

LEI Nº. 1.680 DE 07 DE ABRIL DE 2008.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PERTENCENTES AO QUADRO DE PESSOAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MANGA, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO, INSTITUI NOVA TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Manga, por seus Vereadores, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Fica instituído o Sistema de Carreiras dos servidores públicos, no âmbito do Poder Executivo, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto no art. 39 da Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Parágrafo Único – Os princípios e as matérias contidas nesta Lei deverão ser estendidos aos entes que compõem a Administração Pública Indireta do Município, quando houver.

Art. 2º - O regime jurídico do servidor público da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Manga é o estatuário, em conformidade com as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos deste Município, em vigor.

Art. 3º - Os servidores públicos da Educação Municipal terão Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos próprio.

Art. 4º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo Municipal tem por objetivos:

I – estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores;

II – criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;

III – garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, merecimento e aperfeiçoamento profissional;

IV – assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS ADOTADOS NESTA LEI

Art. 5º - Para efeito deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, considera-se:

I – Avaliação de Desempenho – Procedimento utilizado para medir o cumprimento das atribuições do cargo pelo servidor, bem como para permitir seu desenvolvimento funcional na carreira.

II – Cargo Público – Conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento determinado pago pelos cofres públicos municipais.

III – Cargo Público Efetivo – Conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento determinado pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Concurso Público.

IV – Cargo Público em Comissão – Conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento determinado pago pelos cofres públicos municipais e provido em caráter transitório, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal.

V – Classe – Conjunto de cargos com a mesma denominação, com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, e o mesmo nível de escolaridade, indicado na Tabela de Vencimentos em algarismo romano.

VI – Demissão – Penalidade decorrente da prática de ilícito administrativo, que tem por objetivo desligar o servidor dos quadros do funcionalismo.

VII – Enquadramento – Ajustamento do servidor no Cargo, Classe e Grau, de conformidade com as condições e requisitos especificados para o mesmo.

VIII – Exercício Efetivo – Período de trabalho contínuo do servidor na Administração Municipal, ou quando à disposição de órgão da Administração Estadual ou Federal por convênio, acordo ou ajuste.

IX – Exoneração – Ato administrativo de dispensa do servidor que ocorre a pedido ou *ex officio* de conformidade com o disposto no Estatuto dos Servidores do Município.

X – Faixa de Vencimentos – Conjunto de graus dentro de cada classe de vencimentos.

XI – Função Pública – Posto oficial de trabalho na Administração Municipal provido em caráter transitório e nos termos da lei, que não integra a categoria de cargo público.

XII – Grau – Posicionamento do vencimento em cada classe, organizado na horizontal, em ordem crescente, indicado por letras, para todos os cargos de provimento efetivo do Executivo Municipal.

XIII – Interstício – Lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor de cargo de provimento efetivo se habilite à progressão horizontal.

XIV – Lotação – Ato administrativo que determina o local de trabalho dos servidores do quadro de provimento efetivo da Administração Municipal.

XV – Nível – Grau de escolaridade necessário para provimento do cargo.

XVI – Nomeação – Ato administrativo de provimento de cargo efetivo ou em comissão.

XVII – Quadro Geral – Conjunto que indica em seus aspectos qualitativos e quantitativos a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades da Administração Municipal.

XVIII – Recrutamento Amplo – Forma de provimento de cargo comissionado que pode ser ocupado por servidor do quadro efetivo ou pessoa estranha ao quadro de servidores da Administração Municipal.

XIX – Recrutamento Limitado – Forma de provimento de cargo comissionado que só pode ser ocupado por servidor do quadro efetivo da Administração Municipal.

XX – Remuneração – Retribuição pecuniária correspondente à soma dos vencimentos e das vantagens.

XXI – Servidor Público – Toda pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Direta e Indireta do Município de Manga.

XXII – Símbolo – Posicionamento do cargo comissionado, definindo-lhe o vencimento a que se identifica com o respectivo código.

