

Senhor Presidente,

1. Através da presente, com extrema satisfação submetemos à apreciação dessa Augusta Câmara Municipal, por intermédio de Vossa Excelência, o presente Projeto de Lei Complementar que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os servidores públicos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico e Superior, do Município de João Pessoa, que formam o quadro de pessoal da Administração Direta e dá outras providências".
2. Inicialmente, é importante destacar que o anexo Projeto de Lei constitui-se em indispensável instrumento legal à orientação, ao desenvolvimento profissional, à valorização e à melhoria do desempenho dos servidores públicos municipais, para o alcance dos objetivos primordiais da Administração Municipal.
3. Destarte, ainda no início do exercício de 2009, foram realizados estudos pela equipe administrativa da Prefeitura Municipal de João Pessoa, designada através da portaria nº 728, de 16.04.2009, com a participação de representantes dos servidores públicos, dos sindicatos e Associações representativos dos servidores, resultando no presente Projeto de Lei que ora submetemos à apreciação dessa Casa.
4. O trabalho profícuo e extenuante desenvolvido pela Comissão, após inúmeras análises e retificações sugeridas, resultou na presente propositura, cuja proposta traz para os servidores mecanismos de ganho efetivo e real de remuneração a curto, médio e longo prazo, assim como institui e regulamenta dispositivos legais que permitirão aos servidores progressão na carreira mediante investimento profissional na qualificação, titulação e avaliação de desempenho no exercício das suas funções.

À Sua Excelência, o Senhor

AT: DURVAL FERREIRA FILHO

Presidente da Câmara Municipal de João Pessoa

NESTA

5. Como medida inicial de valorização do servidor incorpora a Gratificação Municipal de Produtividade - GPM, ao vencimento padrão inicial do respectivo grupo, e consequentemente, a extingue para todos os efeitos legais, revogando a Lei Municipal nº 6.611/91. Esta iniciativa é, por demasia importante, para a valorização da remuneração do servidor, observando que a mencionada vantagem desvirtuada em toda a sua gênese não mais representa instrumento de diferenciação da produtividade do servidor, haja vista todos perceberem, à exceção dos beneficiários da Gratificação de Serviço Especial - GSE. Outra prejudicial é o fato do modelo atual não incorporar a GPM à base remuneratória para efeitos de aposentadoria, e com sua incorporação ao padrão de vencimento, o servidor poderá aposentar-se computando na respectiva gratificação aos seus vencimentos.
6. Neste aspecto, o mesmo procedimento é adotado em relação a Gratificação de Exercício de Função de Saúde - GEFS, criada através da Lei Complementar nº 51, de 07 de abril de 2008 e que possui como beneficiários os servidores que se encontram à disposição da Secretaria Municipal de Saúde e que não foram integrados ao Plano de Cargos e Carreira da área de saúde. Portanto, para todos os efeitos legais, inclusive aposentadoria, a referida vantagem é incorporada à respectiva base de vencimento do servidor, extinguindo em seguida para todos os efeitos, em face da revogação do dispositivo legal que a originou.
7. A presente propositura compreende oito capítulos, distribuídos da seguinte forma: Capítulo I - Das Disposições Preliminares; Capítulo II - Da Estrutura do Quadro de Pessoal; Capítulo III - Da Trajetória da Carreira; Capítulo IV - do Enquadramento e da Adequação; Capítulo V - Da Política de Recursos Humanos; Capítulo VI - Dos Cargos de Provimento em Comissão e Função de Confiança; Capítulo VII - Das Gratificações; e Capítulo VIII - Das Disposições Finais e Transitórias.
8. Por outro norte, visando a valorização dos servidores administrativos que exercem suas funções no âmbito educacional, a presente propositura contempla a criação do segmento de Apoio Educacional e Social, abrangendo cargos cujas atividades estão relacionadas às funções que apóiam e complementam o desenvolvimento da ação educativa, social e cultural, a exemplo das funções de merendeiras, cozinheiras e auxiliares de serviços que passam a ser denominadas de auxiliar operacional educacional, as funções de agente administrativo, auxiliar de administração, escriturário, cujas novas conceituações passam a ser designadas de assistente educacional e, por fim, os técnicos de nível médio nas áreas vinculadas à educação que passam a ser denominadas de técnico educacional.

9. Para efeito de compreensão, a proposta ora analisada prevê a divisão dos servidores municipais em quatro grupos: básico, médio, técnico de nível médio e superior, com um diferencial entre os níveis de padrões de vencimentos correspondente a 3% (três por cento), sendo que a tabela de progressão compreende para todos os grupos 12 (doze) níveis, iniciando com o Grupo Funcional Básico que varia entre o nível inicial 01 (um) ao 12 (doze), Grupo Funcional Médio oscilando entre o 6 (seis) ao 17 (dezesete), o Grupo Funcional Técnico de Nível Médio abrangendo do 10 (dez) ao 21 (vinte e um) e, por fim, o Grupo Funcional Superior que alcança os níveis 22 (vinte e dois) ao 33 (trinta e três).
10. Oportuno esclarecer que a proposta objetiva implantar o Plano em três etapas, cujo cronograma prevê efetivação da 1ª (primeira) etapa a partir de março de 2010, 2ª (segunda) etapa doze meses após implantação da 1ª (primeira) etapa e a 3ª (terceira) etapa 12 (doze) meses após concretização da 2ª (segunda) etapa.
11. A 1ª (primeira) etapa consiste no enquadramento dos cargos aos seus respectivos grupos funcionais e padrões de vencimentos. Assim, em relação aos valores remuneratórios dos padrões de vencimentos iniciais para cada Grupo Funcional o Plano estabeleceu uma sistemática que diferencia os valores, considerando os servidores que já se encontram exercendo suas atividades. Outrossim, o padrão inicial de vencimento para o Grupo Funcional Básico é de R\$ 537.00, sendo que para os atuais servidores a 1ª etapa do Plano prevê o enquadramento no nível 4, o que representa padrão inicial de vencimento de R\$ 586,80. No tocante ao Grupo Funcional Médio, o padrão inicial da Tabela corresponde a R\$ 622.50, enquanto para os servidores que já se encontram na administração pública, o enquadramento se dará no padrão inicial de nível 8, equivalente a R\$ 660,44. Para efeito de enquadramento dos servidores técnico de nível médio, o padrão inicial da tabela é de R\$ 700,66, ao passo para os atuais a adequação se dará no padrão 13 no valor de R\$ 765,63 e, por fim, quanto ao nível superior o enquadramento da tabela é o padrão inicial correspondente a R\$ 1.124,35, mesmo base de vencimento para os atuais ocupantes de função no âmbito da administração.
12. A 2ª (segunda) etapa consiste na avaliação do tempo de serviço para efeito de posicionamento na tabela de vencimentos, observando as respectivas datas de nomeações, conforme se encontra detalhado no Anexo XII da presente proposição.
13. Quanto a 3ª (terceira) etapa esta consistirá na implantação da concessão da progressão por formação e titulação, assim como a progressão por mérito, com a instituição da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional Permanente e visa atender, entre outros objetivos, determinação constitucional de avaliação dos egressos na administração pública após o prazo do respectivo estágio probatório.

