

LEI COMPLEMENTAR Nº 682, DE 22 DE ABRIL DE 2008.

Altera e Consolida o Plano de Classificação de Cargos e Salários do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Jaraguari e dá Outras Providências.

JOÃO QUEIROZ BAIRD, Prefeito Municipal de Jaraguari, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o Plenário da Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a presente Lei.

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

ART. 1º. Esta lei altera e Consolida o Plano de Classificação de Cargos e Salários do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS, tendo como objetivo a organização dos cargos públicos, definindo o regime jurídico, o quadro de vagas, os sistemas de retribuições em comissão, de confiança e de carreira, em conformidade com os princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade e de igualdade.

§1º O regime jurídico dos servidores públicos municipais do Serviço Autônomo de Água e Esgoto estabelecidos nesta lei para todos os efeitos trabalhistas e previdenciários será o estatutário com seu efeito subsidiário ao estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos, do Município de Jaraguari - MS.

§2º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos, conforme estão estabelecidos no §1º do Art. 39 da Constituição Federal.

ART. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS, abrangerá os Cargos de Provimento em Comissão, as Funções de Confiança e os Cargos de Provimento Efetivo, de execução funcional e profissional de todos os níveis e qualquer natureza.

CAPÍTULO II – DO QUADRO DE PESSOAL

Art 3º. O quadro de pessoal da Administração Indireta da Prefeitura Municipal de Jaraguari compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, previstas nos anexo I e II a esta Lei, que devem ser geridos, considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

I. O ambiente público e a função social da Autarquia 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 desconcentração de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade de trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III. O planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;

IV. A cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia de acesso à informação;

V. A qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;

VI. Organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari – MS;

VII. Articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos baseados nas necessidades dos usuários da Autarquia Municipal;

VIII. Investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

IX. Garantia de oferta contínua de programa de capacitação, necessários à demanda oriunda dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;

X. Avaliação de desempenho funcional dos servidores da Autarquia, 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 de cidadãos e cidadãs de Jaraguari, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

Parágrafo único. O quadro de pessoal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, que devem ser geridos, se considerado os princípios, pressupostos e diretrizes deste artigo.

Art. 4º. A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no caput do art. 3º corresponde ao quantitativo total de cargos previstos nesta lei, e, a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura Municipal de Jaraguari, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

§ 1º. Caberá ao Diretor do SAAE, responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade,

propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I. As demandas sociais;
- II. Os indicadores sócio-econômico 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 Autarquia Municipal bem como os limites legais do dispêndio como pessoal;
- VI. As propostas de atualização oriundas dos órgãos da administração municipal.

§ 2º. Nos prazos determinados pela Divisão responsável pelo planejamento orçamentário, o gestor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto de Lei de Diretrizes Orçamentária, a Lei Orçamentária Anual do Poder Executivo e o Orçamento Programa, para a vigência do exercício seguinte.

Art. 5º. A Administração dos quadros de pessoal a que se refere a presente lei deverá separar, apenas para fins de provimento, os cargos segundo a seguinte classificação:

- I. Agente Público Municipal
- II. Grupo de Cargos de Nível Superior

§ 1º. Os cargos que compõem o Grupo de Cargos de Nível Superior, não se confundem e a sua transformação depende de lei municipal e aplica-se apenas aos que estiverem vagos.

§ 2º Os cargos de Agente Público Municipal, e aqueles que compõem o Grupo de Cargos de Nível Superior, não se confundem e a transformação de um em outro depende de lei municipal e aplica-se aos que estiverem vagos.

TÍTULO II – DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

CAPÍTULO I – DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I – Do Cargo de Agente Público Municipal

Art. 6º. As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de Agente Público Municipal são determinadas pelas atividades finalísticas, ambientes organizacionais e especialidades definidas nesta lei.

Art. 7º. São atribuições do cargo de Agente Público Municipal:

I. Analisar, organizar e executar, no todo ou em parte os serviços e tarefas inerentes às atividades meio e fim do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS organizadas para efeito de desenvolvimento nos ambientes organizacionais, previsto no Art. 12, § 1º e descritos no Anexo VIII

II. Executar tarefas específicas, se utilizado os recursos materiais, financeiro e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Autarquia Municipal.

III. Aquela, inerente ao exercício de atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, conforme os critérios previstos na lei municipal, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo Único. As atribuições descritas nos incisos I e II deste artigo serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no Anexo VI a esta Lei, nos diversos ambientes organizacionais.

Seção II – Do Grupo de Cargos de Nível Superior

Art. 8º. As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas a cada Cargo do Grupo de Cargos de Nível Superior são determinados e organizados para efeito de desenvolvimento nos Ambientes Organizacionais, previstos no Art 12º, § 1º, e descritos no Anexo VIII.