XXIII – Tabela de Vencimentos – Conjunto organizado de classes e graus de retribuição pecuniária fixa, adotado pelo Poder Executivo Municipal.

XXIV – Vantagem Pessoal – Conjunto de adicionais de remuneração de natureza pecuniária de caráter individual, concedida mediante assunção de direitos previstos em lei.

XXV – Vencimento – Retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6º – São requisitos básicos para provimento de cargo público:

I – aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos à ordem de classificação e o prazo de validade do concurso;

II – idade mínima de 18 (dezoito) anos;

III – nacionalidade brasileira;

IV – gozo dos direitos políticos;

V – regularidade em relação às obrigações eleitorais e, se do sexo masculino, em relação às obrigações militares;

VI – nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo, conforme estabelecido no Anexo III desta Lei;

VII – aptidão física e mental comprovada em prévia inspeção médica oficial, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

VIII – idoneidade moral;

IX – habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Parágrafo Único – As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em Lei e/ou previstos no Edital do concurso.

Art. 7º - Às pessoas portadoras de deficiência, serão reservadas vagas no percentual estabelecido pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manga e no Edital do Concurso, e estas terão direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

Art. 8º – Os provimentos dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei serão autorizados por ato do Prefeito Municipal, mediante solicitação dos Secretários Municipais, desde que haja vaga, dotação orçamentária para atender às despesas dele decorrentes e o provimento não implique em excesso de gasto com pessoal.

Parágrafo Único – Deverão constar dessa solicitação:

I – denominação e vencimento do cargo;

II – quantitativo dos cargos a serem providos;

III – justificativa para solicitação do provimento;

IV – relatório do impacto da despesa na folha de pagamento e no orçamento geral;

V – indicação da dotação orçamentária.

CAPÍTULO IV DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 9º – O ingresso no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Manga dar-se-à por concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O concurso público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 2º - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos serão estabelecidos em Edital a ser fixado na sede da Prefeitura e publicado em órgão oficial de imprensa ou em periódico de grande circulação no Município ou Região.

§ 3º - Não se abrirá novo concurso público enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§ 4º - A aprovação em concurso público não gera direito à nomeação, mas esta, quando ocorrer, respeitará a ordem de classificação dos candidatos, e só se efetivará após prévia inspeção médica oficial.

Art.10 – Além das normas gerais, os concursos públicos serão regidos por instruções especiais, que farão parte do Edital, respeitando, principalmente, o princípio da publicidade.

Parágrafo Único – Do Edital do concurso deverão constar ainda, entre outros, os seguintes requisitos:

I – nome do cargo e número de vagas a serem preenchidas, vencimento do cargo e carga horária a ser cumprida;

II – nível de escolaridade exigível, comprovado mediante apresentação da documentação pertinente.

Art. 11 – Aos candidatos será assegurado o direito de recorrer, nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados parciais ou finais, homologação do concurso e nomeação.

Art. 12 – O servidor aprovado em concurso público e nomeado para o cargo, será efetivado após 03 (três) anos de estágio probatório, cujo desempenho será avaliado por Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, com base em critérios estabelecidos por ato próprio do Executivo Municipal, observados os fatores constantes do artigo 53 desta Lei.

Art. 13 – Os cargos do Quadro de Pessoal, quanto à forma de provimento, são classificados em:

- I – Cargos de Provimento Efetivo;
- II – Cargos de Contratação Temporária;
- III – Cargos de Provimento em Comissão.

CAPÍTULO V DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 14 – Os cargos de natureza efetiva do Quadro de Pessoal constantes desta Lei serão providos:

- I – por enquadramento dos atuais servidores titulares de cargos efetivos na Prefeitura;
- II – por nomeação, precedida de aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos.

Art. 15 – Os cargos de provimento efetivo são os constantes do Anexo I.