14. A forma de progressão abrangerá três modalidades: Progressão por Titulação, por Formação e por Mérito. Assim, para efeito de horizontalização na carreira o servidor poderá utilizar o tempo de serviço, cursos de qualificação e de titulação obtidos em instituições reconhecidas oficialmente, conforme exaustiva regulamentação integrante dos anexos da presente proposição.
15. À guisa de arremate, o aumento real de reajuste correspondente à 1ª (primeira) etapa da implantação do Plano, considera o percentual mínimo de 14% (quatorze por cento) para o Grupo Funcional Básico, após a dedução do valor correspondente a GPM - Gratificação de Produtividade Municipal, que na hipótese se encontra incorporada ao novo padrão de vencimento. Para efeito do novo padrão de vencimento do Grupo Funcional Médio, o reajuste será de 12% (doze por cento), também já deduzido o valor da GPM, enquanto para o pessoal médio-técnico administrativo o reajuste real será de 29% (vinte e nove por cento), deduzida a vantagem correspondente a GPM. Por fim, o pessoal de nível superior, cujo reajuste real será de 54,39% (cinquenta e quatro vírgula trinta e nove por cento), deduzido o valor condizente com a GPM. O reajuste médio correspondente apenas à primeira etapa do Plano equivale a **24,46%** (vinte e quatro, vírgula quarenta e seis por cento).
16. Quanto ao disposto nos arts. 16 e a 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal, temos a informar que o impacto adicional de adoção desta medida no ano de 2010 de acordo com a primeira etapa de implantação será de R\$ 5.531.571,66 (cinco milhões e quinhentos e trinta e um mil e quinhentos e setenta e um reais e sessenta e seis centavos) e em 2011 com a implantação da segunda etapa será de 6.887.847,83 (seis milhões, oitocentos e quarenta e sete mil, oitocentos e quarenta e sete mil reais e oitenta e três centavos) incluindo nestes valores o 13º salário e 1/3 de férias, não incluídos as obrigações patronais (IPM e PASEP), Neste caso o acréscimo será absorvido pela margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado, e compatível com o aumento de receita decorrente do crescimento real da economia, conforme demonstra a série histórica relativa à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos e as previsões orçamentárias dotados em nosso orçamento anual.
17. Diante de todo o exposto, em face da inegável relevância e do evidente interesse público que a matéria encerra, considerando que beneficiará diretamente em torno de 4.000 servidores públicos da administração pública, e confiante no alto espírito público de Vossa Excelência e dos Excelentíssimos Senhores Vereadores e Senhoras Vereadoras, com vistas à aprovação do anexo Projeto de Lei, solicitamos a sua inclusão em regime de urgência especial, conforme artigo 34, da Lei Orgânica do Município de João Pessoa, na forma regimental.

18. Atenciosamente;

João Pessoa (PB), Paço Municipal, em 12 de março de 2010.

RICARDO VIEIRA COUTINHO
Prefeito Constitucional

INSTITUI PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO PARA OS SERVIDORES INTEGRANTES DOS GRUPOS FUNCIONAIS BÁSICO, MÉDIO, TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO E SUPERIOR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO, INSTITUI NOVA TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os servidores públicos municipais, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio e Superior da Administração Direta do Município de João Pessoa, abrangidos na forma desta lei.

Art. 2º Os dispositivos desta Lei Complementar fundamentam-se nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Seção II
Das Diretrizes e Objetivos

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração estabelecido na presente lei Complementar possui como principais diretrizes básicas:

I - valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras.

II - mobilidade, nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Administração, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência;

III - adoção de instrumentos gerenciais de política de gestão de pessoas integrados ao planejamento estratégico do Município.

Seção III Do Glossário

Art. 4º Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - Cargo - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor com denominação própria na estrutura organizacional da Administração Pública.

II - Classe - é o agrupamento de cargos de mesma denominação, com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, com perspectivas de desenvolvimento na carreira.

III - Carreira - trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta lei, organizados conforme as suas especialidades, classes e padrões, mediante provimento originário.

IV - Quadro - é o conjunto de carreira que integra o Quadro Permanente regido pelo Estatuto do Servidor Municipal.

V - Cargo em Comissão - a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Direção Superior, Chefia ou Assessoramento a ser exercida por servidores, em exercício transitório ou não, nomeado e exonerado por decisão do Chefe do Poder Executivo.

VI - Função de Confiança - é o conjunto de atribuições conferido apenas aos servidores efetivos para execução de serviços eventuais e destina-se, obrigatoriamente, apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento

VII - Grupo Funcional - agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante;

VIII - Nível - é o indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, representado por números.

IX - Vencimento - é a contraprestação devida pelo Município ou entidade de Direito Público ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo outras vantagens financeiras, tais como gratificações e adicionais;

X - Remuneração - é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das demais vantagens financeiras;

XI - Grupo de Vencimentos - é a escala de vencimentos expressos em moeda corrente aplicável aos cargos a título de retribuição financeira;

XII - Interstício - é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão.

XIII - Avaliação de Desempenho Funcional - instrumento no qual contém as informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indica mérito do servidor e que possa conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade.