Seção III – Dos Cargos em Comissão

Art. 9º. Os Cargos Isolados de Provimento em Comissão constantes do anexo II, são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal na forma prevista no Art. 37, Inciso II da Constituição Federal e destinam-se:

I. Grupo I - Direção de Assessoramento Superior – DAS 100 - destina-se suprir ao atendimento de atividades típicas e características de comando, coordenação e controle, ou de aconselhamento técnico e administrativo, sob a forma de pesquisa, previsão, planejamento e organização, inerentes às ações da Administração Pública Municipal;

II. Grupo II – Assistência Direta e Imediata – ADI 200 - destina-se a execução de atribuição de assessoramento, direção e chefias para a execução de tarefas de apoio técnico e administrativo aos dirigentes dos órgãos integrantes da estrutura do SAAE, prestando-lhes assistência direta e imediata.

§ 1º. Os cargos de Provimentos em Comissão que só poderão ser criados por lei, são privativos de pessoal de nível superior ou de experiência e capacidade pública notória e são classificados conforme consta das tabelas previstas no anexo II a esta lei.

§ 2º Após a exoneração do Cargo em confiança de que trata este artigo, em nenhuma hipótese o valor percebido no exercício da função pelo servidor com cargo efetivo, poderá ser incorporado no seu vencimento.

§ 3º. A Função de Assistência Direta e Imediata – ADI 200, são privativas dos servidores titulares de cargos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS.

Art. 10º. O servidor com cargo efetivo, de entidade ou fundação ou órgão integrante da Administração do Poder Executivo Municipal, nomeado para Cargo de Direção e Assessoramento Superior – DAS 100 e Assistência Direta e Imediata – ADI 200,

em sendo mais vantajoso, poderá optar pelo vencimento e vantagens do seu cargo efetivo, fazendo jus, neste caso, à percepção de 70% (setenta por cento) do valor base da remuneração do DAS-100 previsto a título de representação.

Seção IV – Das Funções Gratificadas

Art. 11. As funções gratificadas de preenchimento em confiança, que constituem o Grupo III – Função de Direção e Assistência Imediata – DAÍ 300, são criadas para atender os desdobramentos estruturais das unidades operacionais do SAAE, envolvendo atividades de chefia, direção, comando, coordenação e controle, relativos à execução de programas, aplicação de normas e adição de critérios estabelecidos em atos da Administração Pública Municipal.

§ 1º. As funções gratificadas são originalmente criadas por lei ou resultado de transformações, por Decreto do Executivo, de funções gratificadas anteriormente criadas, desde que não resulte em aumento de despesa.

§ 2º. As funções gratificadas de Direção e Assessoramento Intermediários DAÍ 300 são classificadas conforme consta da tabela do Anexo II.

§ 3º. São de livre designação e dispensa as indicações para as Funções Gratificadas, sendo estas privativas dos servidores titulares de cargos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS.

§ 4º. Após a exoneração da função que trata este artigo, em nenhuma hipótese o valor percebido no exercício da função pelo servidor de cargo efetivo, poderá ser incorporado no seu vencimento.

CAPÍTULO II – DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 12. O ambiente organizacional corresponde a uma área específica de atuação do servidor público municipal, no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertença, constituído por um conjunto de Cargos e Especialidades.

§ 1º. O cargo de Agente Público Municipal e os constantes do Grupo de Nível Superior serão alocados nos Ambientes Organizacionais, listados abaixo e descritos no Anexo VIII a esta lei, segundo os critérios contidos no referido anexo:

- I.Diretoria
- II.Divisão de Operação Manutenção e Expansão
- III.Divisão Administrativa e Financeira

CAPÍTULO III – DA ESPECIALIDADE

Art. 13. A Especialidade corresponde a um conjunto de atividades que, integrantes das atribuições do cargo, se constituem em um campo profissional ou ocupacional, cometido a um servidor ocupante do cargo de Agente Público Municipal ou de um dos cargos do Grupo de Nível Superior, descritos no Anexo VI a esta Lei.

TÍTULO III – DA MATRIZ HIERÁRQUICA

Art. 14. A Matriz Hierárquica dos cargos definidos nesta Lei é estruturada em classes, níveis da capacitação e padrões de vencimento, de acordo com os ambientes organizacionais e as especialidades.

Parágrafo Único. A Matriz Hierárquica dos cargos é a constante no Anexo IV e abrange todos os cargos definidos nesta Lei.

CAPÍTULO I – DA CLASSE

Art 15. A classe é a divisão da estrutura, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares, em termos de complexidade, responsabilidade e escolaridade.

