

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE IGARATÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE IGARATÁ

Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE IGARATÁ, aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Prefeitura do Município de Igaratá, na forma estabelecida pela presente Lei.

§1º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de Igaratá, nos princípios e diretrizes para a gestão do trabalho e na legislação da Administração Pública vigente.

§2º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Prefeitura Municipal de Igaratá busca garantir a valorização dos servidores concursados, através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços.

Art. 2º Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, guarda rígida observância aos seguintes princípios:

I – Universalidade: atendendo a todos os servidores dos diferentes órgãos municipais que não regidos por Lei específica;

II – Equivalência: dos cargos compreendendo isto a correspondência deles na estrutura das carreiras dos Servidores da Prefeitura Municipal, observando-se nos seus argumentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

III – Concurso público: de provas ou de provas e títulos, significando esta à única forma de acesso à carreira;

IV – Flexibilidade: através da garantia de permanente adequação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração às necessidades e à dinâmica da Prefeitura Municipal;

V – Gestão partilhada das carreiras: compreendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

VI – Carreiras como instrumento de gestão: a partir da concepção de que o Plano de Carreiras deverá se constituir num cumprimento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VII – Educação permanente: importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos servidores;

VIII – Avaliação de desempenho: entendida como um processo focado em critérios técnicos e objetivos, bem como no desenvolvimento profissional e institucional;

IX – Compromisso solidário: na perspectiva de que o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços da Prefeitura Municipal.

Art. 3º Para efeito da aplicação desta Lei consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

II – Carreira é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

III – Cargo é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho efetivo;

IV – Enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo, no respectivo nível e faixa, em face da análise de sua situação funcional;

V – Vencimento é a retribuição pecuniária básica relativa a referência fixada em Lei, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício das atribuições inerentes ao seu cargo;

VI: Remuneração é valor do vencimento acrescido das vantagens funcionais e pessoais incorporadas ou não, percebidos pelo servidor;

VII – Faixa é o posicionamento do servidor, de acordo com a progressão vertical, considerando dados indicadores de crescimento profissional, pela via não acadêmica, com avaliação de desempenho, atualização e aperfeiçoamento e produção profissional.

VIII- Nível é o posicionamento do servidor, de acordo com a progressão horizontal considerando titulação ou habilitação, via acadêmica.

IX - Readaptação é a investidura do servidor em função/atividade de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação física ou mental sofrida, devidamente verificada através de laudo de inspeção médica oficial.

X- Referência é o número e a letra de identificação do vencimento.

XI – Função de Confiança é o instituto a ser criado por Lei para atender encargos de direção, chefia, assessoramento ou coordenação de serviços, sendo privativa de servidor público de provimento efetivo do quadro permanente.

XII – Cargo em Comissão é aquele ocupado transitoriamente, declarado em Lei de livre nomeação e exoneração.

XIII - Vantagens pecuniárias são acréscimos financeiros concedidos a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço; pelo desempenho de funções especiais; pelas condições anormais em que se realiza o serviço ou em razão de condições pessoais do servidor.

XIV – Horas-extras são aquelas trabalhadas além da jornada contratual, devendo ser pagas em percentual a incidir sobre a remuneração do servidor, conforme regime jurídico vigente.

Seção Única **Da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras**

Art. 4º Para garantir a efetivação das normas estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras no âmbito municipal, será instituída Comissão Paritária de Gestão de Carreiras, composta por representantes da gestão municipal e dos servidores estáveis.

§1º A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta por 06 (seis) membros titulares e 06 (seis) membros suplentes, conforme segue:

- a) 03 (três) membros titulares e 03 (três) membros suplentes indicados pela gestão municipal;
- b) 03 (três) membros titulares e 03 (três) membros suplentes representantes dos servidores com cargos inseridos neste PCCR, com seus respectivos suplentes.

§2º A indicação dos representantes dos servidores se dará através de eleição em Assembleia do Sindicato dos Servidores Municipais de Arujá e Região – SINDISMAR,

com a convocação prévia de todos os servidores do município de Igaratá, associados ou não.

§3º A participação dos servidores na Comissão Paritária de Gestão de Carreiras será considerada como serviço público relevante e como efetivo exercício.