XIV - Formulário de Avaliação Funcional - instrumento no qual contém as informações necessárias à aferição dos aspectos referentes à área de atuação e às obrigações funcionais do servidor, prevista para a realização do processo de transição.

XV - Segmento - cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população;

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Seção I

Dos Grupos Funcionais e Segmentos

Art. 5º Os cargos efetivos de que trata esta Lei Complementar, formam o quadro permanente de pessoal do Município de João Pessoa, e, estão subdivididos em quatro Grupos Funcionais, definidos em função do grau de instrução básica requerida, conforme Anexos I,II,III e IV desta Lei.

Art. 6º Para efeito desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes Grupos Funcionais:

I - Grupo Funcional Básico - GRFB;

II - Grupo Funcional Médio - GRFM;

III - Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - GRFT;

IV - Grupo Funcional Superior - GRFS.

Art. 7º Ficam estabelecidos os seguintes segmentos para os Grupos Funcionais:

I - Administrativo, Planejamento e Gestão;

II - Infra-estrutura e Meio Ambiente;

III - Apoio Educacional e Social.

§ 1º Os segmentos Administrativo, Planejamento e Gestão compreendem os cargos cujas atividades estão relacionadas ao planejamento e execução das rotinas e procedimentos administrativos de apoio à gestão de cada órgão da administração direta.

§ 2º O segmento Infra-estrutura e Meio Ambiente contempla os cargos relacionados à execução de atividades de melhorias das condições físicas e ambientais do município.

§ 3º O segmento Apoio Educacional e Social abrange cargos cujas atividades estão relacionadas às funções que apóiam e complementam o desenvolvimento da ação educativa, social e cultural.

Seção II

Da Investidura

Art. 8º A investidura nos cargos regidos por esta Lei Complementar dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, e o ingresso dar-se-á sempre no nível inicial correspondente ao cargo pretendido, dos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio e Superior.

Art. 9º Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - no Grupo Funcional Básico - Ensino Fundamental Completo, nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta Lei;

II - no Grupo Funcional Médio - Ensino Médio Completo compatível com o cargo, nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta lei;

III - no Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - Ensino Técnico de Nível Médio Completo compatível com o cargo, nos termos do Edital de convocação, e, conforme regulamentação desta lei;

IV - no Grupo Funcional Superior - Ensino Superior Completo compatível com o cargo, nos termos do Edital de convocação e, conforme regulamentação desta lei.

Art. 10 As atribuições dos cargos são as constantes do anexo V desta Lei, que correspondem a descrição genérica do conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Art. 11 Os cargos públicos de provimento efetivo, constantes dos Anexos I, II, III e IV, desta Lei serão preenchidos:

I - pelo enquadramento dos atuais servidores públicos, conforme as normas estabelecidas no Capítulo IV desta Lei.

II - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos da legislação constitucional e infraconstitucional vigente.

Seção III Das Vagas

Art. 12 As vagas do Quadro de Pessoal da Administração Municipal Direta, nos termos da presente Lei, estão discriminadas no anexo VI, preenchidas conforme necessidade da administração municipal.

Seção IV Do Vencimento

Art. 13 O vencimento dos servidores públicos da administração municipal direta, nos termos da presente lei, será fixado ou alterado por lei, observado ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único: A fixação dos níveis de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da administração municipal direta, abrangidos por esta lei, observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu quadro de pessoal;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;

III - as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 14 Os cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da administração municipal direta, abrangidos por esta lei, serão hierarquizados por padrões numéricos, representada por algarismo arábico de 01 a 33, correspondendo cada algarismo a um padrão de vencimento conforme Anexo VII desta Lei, e dos incisos seguintes:

I - no Grupo Funcional Básico - faixa salarial do padrão de vencimento 01 até 12;

II - no Grupo Funcional Médio - faixa salarial do padrão de vencimento 06 até 17;

III - no Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - faixa salarial do padrão de vencimento de 10 até 21; e

IV - no Grupo Funcional Superior - faixa salarial do padrão de vencimento de 22 até 33.

Art. 15 A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal de 1988, não podendo ser superior, em nenhuma hipótese, ao subsídio do Chefe do Executivo Municipal, sendo imediatamente reduzido aquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

Seção V
Da Jornada de Trabalho

Art. 16 Fica estabelecida jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanal para os servidores abrangidos pelo regime estabelecido através da presente lei.

Parágrafo único: A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanal para os servidores:

- I** - nomeados para cargos em comissão;
- II** - designados para função de confiança; e
- III** - beneficiários da Gratificação de Regime Integral - GRI.

Art. 17 Os cargos correspondentes a profissões regulamentadas terão sua jornada de trabalho adequada aos regulamentos da respectiva profissão.

Art. 18 Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho, regime de plantão, diurno e/ou noturno, desde que em atendimento à natureza e à necessidade do serviço, seja respeitada a jornada mensal, correspondendo:

I - 10 (dez) plantões para os servidores em jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais;

II - 12 (doze) plantões para os servidores em jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º A execução da jornada de trabalho em regime de plantão dependerá:

I - de fundamentação do gestor da Secretaria ou Órgão, demonstrando a necessidade, interesse e conveniência para o Município;

II - de anuência do Prefeito.

§ 2º Para fins do regime de plantão, considerar-se-á serviço essencial aquele desempenhado:

a - na área de Meio Ambiente quando envolver:

I - fiscalização;

II - centrais de operação e comunicação.

b - na área de assistência social quando referir-se ao atendimento de:

I - criança e adolescente em situação de risco; ou

II - população de rua.

§ 3º Inclui-se dentre os serviços essenciais aqueles relacionados ao apoio estrutural dos serviços mencionados no § 2º deste artigo.

§ 4º O servidor detentor de cargo em comissão ou função de confiança não está sujeito ao regime de plantão.

Art. 19 A alteração da jornada de trabalho, caso seja comprovada sua necessidade junto à unidade de trabalho, dependerá de solicitação do servidor e autorização do secretário responsável pela Secretaria ou órgão onde é lotado, com anuência do Chefe do Poder Executivo Municipal, desde que não comprometa o mínimo da jornada estabelecido através da presente lei.

