

ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARAÚNA

CNPJ.01.612.512/0001-71

Lei 380/2013

Baraúna/PB, 14 de Outubro de 2013

Reestrutura o Quadro de Servidores do Serviço Público Municipal, Reformula o Plano de Cargos Carreiras e Remunerações e, dá outras Providências Correlatas.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE BARAÚNA - PB, no uso das atribuições que lhe confere os artigos 29 Inciso II e 31 inciso VII, ambos da Lei Orgânica Municipal, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e ele sanciona a seguinte Lei;

CAPÍTULO - I DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º. Esta Lei institui o Sistema de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores da Prefeitura Municipal de Baraúna.

Art. 2º. O servidor enquadrado no Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal de Baraúna reger-se-á pelo Regime Jurídico Único do Município.

Art. 3º O Quadro de Pessoal Permanente do Serviço Público Municipal de Baraúna é composto por cargos efetivos, organizados segundo a especificidade de atribuições e o nível de escolaridade, integrado pelos seguintes grupos ocupacionais:

I - Quadro de Pessoal Permanente - QPP, com os respectivos grupos ocupacionais:

- a) Grupo Ocupacional de Serviços Auxiliares;
- b) Grupo Ocupacional de Apoio Técnico e Administrativo;
- c) Grupo Ocupacional Serviços de Saúde;
- d) Grupo Ocupacional de Atividades Nível Superior;
- e) Grupo Ocupacional do Magistério.

Parágrafo Único - O Plano de Cargos e Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal de Baraúna reestruturado por esta Lei aplica-se aos cargos vagos e aos ocupados do Quadro Permanente de Pessoal da Prefeitura, cuja investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e legais, quando ocorrida anteriormente a 05 de outubro de 1988. e, se posterior a essa data, tenha decorrido de aprovação em concurso público.

Art. 4º. O quantitativo, a forma de provimento, plano de carreira, requisitos para investidura, carga horária de trabalho, níveis de remuneração e Classes Funcionais do Quadro de Pessoal de que trata o Artigo 2º da Presente Lei, passam a serem os constantes no Quadro Demonstrativo de Pessoal constante no Anexo Único desta Lei.

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e de funções gratificadas existentes na Prefeitura Municipal de Baraúna;

II - cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

III - servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo ou emprego público, de provimento efetivo ou em comissão;

IV - classe de cargos é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível de vencimento, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;

V - carreira é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de complexidade das atribuições dos cargos que a compõem;

VI - classe isolada é a classe de cargos que não constitui carreira;

VII - grupo ocupacional é o conjunto de classes isoladas ou de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

VIII - nível é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade, responsabilidade ou escolaridade, visando determinar a faixa de vencimentos a elas correspondente;

IX - faixa de vencimentos é a escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

X - padrão de vencimento é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos da classe que ocupa;

XI - interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XII - progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas no Capítulo III desta Lei e em regulamento específico;

XIII - promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, observadas as normas estabelecidas no Capítulo IV desta Lei e em regulamento específico;

XIV - função gratificada ou função de confiança é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar os encargos das funções comeditas a servidores que excedam as suas respectivas atribuições do cargo para o qual foi nomeado e/ou designado, em nível de chefia, direção ou assessoramento.

XV - cargo de provimento em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, que poderá ser preenchido, também, por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei, conforme a circunstância.

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6º. Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo Único desta Lei, serão providos:

I - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XI desta Lei;

Lei N.º 380/2013

II - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal, tratando-se de cargo inicial de carreira ou de cargo isolado;

III - por promoção, tratando-se de classe de cargos intermediária ou final de carreira;

IV - pelas demais formas previstas em lei.

Art. 7º. Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada classe, constantes do Anexo Único desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para a Prefeitura de Baraúna ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§1º São requisitos básicos para provimento de cargo público:

I - nacionalidade brasileira;

II - gozo dos direitos políticos;

III - regularidade com as obrigações militares, se do sexo masculino, e com as eleitorais;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

V - condições de saúde física e mental, compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física ou mental parcial, na forma dos arts. 13 a 15 desta Lei e de regulamentação específica;

VI - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;

VII - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§2º Lei específica, observada a lei federal, definirá os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público municipal Prefeitura de Baraúna.

Art. 8º. O provimento dos cargos integrantes do Anexo Único desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal de Baraúna, mediante solicitação das Secretarias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas decorrentes das respectivas nomeações.

§1º Da solicitação deverão constar:

I - denominação e nível de vencimento da classe;

II - quantitativo de cargos a serem providos;

III - prazo desejável para provimento;

IV - justificativa para a solicitação de provimento.

