinco) anos de efetivo exercício municipal;
- II. no grau de vencimento "B", o servidor efetivo que contar acima de 5 (cinco) anos até 10 (dez) anos de efetivo exercício municipal;
- III. no grau de vencimento "C", o servidor efetivo que contar acima de 10 (dez) anos até 15 (quinze) anos de efetivo exercício municipal;
- IV. no grau de vencimento "D", o servidor efetivo que contar acima de 15(quinze) anos de efetivo exercício municipal.

Art. 82. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento.

§ 1º. O servidor efetivo será enquadrado conforme habilitação exigida para provimento do cargo, não havendo coincidência de vencimentos, será posicionado no grau cujo valor seja imediatamente superior ao seu atual vencimento.

§ 2º. Em hipótese alguma, o servidor público efetivo será enquadrado tomando-se por base, cargo ou emprego que ocupa por motivo de substituição ou outro motivo.

Art. 83. O servidor efetivo cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta lei poderá no prazo de 30(trinta) dias úteis, a contar da data da publicação dos atos coletivos de enquadramento, dirigir-se a Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas com uma petição de revisão de enquadramento devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. O Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas deverá decidir sobre o requerimento, nos 10(dez) dias úteis que se sucederem ao recebimento da petição, encaminhando o despacho para ratificação ao Chefe do Executivo Municipal.

§ 2º. Em caso de indeferimento, o Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas dará ao servidor efetivo conhecimento dos motivos do indeferimento da petição.

Santa Luzia





§ 3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do chefe do Poder Executivo Municipal deverá ser publicada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar do término do processo.

CAPÍTULO XIII DOS CARGOS EXTINTOS E EM EXTINÇÃO

Art. 84. A extinção dos cargos existentes no plano de cargos vigente antes da publicação desta Lei se dará de ofício, na forma estabelecida neste capítulo.

Art. 85. Ficam extintos todos os cargos, empregos públicos e funções gratificadas, desde que vagos, existentes na administração centralizada do Executivo Municipal anteriores à vigência desta Lei, de acordo com o Anexo III.

Parágrafo Único. Excetuam-se do disposto neste artigo os cargos providos e aqueles cujas funções estão sendo exercidas por servidores públicos efetivos.

Art. 86. São declarados excedentes e ficarão automaticamente extintos, no momento em que vagarem, os cargos com seus respectivos quantitativos, que compõem o Anexo III.

§ 1º. Fica assegurado aos ocupantes destes cargos o direito à promoção, nos termos desta Lei.

§ 2º. A remuneração dos servidores efetivos ocupantes de cargos em extinção dar-se-á obedecendo as disposições previstas nos artigos 78 e 80 quanto ao reenquadramento em classes.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 87. Para se efetivarem no cargo público os servidores declarados estáveis pela Constituição Federal deverão prestar concurso público.

Art. 88. Depois de concluído o enquadramento de todos os servidores municipais efetivos, o número de cargos dentro dos diversos grupos, será considerado definitivo, admitindo-se alteração somente por lei.

Art. 89. O tempo de serviço público municipal, estadual ou federal que tenha o servidor efetivo prestado antes de ingressar no serviço público municipal sob o regime desta lei será considerado exclusivamente para fins de contagem de tempo para aposentadoria, não podendo ser considerado para qualquer outro fim.

Art. 90. O servidor efetivo que, na data de publicação desta lei, estiver à disposição com ônus, exercendo cargo comissionado, afastado por licença a gestante ou para tratamento da própria saúde, exercendo mandato sindical, será enquadrado normalmente.

Art. 91. O servidor efetivo que, na data de publicação desta lei, se encontrar em licença para tratar de interesse particular ou à disposição sem ônus, será enquadrado por ocasião do seu retorno ao serviço.

Art. 92. A Prefeitura Municipal de Santa Luzia poderá contratar estagiários do ensino

Santa Luzia





médio e curso superior, de acordo com a legislação federal, com quantitativo a estabelecido, por ato do chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com a lotação ideal e as necessidades da Prefeitura, como também serviços voluntários que serão regulamentados por decreto municipal.