CAPITULO III DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Seção I Da Progressão por Formação

Art. 20 A progressão por formação é o conjunto de elementos que caracterizam e dimensionam a experiência profissional que os servidores possuem e será levado a efeito através de análise curricular.

Parágrafo Único: A avaliação curricular será feita com base no Manual de Avaliação, Anexo VIII e IX desta Lei, no qual são definidos os graus e pontuação de cada fator, conforme os seguintes conceitos:

I - Fator 01 - Experiência no cargo que ocupa - avaliação do período em que o servidor exerceu, efetivamente, atividades diretamente relacionadas com a área que trabalha na secretaria ou órgão onde é lotado.

II - Fator 02 - Tempo de serviço na secretaria onde é lotado - avaliação do tempo de serviço prestado na Secretaria de origem;

III - Fator 03 - Experiência de cargos ocupados na administração municipal - avaliação da experiência do servidor durante ocupação de cargos em outras unidades envolvendo a Administração Indireta;

IV - Fator 04 - Cursos realizados - avaliação dos diversos tipos de cursos que indicam a titulação através de eventos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação, dentre outros, sendo que, para efeito de avaliação, serão considerados no máximo 10 (dez) cursos frequentados pelo servidor, sendo desconsiderados aqueles que indicarem menor pontuação;

V - Fator 05 - Exercício efetivo de cargos em comissão e/ou função de confiança - avaliação da projeção do servidor no exercício de cargos comissionados e/ou função de confiança, observando que, quando o servidor estiver classificado em mais de um grau ,

considerar-se-á aquele de maior pontuação a seu favor e não serão computados os períodos inferiores a 01 (um) ano de exercício do cargo supra citado.

VI - Fator 06 - Participação em Congressos, Seminários e outros eventos similares - para efeito de avaliação, independentemente dos títulos, serão considerados apenas eventos que tiverem vinculados com o cargo ocupado pelo servidor no órgão de origem, observando, quando não houver nos certificados identificação ou registro do tipo de participação do servidor no evento, essa participação será incluída na categoria ouvinte;

VII - Fator 07 - Produção intelectual - avaliação da elaboração de trabalho de natureza técnico - científica, que tenham sido publicados e expressem vinculação com a atividade do cargo que o servidor ocupa, considerados no máximo 04 (quatro) trabalhos publicados;

VIII - Fator 08 - Participação eletiva em comissões, comitês e outros - avaliação da participação efetiva do servidor em comissão interna formalmente constituída através de Portaria.

IX - Fator 09 - Cursos de titulação - obtidos em Instituições de Ensino, devidamente reconhecidas e que não tenham sido utilizados para efeito de progressão por titulação;

Art. 21 O processo de avaliação por formação deverá ocorrer por iniciativa da Secretaria Municipal da Administração que divulgará calendário específico através de Portaria definindo a época e disponibilidade dos recursos orçamentários no período.

Art. 22 A Avaliação Curricular, para efeito da progressão por formação, pode resultar na alteração de 01 (um) e no máximo 02 (dois) graus de vencimento e será realizada, no máximo, uma vez a cada 03 (três) anos, obedecidos, além dos princípios desta Lei, os critérios fixados em regulamento próprio.

Art. 23 A Avaliação Curricular será aferida através de fatores ponderados com base na importância global, conforme discriminado no anexo VIII desta Lei.

Art. 24 A progressão salarial do servidor mediante o processo de avaliação por formação ocorrerá nos limites da faixa salarial correspondente ao Grupo Funcional a que pertence, vedada o enquadramento na condição de fora de faixa.

Parágrafo único - Para efeito do que prescreve o caput do presente artigo, por condição fora de faixa, entende-se como padrão de vencimento superior ao limite da faixa em que o servidor está classificado.

Art. 25 Para obtenção da progressão por formação o servidor deverá encaminhar ao órgão competente, no prazo máximo de 30 (trinta)

dias, a contar da publicação da Portaria a que alude o artigo 21 da presente lei, requerimento acompanhado de toda a documentação comprobatória através de currículo, devidamente comprovada por meio de cópias autenticadas ou certidões emitidas pelos órgãos competentes.

Parágrafo único: O servidor poderá requerer revisão dos resultados da avaliação, no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, após a sua divulgação por ato normativo da Secretaria da Administração, cabendo a Diretoria de Recursos Humanos a reavaliação curricular.

Seção II

Da Progressão por Titulação

Art. 26 Os cursos de formação de nível superior e pós-graduação deverão ser considerados como instrumentos de avaliação automática para efeito de progressão de nível, a qualquer tempo, não se aplicando o lapso temporal a que se refere o art. 22 da presente lei, considerando a seguinte forma de progressão:

I - 02 (dois) níveis no padrão de vencimento quando tratar-se de curso superior obtido em instituição de ensino devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação, para os servidores integrantes dos grupos funcionais previstos no art. 6º, incisos I, II e III, da presente lei;

II - 01 (um) nível no padrão de vencimento quando tratar-se de Curso de pós-graduação na modalidade de especialização devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

III - 02 (dois) níveis no padrão de vencimento tratando-se de pós-graduação na modalidade de mestrado devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

IV - 02 (dois) níveis no padrão de vencimento tratando-se de pós-graduação na modalidade de doutorado devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

Parágrafo único - Para efeito da progressão por titulação, citada no *caput* deste artigo, será considerado apenas um único curso superior e uma única pós-graduação, e desde que a formação superior ou a pós-graduação se encontre identificada e afim com a área de atividade desempenhada diretamente pelo servidor.

Art. 27 - Constituirá direito do servidor progressão de 01 (um) nível de vencimento quando adquirir formação superveniente imediatamente superior aquela correspondente ou exigida ao ingresso no cargo que ocupa, obedecidas as exigências estabelecidas no parágrafo único do artigo 26, à exceção da formação de nível superior e de pós-graduação, estas disciplinadas na forma dos incisos I, II, III e IV do artigo 26.

Seção III

Da Progressão por Mérito

Art. 28 A progressão por mérito consiste na evolução do servidor de um padrão de vencimento ou grau para outro imediatamente superior, em decorrência do seu desenvolvimento no exercício das atribuições que lhe são inerentes.