Art. 16 – O provimento dos cargos efetivos deverá ser feito mediante rigorosa observância aos requisitos básicos e específicos indicados nesta Lei, sob pena de ser considerado nulo de pleno direito o ato de nomeação, não gerando qualquer obrigação para o Município nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Parágrafo Único – Fica o Executivo Municipal autorizado a modificar, alterar ou complementar as atribuições dos cargos efetivos, por Decreto, devidamente justificado, sempre que for necessário, para adequar as respectivas atribuições à necessidade pública e/ou à dinâmica econômica, tecnológica, social ou legal.

Art. 17 – Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo, conforme disposto no artigo 41, § 3º da Constituição Federal.

Art. 18 – Ficam criados no Quadro de Pessoal do Município de Manga os cargos efetivos constantes do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO VI DOS CARGOS DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Art. 19 – Nos termos do art. 37, IX da Constituição Federal fica a Administração Municipal autorizada a contratar por excepcional interesse público.

Parágrafo Único – Para atender às necessidades de excepcional interesse público, como substituições de servidores em gozo de licença e criação de novas unidades, poderão ser contratados servidores por tempo determinado, nos termos do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 20 – Além daqueles previstos no artigo 37 da Constituição Federal, são cargos de contratação temporária todos aqueles necessários à implantação e implementação de programas especiais, cujos recursos sejam provenientes de convênios, ajustes ou acordos firmados pelo Município com os Governos Federal e Estadual.

§ 1º – Os cargos de contratação temporária e seus respectivos vencimentos para atendimento ao convênio do Governo Federal intitulado “Programa de Saúde da Família” estão especificados em lei própria.

Art. 21 – Na hipótese de extinção dos programas, convênios, acordos e ajustes mencionados no parágrafo anterior, os respectivos cargos serão automaticamente extintos e os contratos vigentes encerrados, garantindo os direitos gerados até a data de sua vigência, nos termos da respectiva lei.

CAPÍTULO VII DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 22 – Os cargos em comissão, de recrutamento amplo, são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo Municipal, constantes na Lei da Estrutura Administrativa, em vigor, do Poder Executivo do Município de Manga.

§ 1º - Os cargos em comissão serão providos mediante livre escolha do Chefe do Poder Executivo Municipal, entre pessoas de reconhecida capacidade profissional e/ou entre titulares de cargos de provimento efetivo na Prefeitura.

§ 2º - O servidor efetivo que perder a designação do cargo em comissão voltará a perceber o vencimento do seu cargo efetivo.

Art. 23 – Os Secretários Municipais terão seus subsídios fixados em parcela única, através de Lei Municipal específica, em conformidade com o art. 37, X e o art. 39, § 4º da Constituição Federal.

Art. 24 – As descrições e especificações dos cargos de provimento em comissão encontram-se estabelecidas na Lei da Estrutura Administrativa, em vigor, do Poder Executivo do Município de Manga.

Art. 25 – A exoneração de cargo em comissão dar-se-á:

I – a juízo do Chefe do Executivo Municipal;

II – a pedido do próprio servidor.

CAPÍTULO VIII DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 26 – Para efeito desta Lei, função de confiança é a designação de servidor, em caráter transitório, para atuar nas unidades organizacionais da Prefeitura, exercendo atribuições temporárias de direção, chefia e/ou assessoramento.

Art. 27 – É vedada a acumulação remunerada de 02 (duas) ou mais funções de confiança.

Art. 28 – As funções de confiança e seus respectivos quantitativos, símbolos e valores são aqueles fixados na Lei da Estrutura Administrativa, em vigor, do Poder Executivo do Município de Manga.

Parágrafo Único – A designação para o exercício da função de confiança será concedida mediante ato do Chefe do Executivo Municipal.

Art. 29 – O servidor que perder a designação da função de confiança voltará a perceber o vencimento do seu cargo efetivo.

Art. 30 – É assegurado a todos os servidores efetivos designados para as funções de confiança o instituto da progressão horizontal, desde que aprovados em concurso público.