Art. 16. O cargo de Agente Público Municipal é composto por 4 (quatro) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, da seguinte forma:

I. Para a classe A, ensino fundamental completo ou sem requisito de escolaridade e/ou demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo XIII a esta lei;

II. Para a classe B, ensino fundamental completo e/ou demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo XIII a esta lei;

III. Para a classe C, ensino médio completo e/ou demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo XIII a esta lei;

IV. Para a classe D, ensino técnico completo e/ou demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo XIII a esta lei;

Art. 17. A classificação das especialidades e a identificação das classes, definidas a partir da descrição de cada especialidade, dos critérios de escolaridade, da experiência, responsabilidade, riscos, e conforme a descrição de cada Ambiente Organizacional são as constantes do Anexo IX a esta lei.

Art. 18. Os Cargos do Grupo de Nível Superior pertencem à classe E, da Matriz Hierárquica.

CAPÍTULO II – DO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO

Art. 19. O nível de capacitação identifica e agrupa os servidores públicos municipais de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do ambiente organizacional e da especialidade a que estes pertençam, e contém um conjunto de padrões de vencimento.

Art. 20. Cada classe dos cargos definidos nesta lei compreende diversos níveis de capacitação, da seguinte forma:

- I. No cargo de Agente Público Municipal a forma do Anexo VII a esta Lei;
- II. Nos cargos do Grupo de Nível Superior, na forma do Anexo VII a esta Lei.

CAPÍTULO III – DO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 21. Cada nível de capacitação contém 8 (oito) padrões de vencimento e 4 (quatro) níveis de capacitação, respectivamente, estruturados na forma dos Anexo V a esta lei.

TÍTULO IV – DO INGRESSO

CAPÍTULO I – DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 22. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, e cabe a Direção da Autarquia definir a conveniência e a oportunidade de realização do mesmo, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global correspondente e a respectiva previsão orçamentária, bem como a autorização expressa do Prefeito Municipal.

§ 1º. O concurso público de que trata o caput deste artigo será realizado por cargo de forma a contemplar o ambiente organizacional e as especialidades a serem supridas.

§ 2º. O concurso público e suas etapas e modalidades de realização serão objeto de regulamentação por Edital de Abertura de cada certame, observada a legislação e as normas reguladoras vigentes.

§ 3º. A qualquer tempo, respeitando o número de cargos vagos e a capacidade orçamentária, a Municipalidade poderá realizar concurso público, mesmo havendo servidores habilitados no banco de capacitados para progressão funcional.

CAPÍTULO II – DO INGRESSO NO CARGO

Art. 23. O ingresso no cargo de Agente Público Municipal dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da classe A,B,C,D, correspondente à especialidade objeto do concurso público.

Art. 24. O ingresso no cargo de Nível Superior, dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da Classe E.

TÍTULO V – DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

CAPÍTULO I – DAS FORMAS DE PROGRESSÃO

Art. 25. Progressão é o instituto pelo qual o Servidor Público Municipal, ocupante de cargo previsto e descrito nesta lei, desenvolve-se na carreira a que pertence, mudando de especialidade, nível de capacitação, padrão de vencimento, nas seguintes formas:

- I. Ascensão Funcional
- II. Progressão Funcional;
- III. Progressão por Titulação Profissional

Seção I – Da Ascensão Funcional

Art. 26. A Ascensão Funcional consiste na passagem de um padrão salarial em que se encontra o servidor, para outro imediatamente superior, dentro da respectiva classe e nível de capacitação.

Parágrafo Único - Para os efeitos deste benefício observar-se-á um interstício mínimo de 4 (quatro) anos, para a efetiva mudança de padrão de vencimento.

Seção II – Da Progressão Funcional

Art. 27. A Progressão Funcional consiste na elevação do servidor pertencente ao Cargo de Agente Público Municipal para o Nível de Capacitação imediatamente superior aquela em que se encontra, dentro da mesma classe.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, a referência salarial será a inicial do nível para o qual o servidor for contemplado com a ascensão, mantendo o padrão de vencimento.

§ 2º As progressões horizontais serão feitas por mérito profissional e serão adquiridas no cargo, cumulativas com o vencimento percebido e estabelecido no plano de cargos e salários.

§ 3º O servidor tem direito a progressão funcional em seu cargo efetivo, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – Estar em efetivo exercício de seu trabalho em qualquer entidade pública municipal, com o mesmo nível de vencimento, pelo período de 1460 (hum mil, quatrocentos e sessenta) dias, no qual são admitidas até 15 (quinze) faltas, justificadas ou não;

II – Ter sido aprovado na avaliação de desempenho;

III – Não ter sofrido pena disciplinar dentro do intervalo requerido.

§ 4º Para fins de determinação de efetivo exercício previsto no inciso I deste artigo, não serão descontados os afastamentos decorrentes de disponibilidade remunerada ou direitos conforme legislação.

§ 5º Os afastamentos decorrentes de licença ou disponibilidade não remunerada interrompem a contagem de tempo para a satisfação do intervalo requerido.