§4º Não perceberão remuneração específica para essa atividade os membros da Comissão a que se refere o §1º deste artigo.

§5º A Comissão deve ser instituída no prazo de até 30 dias úteis após a publicação desta lei.

§6º Os membros que comporão a Comissão ficarão momentaneamente afastados de suas funções quando da realização de reuniões, visitas, promoção de ações de capacitação, entre outras atividades, incompatíveis com o desenvolvimento das atividades rotineiras de seu cargo, desde que preservada a sua carga e horário de trabalho, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§7º O mandato dos membros desta comissão eleitos em assembleia será de 04 (quatro) anos, e o dos membros indicados pela gestão municipal pelo prazo do mandato do gestor, permitida uma reeleição por igual período.

§8º O coordenador da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras será eleito entre seus membros com mandato de 01 (um) ano e direito a reeleição por igual período.

Art. 5º Compete à Comissão Paritária de Gestão de Carreiras:

I- Elaborar seu regimento interno no prazo de 30 dias úteis, encaminhando-o ao executivo para edição do decreto;

II- Realizar o enquadramento inicial dos servidores de acordo com o art. 15 desta Lei;

III - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;

IV - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;

V - Promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores municipais, em conformidade com as normas elaboradas no PCCR e regimento;

VI - Decidir sobre os Recursos Administrativos referentes à Progressão, seja vertical ou horizontal, encaminhados pelos servidores municipais, na forma do regimento;

VII - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo servidor para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS E DO INGRESSO

Seção I Da Organização das Carreiras

Art. 6º Este Plano de Carreiras está estruturado em cargos, faixas e níveis, conforme apresentado nos Anexos II e III desta Lei.

Seção II Do Ingresso

Art. 7º Para realização de concurso público será indispensável que conste no Edital de Publicação, o Cargo, as Especificações do Cargo, o Vencimento, a Carga Horária e o Número de Vagas, além de outras informações relativas ao ingresso do servidor.

Art. 8º O ingresso de novos servidores no PCCR dar-se-á no primeiro nível que representa a escolaridade exigida para seu ingresso.

Art. 9º Com sua anuência, o servidor poderá ser cedido para órgão ou instituição, de qualquer esfera de governo, mediante convênio.

§ 1º A remuneração do cedido poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem, devendo ser acordado previamente entre órgãos ou instituições envolvidas e publicado através de ato, portaria, decreto ou afins.

§ 2º Para o cedente, o período da cessão do servidor será computado como tempo de serviço e efetivo exercício, para todos os efeitos legais, desde que o ônus da remuneração esteja em seu encargo.

CAPÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10 As jornadas de trabalho aplicáveis no âmbito municipal, são as contidas no anexo III ou na Lei reguladora do exercício profissional.

Parágrafo único: Deverá este PCCR ser adaptado de forma imediata quando da ocorrência de leis federais relativas à regulamentação de profissões, que venham a adotar cargas horárias de trabalho semanal diversas das estabelecidas no anexo III.

Art. 11 A jornada em regime especial de trabalho deverá ser adotada, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, conforme art. 7º da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Seção I

Dos Princípios Básicos

Art. 12 A carreira dos Servidores municipais tem como princípios básicos:

I - profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação e qualificação profissional;

II - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento e;

III – melhoria da qualidade de atendimento.

Art. 13 A valorização dos servidores municipais será assegurada através de:

I - formação contínua e sistemática promovida e/ou oferecida pela Prefeitura e

II - exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições.

Seção II Do Enquadramento

Art. 14 O enquadramento será feito pela movimentação vertical e horizontal dos servidores de carreira, considerando níveis e faixas, de acordo com o Anexo I, integrante desta lei.

§ 1º Todos os servidores serão enquadrados em seus Níveis conforme o disposto no Art. 5º desta lei.

§ 2º Os atos complementares necessários para enquadramento serão regulamentados pela autoridade competente, considerando o Anexo I, integrante desta Lei.

§ 3º Os enquadramentos terão seus efeitos financeiros trinta dias após a publicação dos atos complementares.

Seção III Da Remuneração

Art. 15 A remuneração dos servidores será constituída considerando:

I - o valor do vencimento;

II - as vantagens pecuniárias.