CAPÍTULO IX DO VENCIMENTO E VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 31 – Os vencimentos iniciais dos cargos efetivos estão definidos no Anexo I desta Lei.

Art. 32 – A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão, deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal, estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo Único – A revisão dos vencimentos mencionada no *caput* deste artigo ocorrerá, sempre, no mês de abril.

Art. 33 – A cada cargo de provimento efetivo corresponde uma Classe e Grau de vencimento sobre o qual incidirão todas as vantagens a que o servidor fizer jus.

Parágrafo Único – O Anexo III contém os vencimentos correspondentes a cada uma das Classes dos cargos de provimento efetivo.

Art. 34 – O servidor titular de cargo efetivo, nomeado para exercer cargo em comissão, poderá optar pelo maior vencimento entre estes cargos e se exonerado do cargo em comissão, voltará a perceber o vencimento do cargo efetivo.

Parágrafo Único – Os servidores do quadro efetivo nomeados para cargos em comissão terão direito à progressão horizontal, pelos seus cargos efetivos, desde que tenham ingressado no serviço público municipal, através de concurso público.

Art. 35 – As substituições funcionais serão pagas se ocorrerem por 16 (dezesesseis) ou mais dias consecutivos e o pagamento calculado, proporcionalmente, ao período trabalhado e corresponderá à diferença entre o vencimento básico, expurgadas todas as vantagens pessoais, do substituído em relação ao substituto.

CAPÍTULO X DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 36 – O valor atribuído a cada classe de vencimento será devido pela jornada de trabalho prevista para o cargo a que pertence o servidor, nunca superior a 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 37 – O exercício de Cargo em Comissão ou Função de Confiança exigirá de seu ocupante a integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver

necessidade da Administração Pública Municipal, sem complementação remuneratória de qualquer natureza.

CAPÍTULO XI DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 38 – A Progressão Horizontal é a passagem do servidor efetivo do Quadro de Pessoal de um grau de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do cargo a que pertencer desde que cumpridas as normas deste Capítulo.

Art. 39 – A Progressão Horizontal corresponderá a um acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento do grau inicial (grau “A”) e será concedida ao servidor efetivo, a cada 02 (dois) anos, limitada a 13 (treze) graus, desde que satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

I – cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, entre uma progressão horizontal e outra;

II – obter, na média do resultado das 03 (três) últimas avaliações de desempenho, o resultado do aproveitamento mencionado no § 4º deste artigo.

§ 1º - Para efeitos deste artigo, o período em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo, não será computado para fins de contagem de tempo, exceto nas situações estabelecidas como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, em vigor.

§ 2º - A contagem de tempo para novo período será iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor efetivo houver completado o período anterior, desde que tenha obtido a progressão.

§ 3º - Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

§ 4º - A progressão horizontal será concedida observando o aproveitamento na avaliação de desempenho, de acordo com a tabela abaixo:

Avaliação de Desempenho	Porcentagem da Progressão
80% a 100%	03%
60% a 79%	02%
50% a 59%	01%

Art. 40 – O período aquisitivo para a Progressão Horizontal, será interrompido nas seguintes hipóteses:

I – quando o servidor sofrer penalidade disciplinar prevista na Legislação Municipal;

II – quando o servidor ausentar-se do serviço, no período de um ano, por mais de 06 (seis) dias continuados ou não, ressalvadas as faltas consideradas legais pelo Estatuto do Servidor Público.

Parágrafo Único – Aplicada a pena do *caput* deste artigo, inicia-se para o servidor, nova contagem do período para fins de obtenção da Progressão Horizontal.

Art. 41 – A progressão horizontal somente será paga aos servidores que ingressarem no serviço público através de concurso.

Art. 42 – O acréscimo pecuniário adquirido para Progressão Horizontal, uma vez concedido, incorpora-se ao vencimento do servidor.

Art. 43 – O servidor que possuir cargo de carreira e for designado para exercer cargo em comissão, fará jus às progressões no cargo de carreira apenas.