Art. 93. É parte integrante da presente lei os Anexos I a III e as atribuições dos cargos que serão definidas por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 94. Os decretos necessários à regulamentação da presente lei deverão ser editados no prazo máximo de 180 dias a partir da data de sua publicação.

Art. 95. Ficam extintos os abonos e vantagens em desacordo com esta lei.

Art. 96. A Administração Municipal que, nos prazos previstos nesta lei não implantar a Avaliação de Desempenho para Progressão Horizontal deverá conceder automaticamente o benefício a todos os servidores efetivos que dele fizerem jus.

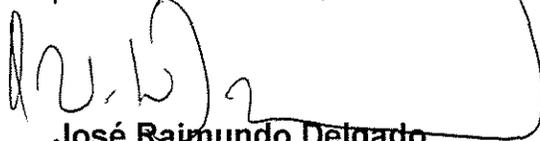
Art. 97. Para não ocorrer paralisação na prestação do serviço público, fica a Administração Pública Municipal autorizada a efetuar contratação temporária para suprir os cargos previstos nessa lei até que seja realizado o concurso público, sendo que este deverá ser autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal no prazo máximo de 180 dias, contatos a partir de 01 de janeiro de 2009.

Art. 98. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias previstas em orçamento vigente.

Art. 99. Ficam revogadas as Leis Municipais nºs 1.488/1992; 1.583/1993; 1.600/1993; 1.611/1993; 1.617/1993; 1.631/1993; 1.694/1994; 1.762/1995; 1.829/1996; 1.844/1996; 1.855/1996; 1.876/1996; 1.891/1996; 1899/1996; 2.258/2000; 2.358/2002; 2.566/2005; 2.818/2008 e todas as demais disposições em contrário.

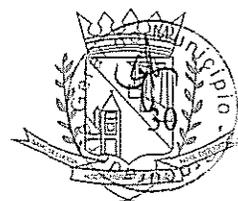
Art. 100. Esta lei entrará em vigor em 01 de janeiro de 2009.

Prefeitura Municipal de Santa Luzia, 23 de outubro de 2008.


José Raimundo Delgado
Prefeito Municipal

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
AFIXADO EM 23/10/08
RETIRADO EM
 Setor de Protocolo

Santa Luzia



2011

2011

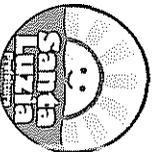
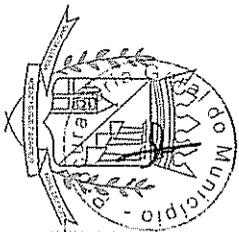
ANEXO I/A - Lei n. 2.847/2008

QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

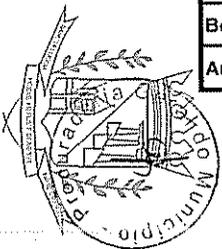
GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS AUXILIARES (SAU)
 Segmento de Escolaridade: 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA				
CARGOS	Nº DE CARGOS CRIADOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO DE CARGOS	EXTINÇÃO	TOTAL DE CARGOS
Auxiliar de Serviços	604	Auxiliar de Serviços Públicos	I	34		1500
Vigia	6				6	
Servente(Estável)	34				21	
Marteleteiro	10					
Coletor de Lixo	119					
Servente	693					

1



33.045.090



ANEXO I - B - Lei n. 2.847/2008

QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS OPERACIONAIS (SOP)
Segmento de Escolaridade: Ensino Fundamental Completo

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA				
CARGOS	N.º DE CARGOS CRIADOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO DE CARGOS	EXTINÇÃO DE CARGOS	TOTAL DE CARGOS
Operador de Máquinas	34	Operador de Máquinas	II	-	19	15
Motorista	22	Motorista	II	78	-	100
Mecânico	3	Mecânico	II	7	-	10
Encarregado de Obras	8	Oficial de Obras e Manutenção	II	-	-	8
Operador de Usina	3		II	-	3	0
Soldador	3		II	-	-	3
Encarregado de Eletricista	1		II	-	-	1
Encarregado de Carpintaria	1		II	-	-	1
Encarregado de Limpeza Urbana	8		II	-	5	3
Lubrificador	1		II	-	-	1
Eletricista	5		II	-	-	5
Pintor de Parede	5		II	-	-	5
Pintor de Autos	1		II	-	-	1
Pedreiro	10		II	-	-	10
Carpinteiro	5		II	-	-	5
Armador	3		II	-	-	3
Bombeiro Hidráulico	4		II	-	-	4
Auxiliar de Saúde	1	Auxiliar de Saúde	II	-	-	1