Art. 16 Os servidores terão seus vencimentos reajustados na data base dos funcionários municipais.

Art. 17 O ingresso nos cargos da Carreira dos servidores, dar-se-á na faixa 01, considerado o vencimento, e no nível de escolaridade exigido no edital do concurso, conforme o anexo I integrante desta Lei.

Art. 18 Os servidores terão direito a sexta parte do respectivo vencimento, na data em que completar 20 (vinte) anos, contínuos, ou não, contados a partir da data de sua admissão no serviço público municipal.

Art. 19 O adicional por tempo de serviço dar-se-á, de forma automática, no percentual de 1% (um por cento) do vencimento a cada ano no cargo efetivo ocupado pelo servidor independentemente da faixa em que se encontre.

Art. 20 Os servidores terão a evolução na sua remuneração, de acordo com este PCCR, conforme o anexo I integrante desta Lei, aplicável:

§ 1º Aos níveis que representam o posicionamento conforme a formação acadêmica.

§ 2º As faixas que representam à progressão funcional via não acadêmica, num interstício de tempo de 03 (três) anos.

§ 3º A admissão corresponde ao vencimento inicial, na faixa “I”, e no nível correspondente a escolaridade exigida no concurso.

Seção IV Da Progressão Funcional

Art. 21 A progressão funcional é a passagem do servidor para a faixa e nível nos termos do anexo I, integrante desta Lei, de remuneração superior a que pertence, mediante a comprovação de sua formação acadêmica e avaliação da sua capacidade profissional.

Art. 22 A progressão funcional por via acadêmica se dará com a apresentação, pelo servidor de documentação referente à:

I - Certificado de conclusão do ensino médio;

II – Certificado de conclusão do curso técnico;

III - Habilitação em curso de graduação;

IV - Curso de pós-graduação em nível de especialização *latu-sensu* de 360 (trezentos e sessenta) horas, no mínimo.

V - Curso de pós-graduação *strictu sensu* em mestrado.

VI - Pós-graduação *strictu sensu* em doutorado.

§1º Não são considerados, para qualquer efeito, os certificados e títulos exigidos para a posse.

§2º Na via acadêmica, considerar-se-ão os certificados de conclusão no ensino médio, curso técnico, habilitação em curso de nível superior ou pós-graduação, ocorrendo mudança de nível na seguinte proporção, representadas numericamente de I a VI no anexo I desta lei e conforme tabela abaixo:

ESCOLARIDADE	% SOBRE O VENCIMENTO BÁSICO
NÍVEL MÉDIO	
Do nível fundamental para médio, quando a exigência mínima for de nível fundamental.	10%
NÍVEL TÉCNICO	
Do nível médio para técnico, quando a exigência mínima for de nível médio.	15%
NÍVEL SUPERIOR	
Do nível médio para graduação (Acadêmica ou Tecnológica) quando a exigência mínima for de nível médio	20%
PÓS-GRADUAÇÃO e SEGUNDA GRADUAÇÃO	
De graduação para pós-graduação lato sensu ou Segunda Graduação na área de atuação	25%
De graduação ou de pós graduação lato sensu para pós-graduação strictu sensu (MESTRADO)	35%
De mestrado para doutorado (pós-graduação strictu sensu)	50%

§ 3º Os títulos serão utilizados na progressão apenas uma vez.

§ 4º O benefício pecuniário gerado pela alteração de nível não será cumulativo.

§ 5º A segunda graduação, considerada alternativamente à pós-graduação *lato sensu*, para fins de alteração de nível, somente será considerada quando relacionada com a área de atuação do seu cargo.

§ 6º Os cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização) somente serão considerados, se devidamente autorizados pelo órgão setorial de educação (MEC) e promovidos por instituições universitárias idôneas, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente, para análise da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras.

§ 7º Os cursos de pós-graduação *strictu sensu* (mestrado ou doutorado), somente serão considerados, se realizados em instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente, para análise da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras.

§ 8º Na mudança de nível não poderá haver redução de faixa.

§ 9º Os cursos técnicos somente serão considerados, se devidamente autorizados pelo órgão setorial de educação (MEC), após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente, para análise da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras, neste caso específico ficará dispensada a relação entre o curso técnico e a área de atuação do seu cargo.