CAPÍTULO XII DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 44 – Fica instituído no âmbito desta Lei, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que deverá conter:

I – Programa Institucional de Qualificação;

II – Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

Art. 45 – O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá ser pactuado entre os entes federados e correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

Art. 46 – O Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá garantir:

I – as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos servidores da Prefeitura Municipal de Manga;

II – a qualificação dos servidores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;

III – a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos servidores.

Art. 47 – O Programa Institucional de Qualificação conterà os instrumentos necessários a consecução dos seguintes objetivos:

I – a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social da Prefeitura Municipal de Manga e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II – o desenvolvimento integral do cidadão servidor público.

Art. 48 – O Programa Institucional de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

I – das atividades dos servidores;

II – das atividades dos coletivos de trabalho;

III – das atividades do órgão ou da instituição.

Art. 49 – O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das instituições, cumprindo a função social da Prefeitura Municipal de Manga.

Art. 50 – Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos nesta Lei.

Art. 51 – A avaliação de desempenho, que tem por objetivo dar eficiência ao serviço público, será realizada anualmente, pelo chefe imediato do servidor, sob a orientação e coordenação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, constituída por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pelos servidores e 03 (três) indicados pelo Prefeito Municipal, com alternância de seus membros a cada 03 (três) anos, na forma a ser regulamentada em Decreto do Executivo Municipal.

Art. 52 – A avaliação de desempenho deverá procurar dar eficiência ao serviço público e, nesse processo, serão considerados, no mínimo, os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade.

Art. 53 – Outros critérios para a Avaliação de Desempenho poderão ser estabelecidos por Decreto do Executivo Municipal.

Art. 54 – Para que a avaliação de desempenho seja efetiva, deverão ser observados os seguintes fatores:

I – periodicidade;

II – conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;

III – objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

IV – fundamentação escrita da avaliação;

V – conhecimento do resultado da avaliação, pelo servidor.

Art. 55 – Os instrumentos de avaliação de desempenho deverão ser preenchidos tanto pela chefia imediata do servidor quanto pelo próprio servidor e serão enviados à Comissão de Desenvolvimento Funcional, para análise e apuração.

Parágrafo único – O Poder Executivo poderá valer-se de assessoria externa, contratada especialmente para dar suporte técnico à Comissão de Desenvolvimento Funcional.

CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 56 – Os atuais servidores do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Manga serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo II, levando-se em consideração os seguintes fatores:

I – atribuições desempenhadas no cargo anteriormente ocupado pelo servidor efetivo, para o qual foi aprovado em concurso público;

II – classe de vencimento do cargo ocupado pelo servidor;

III – nível de escolaridade;

IV – habilitação legal do servidor para o exercício de profissão regulamentada.

Parágrafo Único – Ficam os atuais servidores dispensados do cumprimento dos requisitos mínimos exigidos nos incisos II e III, para efeito de enquadramento em cargos da nova situação proposta pela presente Lei, salvo para os cargos que exigem habilitação legal específica para o exercício de profissão regulamentada.

Art. 57 – Os atuais servidores ficam automaticamente enquadramento no grau “A”, da respectiva classe do cargo, constante no anexo III desta Lei.

Art. 58 – Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento e vantagens permanentes.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 59 – A despesa com pessoal do Município não poderá exceder os limites estabelecidos na Constituição Federal e na Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 1º - A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I – se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa com pessoal e os acréscimos dela decorrentes;

II – se houver autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista;

III – é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público.

Art. 60 – A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II – os requisitos para investidura;

III – as peculiaridades do cargo.

§ 1º - Os Secretários Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

§ 2º - A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o parágrafo anterior, somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

§ 3º - A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração, direta, autárquica e fundacional dos membros do Poder Executivo do

Município, bem como os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito Municipal.

Art. 61 – Os servidores públicos municipais do quadro de provimento efetivo são vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social.