§ 1º A progressão constante do *caput* se efetivará mediante sistema de avaliação de desenvolvimento funcional conduzida pela Secretaria da Administração.

§ 2º Para fins de concessão da progressão por mérito será observada a ordem de classificação obtida pelo servidor no processo de avaliação de desenvolvimento funcional anual, observado o interstício mínimo de 03 (três) anos, para efeito de implantação.

§ 3º Terão direito à progressão por mérito os servidores vinculados a esta Lei, resguardando-se a proporcionalidade nas diferentes categorias funcionais e resultados obtidos na avaliação funcional, conforme regulamentação.

Art. 29 Cada progressão por mérito corresponderá à mudança de um padrão de vencimento equivalente a 3% (três por cento) e incidirá unicamente sobre o padrão de vencimento do cargo ocupado pelo servidor, conforme anexo VII.

Art. 30 Para efeito de requerimento da progressão por mérito será necessária comprovação dos seguintes requisitos:

I - ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no nível em que se encontra;

II - ter cumprido 03 (três) anos de efetivo exercício no âmbito da administração pública direta e indireta;

III - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão nos últimos 03 (três) anos;

IV - pontuação mínima, estabelecida no processo de avaliação de desenvolvimento funcional;

V - inexistência de qualquer tipo de afastamento superior a 90 (noventa) dias, nos últimos 03 (três) anos, exceto decorrente de licença maternidade ou licença para tratamento de saúde;

Art. 31 A progressão por mérito do servidor só poderá ser concedida em função do sistema de avaliação de desenvolvimento funcional, não podendo ultrapassar o grau ou padrão de vencimento seguinte ao que o servidor está situado na carreira.

Art. 32 As vantagens pecuniárias decorrentes da progressão por mérito serão concedidas ao final de cada trimestre subsequente à totalização das avaliações.

Seção IV

Do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 33 Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional - SADEF, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores municipais visando orientar suas possibilidades de crescimento profissional e funcional como critério para evolução funcional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração, compreendendo:

- I** - os programas de qualificação profissional;
- II** - o processo de avaliação de desempenho funcional ;
- III** - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir seus objetivos.

Parágrafo único: A Avaliação de desempenho funcional será utilizada para:

- I** - fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme dispõe o art. 41, § 4º da Constituição Federal de 1988, com a redação determinada pela EC nº 41, de 19/12/2003 e para fins da primeira Evolução Funcional;
- II** - desenvolvimento na carreira;
- III** - priorização na participação em programas de capacitação.

Art. 34 A Avaliação de Desempenho Funcional para fins de progressão por mérito será realizada, no mínimo, uma vez a cada período de 12 (doze) meses.

Parágrafo único - No interstício dos 03 (três) anos a que se refere o artigo 28, § 2º c/c o art. 30, ambos desta Lei, haverá, no mínimo, três momentos de avaliação, cuja média de pontos obtidos será considerada para fins da progressão por mérito.

Art. 35 Para efeito de Avaliação de Desempenho Funcional serão considerados os seguintes critérios:

- I** - conhecimento técnico - domínio das técnicas necessárias ao desempenho das atividades;
- II** - produtividade - resultado geral do trabalho, considerando quantidade, qualidade e prazo para execução;
- III** - capacidade de iniciativa - agir prontamente na sua área de competência independente de solicitação superior;
- IV** - relacionamento interpessoal - capacidade de relacionamento com a equipe, público interno e externo;

V - assiduidade - presença permanente no setor onde se encontra lotado;

VI - pontualidade - respeito aos horários de entrada, intervalo de almoço e saída.

Art. 36 A Avaliação de Desempenho Funcional será apurada, anualmente, em formulário próprio, analisado pela Comissão referida no art. 37, da presente Lei, observando os critérios estabelecidos no Anexo X.

Parágrafo único O Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional deverá ser preenchido pelo servidor público e sua chefia imediata, sendo enviado à Comissão de Desempenho Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos instrumentos da Progressão por Mérito definidos nesta Lei e em regulamentação específica.

Art. 37 Fica criada a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional Permanente - CODESP, cuja organização e funcionamento será regulamentada através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º Compete à Secretaria da Administração a Gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional - SADEF.

§ 2º O resultado da Avaliação de Desempenho será publicada no Semanário Oficial no expediente da Secretaria da Administração.

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO E DA ADEQUAÇÃO

Art. 38 Os servidores municipais da administração direta, abrangidos por esta lei, titulares de cargos de provimento efetivo, serão adequados aos cargos previstos no Anexo XI, desta Lei, tomando-se por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, grau de responsabilidade, complexidade, escolaridade do cargo e tempo de serviço no atual cargo.

Art. 39 Será necessária permanência efetiva na função no âmbito da administração municipal direta ou indireta, por um período mínimo de 02 (dois) anos, seja para efeito de enquadramento de imediato, ou para a hipótese do servidor cedido retornar à administração, condição indispensável para a adequação dos atuais servidores do quadro de pessoal do presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, vedado enquadramento de servidores à disposição, devendo a adequação ocorrer em 03 (três) etapas:

I - Primeira Etapa: adequação dos atuais cargos de provimento efetivo relacionados no Anexo XI - Cargo Anterior - e que se encontrem no efetivo exercício da função, tendo como critério a identidade e semelhança do perfil profissional e ocupacional, conforme o caso, existente entre as funções atualmente exercidas e as atribuídas ao novo cargo, incorporação da Gratificação de Produtividade Municipal - GPM, bem como a incorporação ao vencimento básico da Gratificação de

Exercício de Função de Saúde - GEFES para os servidores lotados ou a disposição da Secretaria Municipal de Saúde, e, conseqüentemente, posicionamento na Tabela Remuneratória conforme padrão de vencimento seguinte:

- a) Grupo Funcional Básico - padrão de vencimento 4;
- b) Grupo Funcional Médio - padrão de vencimento 8;
- c) Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - padrão de vencimento 13;
- d) Grupo Funcional Superior - padrão de vencimento 22;

II - Segunda Etapa: Posicionamento na Tabela Remuneratória correspondente ao cargo adequado, observando os requisitos estabelecidos no Anexo XII;

III - Terceira Etapa - implantação do processo de concessão da progressão por formação, titulação e progressão por mérito.