Art. 23 A progressão funcional pela via não acadêmica ocorrerá observando os seguintes indicadores de crescimento:

I - atualização e aperfeiçoamento;

II – produção profissional;

III – avaliação de desempenho;

§ 1º Os indicadores do crescimento medem a capacidade, a qualidade e a produtividade do trabalho do servidor considerando o interstício de 03 (três) anos.

§ 2º Aos fatores de que trata os incisos deste artigo serão atribuídos pesos, calculados a partir de itens componentes de cada fator, aos quais serão conferidos pontos.

§ 3º Consideram-se componentes do fator atualização e aperfeiçoamento todos os cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação, com duração igual ou superior a 03 (três) horas realizados por Secretarias, Faculdades e Universidades.

§ 4º Consideram-se componentes do fator produção profissional, as produções individuais e coletivas, realizadas pelo servidor em seu campo de atuação.

§ 5º A avaliação de desempenho será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do servidor aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas, visando o desenvolvimento no cargo, na carreira e na remuneração.

§ 6º Na via não acadêmica considerar-se-á a atualização e aperfeiçoamento, a produção profissional e a avaliação de desempenho, ocorrendo mudança de faixa, representada numericamente de 1 a 10 no anexo I desta lei e conseqüentemente alteração do percentual de acréscimo de vencimento, de forma não cumulativa.

§ 7º Os cursos de formação complementar e as produções profissionais serão considerados uma única vez, vedada a sua acumulação.

Art. 24 Aos fatores estabelecidos no art. 24 ficam estipulados os seguintes critérios de pontuação:

I - atualização e aperfeiçoamento, válidos para certificados ou declarações de cursos de no mínimo 03 (três) horas, realizados, na área de atuação, sendo atribuídos 0,03 (Três centésimos) de pontos por hora, limitado a 15 (quinze) pontos por interstício;

II - Produção profissional:

a) 02 (dois) pontos por apresentação de trabalho na área de atuação em congressos, seminários, atividades como palestrante e outros equivalentes, realizados por entidades de classe, instituições de nível superior ou órgãos municipais, no período de avaliação, limitado a 10 (dez) pontos por interstício;

b) 02 (dois) pontos por trabalho publicado em revista, jornal ou periódico especializado no período de avaliação, ou certificação em concursos e prêmios, limitados a 10 (dez) pontos por interstício;

c) 01 (um) ponto por projeto desenvolvido para atingir objetivos específicos na área de atuação, limitado a 05 (cinco) pontos por interstício;

d) 05 (cinco) pontos por certificado de aprovação em concurso público, limitado a 10 pontos por interstício;

e) 02 (dois) pontos por frequência em eventos, seminários, fóruns, palestras e congresso na área de atuação, limitado a 10 (dez) pontos por interstício, comprovados por certificados ou declarações.

III - O processo de Avaliação de Desempenho será realizado anualmente pela Comissão Paritária de Gestão de Carreira em datas a serem definidas pela Prefeitura, a serem regulamentadas pelo Prefeito Municipal, considerando os aspectos: assiduidade 10(dez) pontos, disciplina 09(nove) pontos, dedicação 09 (nove) pontos, eficiência 09(nove) pontos, somando-se 37(trinta e sete) pontos no máximo.

§ 1º A Prefeitura Municipal poderá promover congressos, seminários, fóruns e outros com a participação dos servidores, proporcionando situações no município para divulgação de práticas e metodologias de sucesso nas unidades.

§ 2º Não pontuará para a progressão funcional o concurso público que elevou o profissional ao emprego.

§ 3º Interromper-se-á o interstício para promoção funcional todo e qualquer afastamento, com exceção dos considerados de efetivo exercício e as faltas abonadas utilizadas pelo servidor.

§ 4º Os projetos mencionados na alínea “c” do inciso II, deste artigo deverão ser aprovados pelas respectivas Secretarias Municipais envolvidas.

§5º Pontuarão no desenvolvimento dos projetos, todos servidores envolvidos com seu planejamento, execução, orientação e supervisão.

§ 6º Os servidores que obtiverem avaliação de desempenho inferior a 50% (cinquenta por cento) do total da pontuação máxima prevista no ano serão submetidos à análise de adequação funcional e/ou processo de capacitação, conforme o caso, sob a responsabilidade da Secretaria a qual pertence ou estiver lotado.