Art. 62 – As despesas decorrentes da implantação do presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 63 – Integram a presente Lei os Anexos de I a IV.

Art. 64 – Ficam revogadas na totalidade a Lei 1660 de 03 de setembro de 2007 e parcialmente a Lei Municipal nº 1.630 de 29 de junho de 2006 e todas as disposições em contrário, no que não confrontarem com o disposto nesta Lei.

Art. 65 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Manga, 07 de abril de 08.

Joaquim de Oliveira Sá Filho
Prefeito Municipal

A N E X O I
QUADRO DE CARGOS - SERVIDORES GERAL

Denominação do Cargo	Escolaridade Mínima Exigida	Forma de Recrutamento	Vagas	Carga Horária	Classe	Vencimento
Administrador de Empresas	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Advogado	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Agente Administrativo	Ensino Médio Completo	C	18	40 h	III	491,45
Agente Comunitário de Saúde do PSF	Ensino Médio Completo	PS	18	40 h	I	415,00
Agente de Especializado	Ensino Médio Completo	C	12	40 h	I	415,00
Agente de Saúde	Ensino Médio Completo	C	53	40 h	I	415,00
Agente de Vigilância Epidemiológica	Ensino Médio Completo	PS	8	40 h	I	415,00
Almozarife	Ensino Médio Completo	C	1	40 h	IV	550,00
Arquiteto	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Assistente Administrativo	Ensino Fundamental Completo	C	15	40 h	II	442,30
Assistente Social	Ensino Superior Completo	C	4	40 h	XI	2.500,00
Atendente de Farmácia	Ensino Médio Completo	C	2	40 h	I	415,00
Auxiliar de Enfermagem	Ensino Médio Completo	C	5	40 h	I	415,00
Auxiliar de Laboratório	Ensino Médio Completo	C	4	40 h	I	415,00
Auxiliar de Oficina Mecânica	Ensino Fundamental Incompleto	C	1	40 h	I	415,00
Auxiliar de Serviços Gerais	Ensino Fundamental Incompleto	C	177	40 h	I	415,00
Bioquímico	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	XI	2.500,00
Cirurgião Dentista	Ensino Superior Completo	C	7	40 h	XI	2.500,00
Contador	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Controlador Interno	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Coveiro	Ensino Fundamental Incompleto	C	2	40 h	I	415,00
Desenhista Técnico	Ensino Médio Completo	C	1	40 h	VI	600,00
Eletricista	Ensino Médio Completo	C	1	40 h	V	567,89
Enfermeiro	Ensino Superior Completo	C	10	40 h	XI	2.500,00
Enfermeiro do PSF	Ensino Superior Completo	PS	8	40 h	X	2.100,00
Engenheiro Civil	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	IX	1.600,00
Farmacêutico	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	XI	2.500,00
Fiscal de Meio Ambiente	Ensino Médio Completo	C	1	40 h	VII	655,26
Fiscal de Obras e Posturas	Ensino Médio Completo	C	2	40 h	VII	655,26
Fiscal de Tributos Municipais	Ensino Médio Completo	C	2	40 h	VII	655,26
Fiscal Sanitário	Ensino Médio Completo	C	2	40 h	VII	655,26
Fisioterapeuta	Ensino Superior Completo	C	2	40 h	XI	2.500,00
Fonoaudiólogo	Ensino Superior Completo	PS	1	20 h	VIII	1.300,00
Guarda Municipal	Ensino Médio Completo	C	10	40 h	IV	550,00
Mecânico de Manutenção	Ensino Fundamental Incompleto	C	1	40 h	III	491,45
Médico do PSF	Ensino Superior Completo	PS	8	40 h	XII	8.000,00
Médico Especialista	Ensino Superior Completo	C	3	20 h	XI	2.500,00
Médico Veterinário	Ensino Superior Completo	C	1	20 h	VIII	1.300,00
Motorista	Ensino Fundamental Incompleto	C	25	40 h	III	491,45
Motorista de Veículo Pesado	Ensino Fundamental Incompleto	C	15	40 h	VI	600,00
Nutricionista	Ensino Superior Completo	C	1	40 h	XI	2.500,00
Operador de Limpeza	Ensino Fundamental Incompleto	C	25	40 h	I	415,00
Operador de Máquina Leve	Ensino Fundamental Incompleto	C	2	40 h	III	491,45
Operador de Máquina Pesada	Ensino Fundamental Incompleto	C	2	40 h	VI	600,00
Psicólogo	Ensino Superior Completo	C	2	40 h	XI	2.500,00
Técnico em Contabilidade	Ensino Médio Completo	C	4	40 h	VI	600,00
Técnico em Enfermagem	Ensino Médio Completo	C	8	40 h	II	442,30
Técnico em Higiene Dental	Ensino Médio Completo	PS	7	40 h	II	442,30
Técnico em Informática	Ensino Médio Completo	C	1	40 h	VI	600,00
Terapeuta Ocupacional	Ensino Superior Completo	PS	1	20 h	VIII	1.300,00
Vigia	Ensino Fundamental Incompleto	C	20	40 h	I	415,00
TOTAIS			501			