§ 6º O interstício para a primeira progressão horizontal é contada a partir da vigência desta Lei.

§ 7º O interstício para as progressões horizontais seguintes à primeira é contada a partir da data da última progressão horizontal.

§ 8º Todo servidor efetivo terá direito às progressões horizontais, inclusive quando estiver exercendo cargo ou função de confiança.

§ 9º O conceito de merecimento de cada servidor será apurado em boletim individual, preenchido semestralmente pela chefia imediata e revisto por uma comissão de avaliação designada anualmente pelo Diretor do SAAE, com o fito de julgar os seguintes elementos:

I – Eficiência;

II - Dedicação e comprometimento;

III – Espírito de equipe;

IV – Permanência no recinto de trabalho;

V – Pontualidade;

VI – Assiduidade.

§ 10 A Progressão Funcional não se aplica aos cargos do Grupo de Nível Superior.

Seção III – Da Progressão Por Titulação Profissional

Art. 28. A progressão por Titulação Profissional é a passagem do Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível de

capacitação para outro da mesma classe, atendidos os requisitos instituídos por esta Lei, e os pressupostos e cargas horárias contidos no anexo VII a esta lei.

Art. 29. Haverá Progressão por Titulação Profissional, sempre que o Servidor Público Municipal adquirir título, no âmbito do cargo, especialidade e ambiente organizacional a que pertence correspondente a outro nível de capacitação, da mesma classe, compatível com os pressupostos e a carga horária expressos no anexo VII a esta lei.

§ 1º Sempre que o servidor ocupante de determinado cargo ou especialidade, for apresentado titulação superior (grau de escolaridade mínima) àquela prevista para a classe a que pertence, o mesmo será enquadrado na mesma classe, em nível imediatamente superior ao inicial e respeitando o padrão atual.

§ 2º O Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, ocupará no novo nível, padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente, considerando-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento, em relação ao primeiro e ao último da escala, no respectivo nível de capacitação.

Art. 30. Os cursos de capacitação, para efeito de progressão por titulação profissional, devem guardar estrita vinculação com o cargo, ambiente organizacional e especialidade a que os servidores estão submetidos, só tendo validade, o título, mediante comprovação da aprovação do servidor no curso, conforme cargas horárias previstas no anexo VII.

§ 1º É vedada à soma das cargas horárias obtidas em diversos cursos, para efeito de Progressão por Titulação Profissional.

§ 2º Cada título, para ser validado pelo órgão gestor de pessoal, pressupõe curso com carga horária mínima prevista no anexo VII, compatibilidade com o cargo, a especialidade e o ambiente organizacional onde atua o servidor, e avaliação de mérito compatível com a regulamentação validação que deve ser objeto de decreto municipal.

Seção IV – Da Interrupção de Interstício

Art. 31. Os interstícios definidos nos avanços do sistema de carreira serão computados individualmente em dias, considerando-se interrompido nos seguintes casos:

- I. Licença com perda de vencimento
- II. Suspensão disciplinar
- III. Viagem para o exterior, sem ônus para a repartição municipal;
- IV. Disponibilidade para outros órgãos sem ônus para origem;
- V. Nos demais afastamentos em que o tempo de serviço seja considerado unicamente para aposentadoria.

TÍTULO VI – DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

CAPÍTULO I – DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I – Das disposições gerais

Art. 32. Os servidores públicos municipais do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS, abrangidos por esta lei percebem vencimentos como mensalistas e a jornada máxima de trabalho dos mesmos será de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as exceções legais contidas na regulamentação das profissões e o disposto nesta lei.

§1º. Fica a Divisão Administrativa e Financeira, responsável pela gestão de pessoal autorizada a publicar, periodicamente, ordem de serviço atualizando o anexo X a esta lei, destinado identificar as jornadas de trabalho excepcionais, previstas na regulamentação das profissões abrangidas pelos cargos contidos nesta lei, que não acarretarão redução proporcional de vencimentos.

§2º. Caberá a Diretor de Autarquia, definir o horário de trabalho de seus servidores, de modo a garantir a qualidade do serviço prestado à população, observados os intervalos legais para refeição e o disposto nesta lei e sua regulamentação.

§3º. O exercício cumulado de cargos públicos, previsto na Constituição Federal, quando ocorrer simultaneamente no SAAE, ficará limitado, à jornada de trabalho de 60 (sessenta) horas semanais, que equivalem a 260 (duzentos e sessenta) horas por mês, desde que haja compatibilidade de horário para o exercício dos cargos.

Seção II – Da alteração da jornada de trabalho

Art. 33 A alteração da jornada individual do trabalho, e consequentemente alteração de vencimentos poderão ser autorizadas pela Divisão Administrativa e Financeira responsável pela gestão de pessoal, observado o interesse público e a viabilidade da alteração mediante estudo conjunto elaborado pela área envolvida e a referida Divisão.