[Handwritten signature]



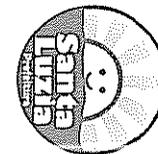
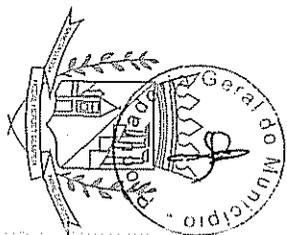
33045090

ANEXO I - C - Lei n. 2.847/2008

QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS
PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS (SAD)
Segmento de Escolaridade: Ensino Médio Completo

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA				
CARGOS	N.º DE CARGOS CRIADOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO DE CARGOS	EXTINÇÃO DE CARGOS	TOTAL DE CARGOS
Oficial de Administração	96	Agente de Gestão Administrativa	III	373	-	610
Agente de Administração	89				-	
Auxiliar Administrativo III	1				-	
Auxiliar Administrativo VII	3				-	
Técnico Administrativo Ref.UIV	3				-	
Técnico Administrativo Ref.SI	5				-	
Técnico Administrativo	10				-	
Oficial Fazendário	30				25	
Telefonista	5	Telefonista	III	5	-	10



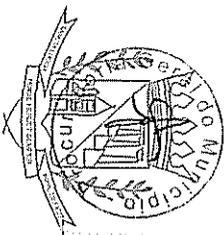
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ANEXO I - D - Lei n. 2.847/2008

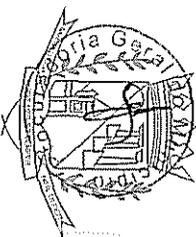
QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS (SES)
Segmento de Escolaridade: Ensino Médio ou Curso Profissionalizante

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA				
CARGOS	N.º DE CARGOS CRIADOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO DE CARGOS	EXTINÇÃO DE CARGOS	TOTAL DE CARGOS
Fiscal Municipal de Trânsito	64	Agente Municipal de Trânsito	III	36	-	100
Auxiliar de Consultório Dental	75	Auxiliar de Consultório Dental	III	-	15	60
Auxiliar de Fisioterapia	1	Auxiliar de Fisioterapia	III	-	1	-
Auxiliar de Enfermagem	216	Técnico em Enfermagem	III	-	212	4
Desenhista	2	Desenhista Projetista	III	-	-	2
Fiscal de Posturas	3	Fiscal de Posturas	III	7	-	10
Fiscal de Sanitário	3	Fiscal de Saúde e Saneamento	III	7	-	10
Fiscal de Tributos	15	Fiscal de Tributos	III	-	-	15
Guarda Municipal	71	Guarda Municipal	III	129	-	200
Instrutor de Música	5	Monitor de Música	III	10	-	15
Técnico em Enfermagem	24	Técnico em Enfermagem	III	16	-	40
Técnico em Higiene Dental	6	Técnico em Higiene Dental	III	4	-	10
Técnico em Laboratório	2	Técnico em Laboratório	III	8	-	10
Topógrafo	3	Técnico em Topografia	III	7	-	10



SANTA LUZIA



ANEXO I - D - Lei n. 2.847/2008

QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

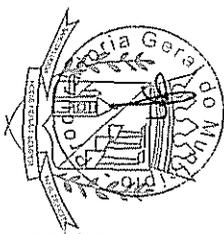
GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS (SES)
Segmento de Escolaridade: Ensino Médio ou Curso Profissionalizante