§ 7º Para que o servidor possa mudar de faixa o mesmo deverá acumular 03(três) avaliações consecutivas ou não, com resultado igual ou acima de 50% (cinquenta por cento).

§ 8º Os procedimentos para a realização das avaliações de desempenho serão regulamentados através de decreto.

§ 9º Deve ser assegurado ao servidor o direito de recurso, caso discorde do resultado da avaliação, que deverá ser dirigido à comissão paritária, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos.

§ 10º Os certificados e declarações previstos nos incisos I e II do caput desta Lei deverão corresponder a cursos e produções profissionais realizadas dentro do período que abranger o interstício necessário para obtenção da progressão.

§ 11º Os certificados e declarações que trata o parágrafo anterior, deverão obrigatoriamente ser fornecidos por entidades de classe e instituições públicas ou privadas, reconhecidamente idôneas e autorizadas pelos órgãos públicos competentes, para análise da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras.

Art. 25 Quando concedidas licenças remuneradas para o exercício de mandato eletivo, para o desempenho em mandato sindical, para exercer função de confiança e de cargo em comissão, bem como para preenchimento de cargo relevante para a administração e para realização de Pós Graduação Strictu Sensu, terão valor mínimo de pontuação assegurado (60 pontos) para obtenção de progressão.

Parágrafo único – Os afastamentos tratados no caput deste artigo serão considerados de efetivo exercício do cargo e não poderão servir de critério para suspensão do pagamento de adicionais salariais e para a não concessão da progressão, seja horizontal ou vertical.

Art. 26 Mudará de faixa, nos termos do anexo I desta Lei, a cada 03 (três) anos, o servidor que atingir pontuação igual ou acima de 60 (sessenta) pontos e avaliação superior a 50% (cinquenta por cento).

§ 1º. Caso o servidor não alcance os critérios estabelecidos nesta Lei, para mudança de faixa, terá a oportunidade de completá-los nos anos subsequentes.

§ 2º. A contagem de novo interstício se dará a partir da última evolução obtida pelo servidor.

§ 3º. Nos casos em que o servidor alcançar pontuação acima do mínimo exigido, não constituirá saldo para progressão futura.

Seção V

Dos Programas de Qualificação Profissional

Art. 27 As Secretarias e demais órgãos, no cumprimento das Diretrizes e Normas no âmbito institucional, garantirão a implementação de recursos para o desenvolvimento profissional dos servidores com programas de:

I - capacitação;

II - aperfeiçoamento e;

III - atualização no serviço.

§ 1º A Prefeitura Municipal poderá contratar serviços, programas especializados, ou parcerias, que visem atender o disposto neste artigo.

§ 2º A Prefeitura municipal disponibilizará, no mínimo, 01 (um) curso anual geral para os servidores.

§ 3º As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos servidores.

CAPÍTULO V DAS FALTAS

Seção I Da Falta ao Trabalho

Art. 28 As ausências ao trabalho ou faltas dos servidores são regidas conforme regime jurídico vigente.

Art. 29 Os servidores terão direito a 06 (seis) faltas-dias, abonadas anualmente, assim consideradas quando autorizadas pelo superior imediato, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Parágrafo Único – Fica estabelecido que as faltas abonadas previstas neste artigo não poderão exceder a 06 (seis) faltas, que considerar-se-á o teto de faltas abonadas a todos servidores do município de Igaratá.

Seção II Do Efetivo Exercício

Art. 30 Serão considerados como de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os afastamentos dos servidores:

I – para tratamento de saúde, com licenças regularmente concedidas;

II – falecimento do cônjuge, pais, filhos e/ou irmãos por 09 (nove) dias consecutivos, contados da data do evento;

III – falecimento de avós e netos por 03 (três) dias consecutivos, contados da data do evento;

IV – falecimento de padrasto, madrasta, enteados e/ou sogros por 02 (dois) dias, contados da data do evento;

V – afastamento compulsório, como medida profilática;

VI – casamento por 09 (nove) dias consecutivos, contados da data do evento;

VII – para doação voluntária de sangue por 01 (um) dia no limite de 2 por ano;