Art. 34. A jornada de trabalho dos servidores públicos da Autarquia poderá ser reduzida de 40 (quarenta) para 30 (trinta) horas semanais, considerando a semana de segunda à sexta, observadas as normas estabelecidas nesta lei.

§ 1º. Nenhuma jornada de trabalho poderá ser inferior a 6 (seis) horas diária e 30 (trinta) horas semanais, ressalvando o disposto nesta lei no § 1º do art. 31 desta lei.

§ 2º Não será permitida a redução de jornada para os servidores no exercício de cargo em comissão ou de função gratificada.

§3º A redução da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pela Divisão responsável pela gestão de pessoal, desde que:

- I. Não implique em aumento do quadro de pessoal, salvo se ocorrer criação, ampliação ou aumento de serviço público devidamente comprovado;
- II. Não implique na realização de horas extras ou na contratação de pessoal temporário, ressalvadas as exceções legais;
- III. Não contrarie o interesse público e assegure atendimento integral e com qualidade à população;
- IV. Ocorra a redução proporcional do valor do padrão de vencimento do servidor.

CAPÍTULO II – DA FORMA DE COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Seção I – Das Disposições Gerais

Art. 35. A remuneração dos cargos, definidos nesta Lei, será composta pelo Padrão de Vencimento, do Nível de Capacitação e Classe ocupado, previsto no Título III, Capítulo III e as demais vantagens pecuniárias, estabelecidas em Lei.

Parágrafo único. Os prêmios de produtividade ou gratificações similares de determinados ambientes organizacionais, serão regulados por diplomas legais específicos.

Art. 36. A tabela de valores dos Padrões de Vencimento obedece aos seguintes critérios:

- I. A diferença percentual, entre um Padrão de Vencimento e o seguinte, será constante em toda a tabela, e igual a 4% (quatro por cento);
- II. A posição relativa, entre o conjunto de oito (oito) Padrões de Vencimento, de um Nível de Capacitação para outro, e por sua vez, Classe a Classe, é a descrita no Anexo IV, a esta Lei;
- III. Os valores monetários dos Padrões de Vencimento, da tabela definida no inciso anterior, serão obtidos pela aplicação, dos multiplicadores constantes do anexo XV, a esta Lei, sobre o menor vencimento do cargo de Agente Público Municipal.

§ 1º A tabela de valores dos padrões de Vencimento, dos cargos previstos nesta Lei, a vigor em 31/03/2008, é o constante do anexo XV a esta Lei.

§ 2º Sobre os vencimentos referidos neste artigo, incidirão os reajustes concedidos, a título de revisão geral dos Servidores Públicos Municipais, prevista na Constituição Federal.

Art. 37. Em hipótese alguma o valor do maior Padrão Vencimento constante da tabela de que trata este capítulo serão 15 (quinze) vezes superiores ao do menor padrão vencimento atribuído aos servidores públicos municipais de Jaraguari.

TITULO VII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38. Esta lei abrange os servidores ativos, ocupantes de um dos cargos previstos e disciplinados nesta lei, que ingressam por Concurso Publico de provas, ou de provas de títulos, o ocupante de Função Publica e de Função Atividade.

Art 39. O disposto nesta lei aplica-se, no que couber, na forma de dispositivo legal específico que tratar do quadro de pessoal de das carreiras dessa entidade da administração indireta da Prefeitura Municipal de Jaraguari.

Art. 40. A complementação remuneratória dos servidores Federais, Estaduais e Municipais, municipalizados, quando prevista em lei específica, será calculada tendo em vista a comparação com os postos de trabalhos similares na Administração Municipal, regidos por esta lei.

Art. 41. As eventuais contratações temporárias de excepcional interesse público previstas na Constituição Federal reguladas na forma de lei que trata do Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Jaraguari, em hipótese alguma, poderão gerar valores de remuneração superiores aos previstos nesta lei e obedecerão aos postulados a seguir expressos:

§1º Considera-se como de necessidade temporária e emergencial as contratações para:

- I. Combater surto epidêmico ou outra campanha de saúde pública;
- II. Atender situações de calamidade pública ou de emergência, cujo adiamento possa comprometer a realização de eventos ou causar prejuízos à saúde e a segurança de pessoas, a serviços, equipamentos e outros bens públicos ou particulares;
- III. Atender necessidades de pessoal em decorrência de dispensa, demissão, exoneração, falecimento e aposentadoria, nas unidades de prestação de serviços essenciais;
- IV. Atender a termos de convênio, acordo ou ajuste para execução de projetos especiais, obras ou serviço;

V. Atender situações emergenciais que possam causar perturbações ou prejuízos nos serviços públicos essenciais ou outras que vierem a ser definidas em lei.