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA				
CARGOS	N° DE CARGOS CRIADOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO DE CARGOS	EXTINÇÃO DE CARGOS	TOTAL DE CARGOS
-	-	Fiscal de Obras	III	5	-	5
-	-	Fiscal Ambiental	III	5	-	5
-	-	Monitor de Esportes	III	100	-	100
-	-	Monitor de Lazer	III	5	-	5
-	-	Monitor de Arte e Cultura	III	20	-	20
-	-	Técnico em Agropecuária	III	3	-	3
-	-	Técnico em Edificações	III	10	-	10
-	-	Técnico em Segurança do Trabalho	III	3	-	3
-	-	Técnico de Manutenção de Máquinas e Equipamentos	III	3	-	3
-	-	Técnico em Informática	III	10	-	10
-	-	Técnico em Meio Ambiente	III	10	-	10
-	-	Técnico em Eletromecânica	III	5	-	5
-	-	Técnico em Eletrônica	III	2	-	2
-	-	Técnico em Radiologia	III	10	-	10

[Handwritten signature]



33045090



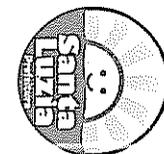
ANEXO I - E - Lei n. 2.847/2008

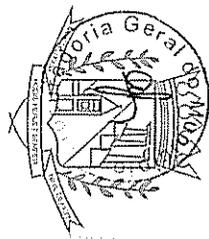
QUADRO DEMONSTRATIVO DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS
PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OPERACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR (SUP)
Segmento de Escolaridade: Nível Superior

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO PROPOSTA						
	CARGOS	N° DE CARGOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	ACRÉSCIMO	EXTINÇÃO	TOTAL DE
-	-	-	Administrador Público	IV	20	-	20
-	-	-	Analista de Sistemas	IV	-	-	10
-	-	-	Engenheiro Ambiental	IV	-	-	3
-	-	-	Fisioterapeuta	IV	-	-	5
-	-	-	Farmacêutico	IV	-	-	5
-	-	-	Engenheiro Mecânico	IV	-	-	3
-	-	-	Engenheiro Elétrico	IV	-	-	3
-	-	-	Geógrafo	IV	-	-	3
-	-	-	Engenheiro Agrônomo	IV	-	-	3
-	-	-	Engenheiro Agrimensor	IV	2	-	2
-	-	-	Historiador	IV	-	-	1
-	-	-	Nutricionista	IV	-	-	2
-	-	-	Terapeuta Ocupacional	IV	-	-	3
-	-	-	Médico Veterinário	IV	-	-	3
-	-	-	Zootecnista	IV	-	-	2
-	-	-	Turismólogo	IV	-	-	1

[Handwritten signature]





ANEXO III - Lei n. 2.847/2008

ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS EM EXTINÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

CARGOS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL	TOTAL DE CARGOS
Marteleiro	Auxiliar de Serviços Público	I	10
Vigia	Auxiliar de Serviços Público	I	6
Servente	Auxiliar de Serviços Público	I	21
Eletricista	Oficial de Obras e Manutenção	II	5
Operador de Usinas	Oficial de Obras e Manutenção	II	3
Encarregado de Limpeza Urbana	Oficial de Obras e Manutenção	II	5
Oficial de Serviços I	Oficial de Obras e Manutenção	II	11
Encarregado de Serviço I	Oficial de Obras e Manutenção	II	6
Operador de Máquinas	Operador de Máquinas	II	19
Auxiliar de Saúde	Técnico em Enfermagem	II	1
Auxiliar Administrativo III	Agente de Gestão Administrativa	III	1
Auxiliar Administrativo VII	Agente de Gestão Administrativa	III	3
Oficial fazendário	Agente de Gestão Administrativa	III	25
Auxiliar de Consultório Dental	Auxiliar de Consultório Dental	III	15
Auxiliar de Fisioterapia	Auxiliar de Fisioterapia	III	1
Auxiliar de Enfermagem	Técnico em Enfermagem	III	212
Bibliotecário	Bibliotecário	IV	27
Médico/Ginecologista	Médico	IV	27
Médico	Médico	IV	35
Procurador	Advogado	IV	2
Dentista	Dentista	IV	1