VIII – exercício de outro cargo ou função no Município, de provimento em comissão;

IX – faltas abonadas, desde que respeitados os limites de 01 ao mês e 06 ao ano;

X – gozo de férias;

XI – júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

XII – maternidade 180 (cento e oitenta) dias;

XIII – paternidade 05 (cinco) dias;

XIV – para exercer mandato sindical;

XV – para realização de vestibular;

XVI – por 06 (seis) ausências no ano, mediante declaração médica, para acompanhamento de filhos menores de 18 anos em consulta, sem limite de idade em casos de incapazes, desde que comprovada à curatela ou tutela;

- XVII- realizar mestrado ou doutorado;
- XVIII- para atender ao serviço militar;
- XIX- adotar ou obter termo de guarda judicial para fins de adoção, mediante comprovação legal;
- XX- no caso de aborto ou natimorto, como o disposto no art. 34 desta lei.
- XXI- durante as atividades dos membros da Comissão de Gestão de Carreiras;
- XXII- para exercer mandato eletivo; e
- XXIII- nas situações previstas no Art. 9º, §2º desta lei.

Seção III **Das Licenças**

Art. 31 As licenças requeridas pelos servidores serão concedidas conforme regime jurídico vigente, nas seguintes situações:

- I – para tratamento de saúde;
- II – maternidade 180 (cento e oitenta) dias;
- III – paternidade 05 (cinco) dias;
- IV – para serviço militar;
- V - para trato de interesse particular;
- VI – para desempenho de mandato eletivo;
- VII – para apresentação de trabalhos em cursos de aperfeiçoamento, simpósios e congressos, devidamente autorizados pela administração;
- VIII – para tratamento de doença em pessoa da família, conforme art. 32;
- IX - adoção ou obtenção do termo de guarda para fins de adoção, mediante comprovação legal, conforme art. 35;
- X – para realizar estudos de pós graduação, mestrado ou doutorado;
- XI - No caso de natimorto ou aborto, conforme art. 34;
- XII - Em caso de morte da mãe e sobrevivência do concepto, conforme art. 35.

Art. 32 O servidor poderá obter licença por motivo de doença grave ou incurável de:

- I - ascendente ou descendente de primeiro grau;
- II - cônjuge do qual não esteja separado;
- III - companheiro ou companheira, em união estável, nos termos do Código Civil.

§1º A licença somente será concedida mediante prova de ser indispensável a assistência pessoal e permanente do servidor e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, conforme se apurar em diligências a serem promovidas pelo serviço próprio do Município.

§2º A licença de que trata este artigo será concedida com remuneração integral até 15 dias; após, sem remuneração, e até o limite de 02 anos, autorizada pela Prefeitura.

§3º Somente após decorrido 06 (seis) meses do retorno ao trabalho poderá ser concedida nova licença para o fim previsto nesse artigo.

Art. 33 Ao servidor que adotar ou obtiver termo de guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida a licença remunerada, observando o que se segue:

- I – 180 (cento e oitenta dias) para crianças de até 01 ano de idade;
- II – 90 (noventa) dias para crianças entre 01 e 04 anos de idade;
- III – 45 (quarenta e cinco) dias para crianças com idade compreendida entre 04 e 08 anos de idade;
- IV – 30 (trinta) dias para crianças maiores de 08 anos de idade;

Art. 34 No caso de natimorto ou aborto, o período de licença à gestante será determinado em inspeção médica.

Art. 35 Será concedida licença paternidade especial remunerada ao servidor por todo o período de licença maternidade ou tempo restante a que teria direito a genitora, em caso de morte da mãe e sobrevivência do concepto.

Art. 36 O servidor poderá obter licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares por no máximo 02 (dois) anos, respeitado interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício.

§1º O requerente aguardará em exercício, a concessão da licença, pelo chefe do executivo, sob pena de demissão por abandono de cargo.

§2º No caso de desistência da licença o servidor deverá solicitar seu retorno em requerimento expresso endereçado ao Chefe do Poder Executivo, que poderá ou não autorizar o seu retorno no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 37 O servidor poderá obter licença sem remuneração, para realizar estudos de mestrado ou doutorado enquanto estes durarem, respeitado interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício.