§ 2º. As contratações previstas neste artigo terão dotação orçamentária específica e não poderá ultrapassar o prazo de 12 (doze) meses, exceto quando se tratar das hipóteses referidas no inciso IV do parágrafo anterior, caso em que as contratações atenderão ao prazo previsto nos respectivos instrumentos.

§ 3º. Os contratos celebrados com prazo inferior a 12 (doze) meses poderão ser prorrogados mais uma vez até este limite.

§ 4º. As contratações poderão ser prorrogadas mais uma vez, apenas, por prazo superior a doze meses, quando houver obstáculo judicial para a realização de concurso público.

§ 5º. As propostas de contratação por prazo determinado deverão ser apresentadas ao Prefeito Municipal, devidamente justificada, em quadro próprio contendo quantidade e cargo a ser contemplado, observada os casos contidos nesta Lei.

§ 6º. O recrutamento será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, exceto na hipótese prevista no inciso II do § 1º.

§ 7º. Fica expressamente proibida a contratação quando existirem candidatos aprovados em concurso público para o cargo requerido, com prazo de validade ainda em vigor.

§ 8º. Ficam convalidadas as contratações por prazo determinado realizadas até esta data, desde que respeitados os prazos previsto no § 2º deste artigo, devendo as mesmas, quando for o caso, serem ajustadas a esta lei.

§ 9º. O Regime jurídico das contratações de que se trata este artigo é o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art 42. Ficam transformados os seguintes casos:

- I. Em Assessor Administrativo os cargos de: Agente Administrativo, Ajudante Administrativo; Assessor Administrativo.
- II. Em Auxiliar de Serviços Operacionais os cargos de: Auxiliar de Serviços Gerais, Ajudante;
- III. Em Mestre em Operação o cargo de: Encanador;

CAPITULO II – DOS CRITÉRIOS DE REMOÇÃO

Art. 43. A remoção de um servidor de um Ambiente Organizacional para outro será gerida pela Divisão responsável pela gestão de pessoal e precedida de conformidade

com a qualificação profissional a qual deverá ser compatível com o novo ambiente organizacional.

§ 1º O instituto da remoção não se aplica aos servidores abrangidos por esta lei que estejam em estágio probatórios.

§ 2º Os critérios específicos para a remoção de um servidor de um local de trabalho para outro deverão ser elaborados pelas divisões, tendo em vistas suas especificidades, desde que ocorram no mesmo Ambiente Organizacionais.

Art. 44. A remoção de um servidor de uma unidade de lotação de determinado ambiente organizacional é livre e estará submetida apenas aos critérios definidos no art. Anterior.

§ 1º O tempo mínimo de permanência do servidor nas unidades de lotação é de 3 (três) anos, findos os quais será permitida a remoção do servidor para unidade de outro ambiente organizacional.

CAPITULO III – DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS NAS CARREIRAS

Seção I – Das disposições gerais dos prazos

Art. 45. Os servidores abrangidos por esta lei na forma do art. 38, serão enquadrados nos cargos disciplinados nesta lei a menos que manifestem o direito de não opção por estas carreiras, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta lei.

§1º O disposto neste capítulo aplica-se aos servidores aposentados e pensionistas, para efeitos de revisão de sua situação remuneratória, salvo se os mesmos exercem o direito de não opção previsto no *caput* deste artigo.

§2º Para os servidores em afastamento, no momento de entrada em vigor desta lei, ficam resguardados os direitos de enquadramento e não opção, que devem ser exercidas quando do seu retorno à atividade, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento de Comunicado Oficial da Divisão responsável pela gestão de pessoal que os instara a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos.

§ 3º Os servidores que não optarem pelo enquadramento na presente lei, ficarão submetidos à legislação que rege o cargo que ocupam, que passarão a compor quadro em extinção.

§ 4º. Os cargos de provimento efetivo do quadro em extinção a que se refere o parágrafo anterior serão:

- I. Transformados nos seus equivalentes, previstos nesta lei, na medida em que vagarem; ou
- II. Extintos na medida em que vagarem caso não haja cargos equivalentes previstos nesta lei.

Art. 46. Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre os membros indicados pelo Diretor do SAAE e representante dos Servidores Público Municipal, num total de 4 (quatro) membros formalmente nomeados.

§ 1º. O Diretor do SAAE e a entidade sindical representativa dos servidores da Autarquia deverão apresentar ao Chefe da Divisão responsável pela gestão de pessoal os nomes dos representantes escolhidos para compor a comissão de enquadramento, bem como dos respectivos suplentes.