Art. 40 A adequação do servidor na segunda etapa de implantação desta Lei, de acordo com o inciso II, do artigo 39, atenderá à classificação prevista no anexo XII e aos prazos de admissão, abaixo discriminados:

I - os servidores admitidos em cargo efetivo, no período anterior ao ano de 1991;

II - os servidores admitidos em cargos efetivos, entre 1991 e 1997.

Parágrafo único: O servidor que se encontrar afastado voluntariamente por licença sem remuneração, legalmente autorizada, só poderá ser enquadrado na presente lei quando oficialmente reassumir seu respectivo cargo.

Art. 41 Inexistindo coincidência de referência de valor do vencimento, o servidor será enquadrado na referência imediatamente seguinte da faixa estabelecida para o cargo objeto de enquadramento.

Art. 42 Em hipótese alguma, o servidor público será enquadrado tomando-se por base, cargo ou emprego que ocupa por motivo de substituição ou permanência transitória na função.

Art. 43 Terá direito de participar do procedimento de enquadramento apenas os servidores que se encontrem no efetivo exercício da função na Administração Pública Municipal direta e indireta, vedada a inclusão dos servidores cedidos para outros entes federados.

Art. 44 Para fins de adequação dos atuais servidores pertencentes aos Quadros de Pessoal da administração municipal direta, nas etapas previstas no artigo 39 desta lei, será constituída Comissão Técnica de Enquadramento - COMTEC, designada por Portaria do Secretário da Administração.

Parágrafo único - No processo de enquadramento será obedecido os seguintes prazos:

I - 1ª (primeira) etapa: março de 2010;

II - 2ª (segunda) etapa: 12 (doze) meses, após a implantação da 1ª (primeira) etapa, desde que o equilíbrio financeiro e fiscal possibilite disponibilizar recursos orçamentários para implantação da 2ª etapa e, ainda, mediante ato normativo específico do Chefe do Executivo Municipal;

III - 3ª (terceira) etapa: 12 (doze) meses após a implantação da 2ª etapa.

Art. 45 O servidor público poderá irresignar-se do enquadramento em desacordo com as normas da presente lei, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, protocolando à Secretaria da Administração petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º O Secretário Municipal da Administração, após consulta formal à Comissão Técnica de Enquadramento, deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias úteis que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dado ao servidor público ciência do despacho.

§ 2º Em caso de indeferimento do pedido, a Comissão Técnica de Enquadramento enviará documento ao responsável pelo setor de recursos humanos de órgão da PMJP em que está lotado o servidor requerente, para que este tome conhecimento dos motivos respectivos, solicitando sua assinatura no documento emitido.

§ 3º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Secretário Municipal da Administração deverá ser inserida na Ficha de Registro Funcional do servidor em até 30 (trinta) dias, contados do término fixado no § 1º deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão de enquadramento retroativos à data de publicação das listas nominais de enquadramento.

CAPITULO V

DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Seção I

Da Gestão de Recursos Humanos

Art. 46 A política de cargos, carreiras e remuneração de todos os servidores municipais, compete à Secretaria Municipal da Administração.

Art. 47 A gestão de cargos, carreiras e remuneração, mencionada no "caput" deste artigo, compete à Secretaria Municipal da Administração e aos órgãos correspondentes das autarquias e fundações municipais.

Seção II

Da Política de Capacitação

Art. 48 Os programas de qualificação profissional serão desenvolvidos exclusivamente pela Secretaria da Administração, através do Centro de Treinamento Miguel Arraes, ou órgão afim, e deverão estar de acordo com os seguintes instrumentos:

- I** - o Plano de Governo;
- II** - a disponibilidade orçamentária e financeira;
- III** - a política de capacitação definida pela Secretaria Municipal de Administração;
- IV** - a política de Recursos Humanos;
- V** - as prioridades das diversas áreas da Administração Municipal.

Art. 49 A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

- I** - o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;
- II** - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.

Art. 50 A administração municipal dentro de suas correspondentes áreas de competência firmará convênios, protocolos de cooperação ou equivalentes com instituições ou órgãos federais, estaduais ou municipais, com o objetivo de viabilizar a execução das ações do Programa de Qualificação Profissional de forma a racionalizar e integrar os recursos disponíveis.

Art. 51 O servidor efetivo que estiver no exercício das atribuições poderá, a critério da Administração e a bem do serviço público, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, salvo gratificações peculiares decorrentes do efetivo exercício da função ou da carga horária atribuída, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que assuma o compromisso de defesa de dissertação da tese em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na administração pública municipal.

§ 1º Para obtenção de licença remunerada pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de compromisso, de:

I - imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III - ressarcir os valores da remuneração percebida no período de afastamento, na hipótese de demissão ou desistência do curso.

§ 2º Na hipótese de descumprimento das condições definidas no § 1º, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores percebidos durante o período do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período do afastamento.

§ 3º A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no "caput" deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão ou secretaria.

§ 4º A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de Pós-Graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

§ 5º A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no nível de especialização.

§ 6º Tratando-se de cursos de Pós-Graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado o prazo máximo de afastamento remunerado, será de até 02 (dois) anos, de forma improrrogável.

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Seção I

Dos Cargos em Comissão

Art. 52 A provisão dos cargos em comissão dar-se-á através de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal.

I - cargo em comissão compatível com as atribuições e responsabilidades da função desenvolvida pelo servidor efetivo;

II - comprovação de inexistência de penalidade decorrente de sindicância, procedimento administrativo disciplinar, ou sentença criminal;

III - habilitação legal, qualificada e experiência para o exercício do cargo;

IV - atentar a pontuação mínima estabelecida na avaliação de Desempenho Funcional.

Seção II

Das Funções de Confiança

Art. 53 A nomeação e exoneração das Funções de Confiança dar-se-á através de ato expedido pelo Chefe do Executivo Municipal, podendo ser exercida exclusivamente pelo servidor efetivo.

Art. 54 A gratificação de função será devida somente enquanto o servidor estiver ocupando a função de confiança para a qual foi designado, cessando imediatamente no ato de sua exoneração.