§1º O requerente aguardará em exercício, a concessão da licença, pelo chefe do executivo, sob pena de demissão por abandono de cargo.

§2º Por qualquer motivo, poderá o servidor desistir da licença e reassumir o seu cargo, mediante comunicação prévia de 30 (trinta) dias.

Art. 38 Aos servidores afastados para ocupar cargo eletivo em sindicato da categoria, é assegurado o direito de afastar-se de suas funções durante o tempo em que durar o mandato, sem prejuízo de vencimentos e vantagens.

Art. 39 Em todas as situações em que for concedida licença remunerada ao servidor, este não poderá sofrer qualquer supressão de direitos.

Seção IV **Do Adicional pelo Trabalho Noturno**

Art. 40 Os servidores que atuarem no período noturno farão jus ao adicional sobre o vencimento por trabalho noturno, conforme regime jurídico vigente.

Art. 41 Para efeito desta Lei considerar-se-á trabalho noturno aquele definido pelo regime jurídico vigente.

Seção V Dos Afastamentos

Art. 42 Os afastamentos ocorrerão respeitando o interesse da Administração Municipal, nas seguintes situações:

I – para prover função de confiança em outra esfera da administração;

II – para participar de congressos, cursos e reuniões.

Art. 43 Aplicar-se-ão aos servidores, no que couber, as disposições relativas a outros afastamentos previstos no regime jurídico vigente.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 44 Este plano de carreiras respeitará os direitos adquiridos, bem como os instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões, que não contrariem esta Lei.

Art. 45 Os servidores que se encontrarem na época da implantação desta Lei, em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada ao serviço, desde que atendam os requisitos neste estabelecidos.

Art. 46 Os anexos de I a III, constituem parte integrante da presente Lei.

Art. 47 Fica autorizado o Prefeito Municipal a abrir os créditos suplementares para atender as despesas decorrentes da implantação da presente Lei.

Art. 48 Fica autorizado ao Poder Executivo, baixar atos regulamentares, portarias ou decretos necessários à execução desta Lei.

Art. 49 Fica estabelecido que a aposentadoria compulsória dos servidores municipais se dará ao completarem 75 anos de idade.

Art. 50 Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Igaratá/SP, ____ de xxxxxxxxxxxxxxxx de 2017.

Prefeito

ANEXO I

Projeto de Lei nº _____, de ____ de _____ de 2017.

ESCALA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS							
FAIXAS*	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V	NÍVEL VI	NÍVEL VII
I	0%	10%	15%	20%	25%	35%	50%
II	5%	15%	20%	25%	30%	40%	55%
II	10%	20%	25%	30%	35%	45%	60%
IV	15%	25%	30%	35%	40%	50%	65%
V	20%	30%	35%	40%	45%	55%	70%
VI	25%	35%	40%	45%	50%	60%	75%
VII	30%	40%	45%	50%	55%	65%	80%
VIII	35%	45%	50%	55%	60%	70%	85%
IX	40%	50%	55%	60%	65%	75%	90%
X	45%	55%	60%	65%	70%	80%	95%

NÍVEL I – FUNDAMENTAL* / **NÍVEL II – MÉDIO**** / **NÍVEL III – TÉCNICO**** / **NÍVEL IV – GRADUAÇÃO**** / **NÍVEL V – PÓS *Lato Sensu*** ou SEGUNDA GRADUAÇÃO**** / **NÍVEL VI – MESTRADO**** / **NÍVEL VII – DOUTORADO****

(*) Cálculo sobre salário inicial, com observância do disposto no art.23 § 6º desta lei.

(**) Cálculo sobre salário inicial, com observância do disposto no art.22 § 1º desta lei.

ANEXO II

Projeto de Lei nº _____, de _____ de _____ de 2017.

ANEXO III	
TABELA DE REFERÊNCIAS E VENCIMENTOS DOS CARGOS	
DO QUADRO PERMANENTE E SUPLEMENTAR DE PESSOAL	
ANO BASE DE 2017	
Referência	Valor R\$
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	
K	
L	
M	
N	
O	
P	

Valores da tabela de referência corrigidos anualmente conforme o artigo 37 inciso X da Constituição Federal.

Projeto de Lei nº _____, de _____ de _____ de 2017.