§ 2º. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 60 (sessenta) dias, assim distribuídos:

- I. Prazo de enquadramento, 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;
- II. Prazo de apresentação de recursos ao enquadramento, 15 (quinze) dias contados da publicação do ato de enquadramento;
- III. Prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II, 8 (oito) dias, contados da apresentação formal do recurso;
- IV. Prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III, 4 (quatro) dias, contados da publicação da decisão;
- V. Prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV, 3 (três) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 3º. Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela comissão de enquadramento prevista nesta lei, o Chefe da Divisão Administrativa e Financeira responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura fará publicá-lo no Diário Oficial do Município ou de circulação regional, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II do § 2º deste artigo.

§ 4º. Passando o prazo referido no inciso II do § 2º deste artigo, será publicado, no Diário Oficial do Município ou diário de circulação regional, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optarem por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 5º. A resposta a que se refere o inciso III do § 2º deste artigo cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no Diário Oficial do Município ou de circulação regional, pelo Chefe da Divisão Administrativa e Financeira responsável pela gestão de

peçoal da Autarquia, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV do § 2º deste artigo.

§ 6º. Passando o prazo referido no inciso IV do § 2º deste artigo, será publicado, no Diário Oficial do Município ou jornal de circulação regional, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optarem por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 7º. A resposta a que se refere o inciso V do § 2º deste artigo cabe a comissão de enquadramento e será publicada no Diário Oficial do Município ou de circulação regional, pelo responsável pela gestão de pessoal da Autarquia, simultaneamente ao ato do Diretor do SAAE, contendo o enquadramento definitivo dos servidores em questão.

Seção II – Do Enquadramento na Classe

Art. 47. Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizada tabela de conversão dos atuais cargos para a nova hierarquização dos cargos previstos na presente Lei, constante do anexo XIV a esta Lei.

Seção III – Do Enquadramento no Padrão de Vencimento

Art. 48. O enquadramento dos cargos previstos nesta Lei, no padrão de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício do mesmo, no serviço público municipal, ficando posicionado preliminarmente no nível de capacitação I de sua respectiva classe, na forma do anexo XII a esta lei.

§ 1º. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos neste plano.

§ 2º. Na hipótese do enquadramento previsto no caput deste artigo, resultar ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, será ele enquadrado em padrão, da mesma classe e nível de capacitação cujo vencimento seja igual ou superior mais próximo ao que estiver percebendo, limitado a um padrão superior ao enquadramento devido.

§ 3º. Caso ocorra de disposto no parágrafo anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que resta devera compor vantagem nominal identificável, que deverá compor a remuneração do servidor.

§ 4º. A ascensão prevista no Art. 26 será processada considerando os cargos assumidos a partir da edição desta Lei; os atuais serão enquadrado de conformidade a situação atual de cada servidor.

Art. 49. Nos casos de cumulação de cargos, a contagem de tempo de serviço, observara as seguintes hipóteses:

I – Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e continuam a exercê-los, a contagem far-se-á automaticamente em cada um deles;

II – Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e atualmente seguem em exercício em um deles, será agregada para efeito de enquadramento, a parcela de serviço do cargo que deixou de ser exercido, não cumulado.

III – Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, a na atualidade ocupam um terceiro diferente dos anteriores, a contagem de tempo de serviço não observara período de cumulação.

IV – Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, mas anteriormente ocupavam apenas um, diferentes dos atuais, o tempo de serviço deste, será observado em apenas um dos cargos ocupados.

Art. 50. Previamente a comparação a que se referem os parágrafos 2º e 3º do art. 48, a comissão de enquadramento devera proceder à verificação de legalidade e de conjunto das parcelas que compõe a remuneração do servidor.

Art. 51. Para a comparação a que se referem os parágrafos 2º e 3º do art. 48 consideram-se como vencimento, as seguintes parcelas remuneradas:

I – Vencimento base, nas suas diversas formas de apresentação do saber:

- a. Vencimento base;
- b. Férias do mês;
- c. Teto salarial;
- d. Licença com vencimento;
- e. Licença gestante,;
- f. Licença para Tratamento de Saúde ate quinze dias;
- g. Licença para Tratamento de Saúde por mais de quinze dias;
- h. Licença Adoção;
- i. Licença para Tratamento de Familiar;
- j. Licença para Acompanhamento de Familiar;
- k. Doença de trabalho/ocupacional, até quinze dias;
- l. Licença Trabalho por mais de quinze dias/
- m. Licença para concorrer a cargo eletivo;

II – Vantagem pessoal incorporada, prevista em lei;

III – Complemento de jornada, prevista em lei;

IV – Gratificação incorporada, previsto em lei;

V – Complemento de salário;

VI – Horas excedentes no mês;

VII – Descanso semanal remunerado (hora excedente);

Parágrafo único. As parcelas discriminadas neste artigo, ainda que fruto da incorporação fique absorvido pelo novo vencimento e resta extintas, sendo expressamente vedada o pagamento de adicional e gratificação a mesmo título.