Art. 55 Não é permitida o acúmulo de mais de uma função de confiança.

CAPÍTULO VII

DAS GRATIFICAÇÕES

Seção I

Gratificação de Regime Integral - GRI

Art. 56 Fica instituída a Gratificação de Regime Integral - GRI, a qual poderá ser atribuída, exclusivamente, aos servidores pertencentes aos Grupos Funcionais Básico, Médio, Técnico de Nível Médio e Técnico de Nível Superior e do Quadro Suplementar da administração municipal direta, que estejam em efetivo exercício das respectivas atribuições, do disposto no parágrafo único, inciso III, art. 16 da presente Lei.

Art. 57 A Gratificação de Regime Integral - GRI, será atribuída com base na faixa salarial do padrão de vencimento inicial do respectivo Grupo Funcional na seguinte proporção:

I - Grupo Funcional Básico - equivalente a 40% (quarenta) por cento;

II - Grupo Funcional Médio - equivalente a 40% (quarenta) por cento;

III - Grupo Funcional Técnico de Nível Médio - equivalente a 40% (cinquenta) por cento;

IV - Grupo Funcional Superior - equivalente a 50% (cinquenta) por cento.

Art. 58 A Gratificação de Regime Integral - GRI será concedida pelo Chefe do Executivo mediante observância da real necessidade da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e por conveniência

da administração em face das disponibilidades financeiras em cada órgão ou secretaria.

Art. 59 A Gratificação de Regime Integral - GRI não servirá de base para quaisquer benefícios ou vantagens ou de incidência para efeito de aposentadoria ou pensão e não poderá ser atribuída de forma cumulativa com as seguintes vantagens:

I - Gratificação por Tempo Integral - GTI, de que trata o art. 41 da Lei Complementar nº 51, de 07 de abril de 2008;

II - a Gratificação por Regime de Plantão - GRP, de que trata o art. 60, da presente lei.

Seção II

Gratificação por Regime de Plantão - GRP

Art. 60 Fica instituída a Gratificação por Regime de Plantão - GRP, a qual poderá ser atribuída aos servidores efetivos que trabalhem em regime especial, disposto no artigo 18 da presente Lei.

Art. 61 A Gratificação por Regime de Plantão - GRP, definido de acordo com a carga horária estabelecida e com base no padrão de vencimento do nível inicial do grupo funcional do servidor, será definida observando os seguintes parâmetros:

I - 10 (dez) plantões: 30 (trinta) horas semanais, equivalente a 70% (setenta) por cento;

II - 12 (doze) plantões: - 40 (quarenta) horas semanais, equivalente a 80% (oitenta) por cento.

Art. 62 A Gratificação por Regime de Plantão - GRP, por sua natureza de pro labore, não se incorporará aos vencimentos a qualquer título, não servirá de base para quaisquer benefícios ou vantagens ou de incidência para efeito de aposentadoria e não poderá ser atribuída de forma cumulativa com a Gratificação de Regime Integral - GRI, criada na forma do artigo 56, Seção I, Capítulo VII, da presente Lei.

Art. 63 A Gratificação por Regime de Plantão - GRP definida na forma do artigo 60 da presente Lei poderá ser atribuída aos servidores submetidos a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas, desde que observada a estrita necessidade do serviço público, mediante justificativa da escala encaminhada ao Chefe do Executivo.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 64 Decreto do Chefe do Executivo Municipal regulamentará a Gratificação por Regime Integral - GRI e a Gratificação por Regime de Plantão - GRP, criadas na forma do artigo 56 e do artigo 60, Seções I e II, Capítulo VII, da presente Lei, observadas as prerrogativas estabelecidas no ordenamento vigente.

Art. 65 A Avaliação de Desempenho Funcional de que trata a seção III, do Capítulo III, da presente lei, será formulada considerando as especificidades dos Grupos Funcionais e Segmentos e terá seu conteúdo e valores fixados em Decreto.

Art. 66 O servidor que estiver à disposição, sem ônus ou com ônus para o Município, ou a disposição de outro ente federado, ou em gozo de Licença para trato de interesse particular, inclusive no mês de referência, não participará do enquadramento com base na data de ingresso, conforme art. 39, II, e do processo de avaliação por formação, titulação e por mérito, disciplinadas nas seções I, II e III do Capítulo III, da presente Lei, devendo ser obedecido para todos os efeitos o prazo previsto no art. 39, caput, 1ª parte, todos da presente lei.

Art. 67 As disposições da presente Lei aplicam-se, exclusivamente, aos servidores efetivos que se encontrem na ativa, no pleno exercício do cargo ou função no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e fundacional, ressalvadas as peculiaridades previstas na presente Lei que sejam aplicáveis, no que couber, aos demais segmentos do funcionalismo municipal e dos servidores que se encontrem, por força de lei, a disposição de entidades sindicais.

Art. 68 Fica autorizada margem consignável adicional de 10% (dez por cento) reservada para acolhimento de débitos referentes a operações realizadas com operações de cartões de crédito, acrescendo-se sobre o percentual estabelecido no art. 155, caput, da Lei Municipal nº 2.380/2009.

Art. 69 É vedada a nomeação para cargo em Comissão ou Função de Confiança, Direção ou Assessoramento, em qualquer nível da estrutura organizacional da administração municipal direta e indireta, de proprietário, sócio majoritário ou pessoa que participe da direção, gerência ou administração de entidades que mantenham contratos ou convênios com o Poder Executivo municipal.

Art. 70 O tempo de permanência nas carreiras atuais será considerado como de efetivo exercício nas novas carreiras de que trata esta Lei Complementar para todos os efeitos legais, inclusive aposentadoria, em quaisquer de suas modalidades.

Art. 71 Fica assegurado ao servidor-acadêmico o direito de freqüentar, em horário normal de trabalho, o estágio previsto em sua respectiva estrutura curricular de curso sem prejuízo de sua remuneração, observando-se o turno que cause menos prejuízo ao serviço.

Parágrafo único - Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário, respeitada a jornada de trabalho semanal.