Observação:

C - Concurso Público
PS - Processo Seletivo

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS TRANSFORMADOS - SERVIDORES GERAL

Situação Anterior	Situação Atual	Nº Atual de Servidores
Agente Administrativo I	Agente Administrativo	27
Dentista	Cirurgião Dentista	1
Fiscal de Rendas	Fiscal de Tributos Municipais	1
Mecânico	Mecânico de Manutenção	1
Oficial de Serviços	Auxiliar de Serviços Gerais	8

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL DO MUNICÍPIO DE MANGA

Razão: 3%

CLASSE	GRAU													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
I	415,00	427,45	439,90	452,35	464,80	477,25	489,70	502,15	514,60	527,05	539,50	551,95	564,40	576,85
II	442,30	455,57	468,84	482,11	495,38	508,65	521,91	535,18	548,45	561,72	574,99	588,26	601,53	614,80
III	491,45	506,19	520,94	535,68	550,42	565,17	579,91	594,65	609,40	624,14	638,89	653,63	668,37	683,12
IV	550,00	566,50	583,00	599,50	616,00	632,50	649,00	665,50	682,00	698,50	715,00	731,50	748,00	764,50
V	567,89	584,93	601,96	619,00	636,04	653,07	670,11	687,15	704,18	721,22	738,26	755,29	772,33	789,37
VI	600,00	618,00	636,00	654,00	672,00	690,00	708,00	726,00	744,00	762,00	780,00	798,00	816,00	834,00
VII	655,26	674,92	694,58	714,23	733,89	753,55	773,21	792,86	812,52	832,18	851,84	871,50	891,15	910,81
VIII	1.300,00	1.339,00	1.378,00	1.417,00	1.456,00	1.495,00	1.534,00	1.573,00	1.612,00	1.651,00	1.690,00	1.729,00	1.768,00	1.807,00
IX	1.600,00	1.648,00	1.696,00	1.744,00	1.792,00	1.840,00	1.888,00	1.936,00	1.984,00	2.032,00	2.080,00	2.128,00	2.176,00	2.224,00
X	2.100,00	2.163,00	2.226,00	2.289,00	2.352,00	2.415,00	2.478,00	2.541,00	2.604,00	2.667,00	2.730,00	2.793,00	2.856,00	2.919,00
XI	2.500,00	2.575,00	2.650,00	2.725,00	2.800,00	2.875,00	2.950,00	3.025,00	3.100,00	3.175,00	3.250,00	3.325,00	3.400,00	3.475,00
XII	8.000,00	8.240,00	8.480,00	8.720,00	8.960,00	9.200,00	9.440,00	9.680,00	9.920,00	10.160,00	10.400,00	10.640,00	10.880,00	11.120,00