Seção IV – Enquadramento no Nível de Capacitação

Art. 52. O enquadramento do servidor em um dos níveis de capacitação da classe a que esta submetida será efetuada da seguinte forma:

I – A comissão de enquadramento deverá consultar a divisão responsável pela documentação funcional do servidor, acerca da averbação de cursos de capacitação, treinamento ou pós-graduação, concluídos e certificados até a data da presente lei, e verificar dentre os títulos averbados nos assentamentos funcionais, quais deles se adaptam aos critérios estabelecidos nesta lei, para ocupação dos níveis de capacitação da matriz hierárquica;

II – O servidor será enquadrado no nível de capacitação correspondente aos títulos que possua averbado, observada a adequação a que se refere o inciso anterior e o disposto no anexo VII.

III – Os títulos utilizados nesta etapa de enquadramento não poderão ser reutilizados no momento da definição do incentivo à titulação;

Art. 53. Os títulos não averbados no Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jaraguari - MS, até a data da publicação da designação da comissão de enquadramento, poderão ter a sua averbação proposta durante os 60 (sessenta) dias destinados ao processo de enquadramento e, serão analisados, na forma do artigo anterior, pela comissão após o termino deste prazo.

§1º O prazo final para análise dos títulos averbados e definição do enquadramento nos níveis de capacitação é de e 30(trinta) dias, respectivamente, contados do fim do prazo para recursos dos outros componentes do enquadramento, previsto no art. 47, §2º.

§2º Os recursos acerca da decisão de enquadramento no nível de capacitação, deverão ser apresentados ao Chefe de Divisão responsável pela gestão de pessoal, até 30 (trinta) dias, contados da publicados do mesmo.

Seção V – Enquadramento no Ambiente Organizacional

Art. 54. A comissão de enquadramento baseada, no local de trabalho e na descrição de atividades do servidor público municipal estabelecerá a qual dos ambientes organizacionais o mesmo será alocado tendo em vista o contido no anexo VIII, a esta lei.

Seção VI – Da Identificação da Especialidade

Art. 55. Identificado o ambiente organizacional a que o servidor pertence, este será alocado em uma das especialidades deste ambiente organizacional, na forma das tabelas de conversão constantes do anexo XI, a esta lei.

Parágrafo único. Caso a denominação do cargo ocupado pelo servidor conste da tabela de conversão do ambiente organizacional com mais de uma alternativa de especialidade, a comissão de enquadramento deverá selecionar uma entre estas, tendo em vista as atividades desenvolvidas pelo servidor.

Art. 56. Realizada a conversão, caso o cargo ou especialidade escolhida não conste no ambiente organizacional já atribuído, a comissão de enquadramento procederá da seguinte forma:

- I. Fará um levantamento detalhado das atividades do servidor;
- II. Reavaliará a alocação do servidor no ambiente organizacional inicialmente determinado;
- III. Verificará, em conjunto com a Secretaria responsável pela gestão de pessoal, a necessidade da atividade profissional ou ocupacional desenvolvida pelo servidor, no ambiente organizacional a que este foi alocado.

§ 1º. No caso de na verificação a que se refere o inciso II deste artigo a comissão de enquadramento identificar a existência de erro, esta deverá estabelecer novo ambiente organizacional dentre os existentes, para o servidor.

§ 2º. Caso o resultado da verificação descrita no inciso III deste artigo indique que a atividade desenvolvida não é necessária ao ambiente organizacional, o servidor deverá ser alocado na especialidade correlata, e ainda, a ele deverá ser estabelecido novo ambiente organizacional que contenha a sua especialidade.

CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 57. O presente Plano de Classificação de Cargos e Salários é um instrumento complementar e subsidiário do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais.

Art. 58. Ficam extintos os cargos e empregos criados por leis anteriores e que expressamente não constam da presente lei, resguardado possível direito de seu ocupante.

Art. 59. O chefe do Poder Executivo poderá ceder servidores a outras instituições de direito público, com ou sem prejuízo de vencimento, desde que as atividades sejam imprescindíveis à comunidade.

Art. 60. A nomeação dos cargos em comissão, bem como a designação de servidores em funções gratificadas será de exclusiva competência do Diretor do SAAE.

Parágrafo Único: A nomeação para o Cargo em Comissão de Diretor da Autarquia é de exclusiva competência do Prefeito Municipal.

Art. 61. As despesas decorrentes da edição desta lei complementar correrão à conta de dotações orçamentárias próprias consignadas no orçamento do vigente exercício, suplementadas se necessário, não podendo exceder a 54% (cinquenta e quatro por cento) da receita corrente líquida da Autarquia observada preceitos da Lei Complementar Federal nº 101, Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 62. Revogam-se as disposições em contrário, em especial as constantes da Lei nº 26 de 24 de novembro de 1993.

Art. 63. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JOÃO BAIRD
Prefeito Municipal