Art. 72 Com a finalidade de atender necessidades temporárias ou de excepcional interesse publico, poderão ser efetuadas as contratações de pessoal por tempo determinado, mediante contrato administrativo padronizado, do qual constarão todos os direitos, vantagens, deveres e obrigações da partes.

§ 1º Para efeito deste artigo será considerado como de excepcional interesse publico o atendimento dos serviços que, por sua natureza, tenham características inadiáveis e deles decorram ameaça ou prejuízo à vida, à segurança, à continuidade de obras e à subsistência, bem como atividades de apoio à cultura, à pesquisa, à saúde e à educação ou suprimento de necessidades da administração em decorrência das peculiaridades dos cargos ou função desempenhadas.

§ 2º A vinculação contratual extingue-se automaticamente pelo decurso do prazo lançado no contrato respectivo, sem quaisquer outras formalidades, salvo hipótese de renovação.

Art. 73 A contratação será autorizada pelo Chefe do Poder Executivo, mediante proposta, devidamente justificada, do Secretário ou autoridade semelhante, em cuja área se faça indispensável, o qual o contratado assinará o termo de contrato, respectivo, conjuntamente com o Secretário da respectiva Pasta.

Parágrafo Único - Da proposta constarão, necessariamente, nome do candidato, a função em que será contratado, o local e horário de trabalho, o prazo de duração, se for o caso, e o valor do estipêndio correspondente.

Art. 74 Para admissão, que somente poderá ser feita com a existência de recursos orçamentários próprios, serão exigidos os seguintes documentos comprobatórios de:

- I** - nacionalidade brasileira;
- II** - ser maior de dezoito (18) anos de idade;
- III** - estar em dia com as obrigações militares;
- IV** - estar em gozo dos direitos políticos;
- V** - certidão de antecedentes criminais;
- VI** - gozar de boa saúde;
- VII** - títulos específicos ou profissionais que comprovem a habilitação para o desempenho de função técnica.

Parágrafo único: Os documentos referidos no inciso VI serão expedidos pelo Serviço de Biometria Médica do Município.

Art. 75 A rescisão do contrato poderá ocorrer:

- I** - a pedido;
- II** - quando o contratado não corresponder ou desempenhar insatisfatoriamente as atribuições que lhe forem confiadas;
- III** - por discricionariedade da administração pública.

Art. 76 A rescisão do contrato ou o ato de dispensa compete ao Secretário da Administração, ou dirigente máximo de entidade estatal, por delegação, sem prejuízo da avocação pelo Prefeito.

Art. 77 As contratações efetuadas na modalidade de excepcional interesse público por regime de direito administrativo não vincula a administração para efeitos de relação de natureza trabalhista, sob qualquer hipótese.

§ 1º - A denominação das funções objeto de contratos temporários fica alterada em função da nova denominação de cargos definidos nesta Lei Complementar.

§ 2º - Não se aplicam aos contratos temporários as regras de evolução funcional.

Art. 78 A carga horária do regime de direito administrativo por excepcional interesse público será de 40 (quarenta) horas semanais, salvo funções e profissões regidas por legislação especial.

Parágrafo único - Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores contratados em regime de plantão, escala, ou jornada de trabalho diferenciada, obedecidas as especialidades da função e o interesse público.

Art. 79 Ficam excluídos deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração:

I - os cargos da Guarda Municipal, os quais terão Plano Especial devido às condições específicas de Trabalho;

II - os cargos próprios da Categoria Ocupacional da Saúde, integrantes da Lei Complementar nº 51, de 08 de abril de 2008;

III - os cargos dos Profissionais da Educação, do Grupo Magistério - GMAG;

IV - o cargo de Auxiliar de Tesouraria, do Grupo Ocupacional Auditoria, Tributação e Arrecadação, que será extinto quando vagar;

V - os cargos do Grupo ATA - Auditoria, Tributação, Arrecadação e Fiscalização;

VI - os cargos do Quadro Especial de Engenharia, Arquitetura, Geografia e Agronomia.

Art. 80 O Regulamento próprio de que trata o art. 22, da presente Lei, para efeito da Avaliação Curricular será editado mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.

Art. 81 Em decorrência do que trata o inciso I, *in fine*, do art. 39 da presente lei, ficam incorporados aos vencimentos dos servidores, abrangidos nos termos da presente lei, extintas, para todos os efeitos, após a devida incorporação, as seguintes gratificações:

I - Gratificação de Produtividade Municipal - GPM, instituída pela Lei 6611, de 08 de abril de 1991, regulamentada através do Decreto nº 2.378 de 18 de novembro de 1992, para os servidores do Quadro de Pessoal da Administração Municipal Direta;

II - Gratificação de Exercício de Função de Saúde - GEFES, instituída pela Lei complementar nº 51 de 07 de abril de 2008, para os servidores em exercício da Secretaria Municipal da Saúde.

Art. 82 São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a XII que a acompanham.

Art. 83 As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo, suplementadas se necessário.

Art. 84 As disposições previstas na seção II, Capítulo VII, da presente lei, terão seus efeitos apenas a partir do ingresso no serviço público, a partir da publicação desta lei.

Art. 85 Ficam expressamente revogadas as leis municipais nºs 6.611/91, 6.681/91, 6.885/91 6.947/92, art. 6º, nº 7.262/93, 8.136/96, 8.365/97, 9.062/2000 e art. 5º, incisos I e II, parágrafo único, da Lei Municipal nº 11.018, de 30 de abril de 2007, incisos IV e VI do artigo nº 179 e artigos nºs 182 *usque* 190 da Lei Municipal nº 2.380, de 26 de março de 1979, ainda, art. 53 da LC nº 51, de 07 de abril de 2008.

Art. 86 As disposições previstas na seção II, Capítulo VII, da presente lei, terão seus efeitos *posterior* ao ingresso no serviço público, a partir da publicação desta lei.

Art. 87 Ficam revogadas as disposições em contrário das normas expressas ou tácitas não abrangidas pelo art. 85 da presente Lei.

Art. 88 Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação convalidando seus efeitos a 01 de março de 2010.

João Pessoa (PB), Paço Municipal, em 10 de março de 2010.

RICARDO VIEIRA COUTINHO
Prefeito

GILBERTO CARNEIRO DA GAMA

Secretário de Administração