§2º O provimento referido no **caput** deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

Art. 9º. Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, teóricas ou práticas, conforme as características do cargo a ser provido.

Art. 10. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo esta ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

Art. 11.0 prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade.

Art. 12. Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

Parágrafo único. A aprovação em concurso público não gera direito a nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Prefeitura Municipal de Baraúna, dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.

Art. 13. É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos (estatutários) em extinção que integram o Quadro de Pessoal Suplementar da Prefeitura de Baraúna.

Art. 14. Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de até 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Baraúna/PB.

§1º O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena.

Art. 15. A Prefeitura Municipal de Baraúna estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação ou readaptação profissional para os servidores portadores de deficiência física, mental ou limitação sensorial e dependentes químicos (álcool e drogas).

Art. 16. A deficiência física, mental e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

Art. 17. Compete ao Prefeito Municipal expedir os atos de provimento dos cargos da Prefeitura Municipal de Baraúna.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

- I - fundamento legal;
- II - denominação do cargo provido;
- III - forma de provimento;
- IV - nível de vencimento do cargo;
- V - nome completo do servidor;
- VI - indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, obedecidos os preceitos constitucionais.

Art. 18. Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente que vierem a vagar, bem como os que forem criados por esta Lei, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo ou pelo Estatuto dos Servidores Públicos que se rege a Prefeitura Municipal de Baraúna.

Parágrafo único. Excetua-se da proibição contida no **caput** deste artigo a contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, nos termos do art. 37, inciso IX da Constituição Federal, regulamentado por Lei Municipal.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO

Art. 19. De acordo com o inciso XII do art. 5º desta Lei, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

Art. 20. Os critérios referentes à concessão da progressão serão previstos em regulamento específico estabelecidos na forma do que dispõe o artigo 66, inciso ---da Lei Orgânica Municipal.

Art. 21. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre, após o cumprimento do requisito previsto no Inciso I deste artigo;

III - ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho a que se refere o art. 35 desta Lei e de acordo com as normas previstas em regulamento específico estabelecidos na forma do que dispõe o artigo 66, inciso I da Lei Orgânica Municipal.

§ 1º. A progressão só poderá ser concedida ao servidor 02 (dois) anos após o cumprimento do requisito previsto no inciso I deste artigo, desde que haja disponibilidade financeira e tenha sido ele bem avaliado.

§ 2º. Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 3º. O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho, acrescida do valor atribuído ao quesito Disciplina.

Art. 22. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 23. Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 20 desta Lei passará automaticamente para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 24. Não havendo os recursos financeiros indispensáveis para a concessão da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito terá preferência, no caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público na função.

Art. 25. Enquanto houver candidato que tenha adquirido direito ao instituto da progressão previsto no art. 21 desta Lei, por falta de recursos financeiros da Prefeitura, tenha deixado de receber o vencimento a ele correspondente, não poderão ser concedidas novas progressões.

Art. 26. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 27. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 28. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO IV

DA PROMOÇÃO

Art. 29. De acordo com o inciso XIII do art. 5º desta lei, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira.

Parágrafo único. A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho no serviço público municipal, e dependerá sempre de existência de vaga e disponibilidade financeira.

Art. 30. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - II - ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II - ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional.

Parágrafo único. O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é o definido no §2º do art. 21 desta Lei, acrescido da pontuação relativa ao quesito Disciplina.

Art. 31. A promoção para os cargos de nível auxiliar e médio ocorrerá mediante seleção competitiva em que se apure a capacidade funcional do servidor para o desempenho das atribuições da classe a que concorra.

§ 1º. A comprovação da capacidade funcional mencionada no **caput** deste artigo far-se-á através de teste de habilidades e conhecimentos, teórico, prático ou prático-teórico.

§ 2º. A classificação dos candidatos à promoção ocupantes dos cargos mencionados no **caput** deste artigo basear-se-á nos resultados obtidos nos testes de habilidades e conhecimentos, referidos no parágrafo anterior.

§ 3º. A concessão da promoção obedecerá rigorosamente à ordem de classificação dos servidores nos testes de habilidades e conhecimentos realizados, conforme o estabelecido no parágrafo anterior.

§ 4º. Terá preferência para promoção, em caso de empate na classificação, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal em Baraúna e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 32. A promoção para os cargos de nível superior será concedida com base nos resultados das avaliações de desempenho dos servidores.

Art. 33. Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. A avaliação de desempenho será apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho a que se refere o art. 35 desta Lei.

§1º. O Formulário a que se refere o caput deste artigo deverá ser preenchido tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor e enviado à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 3º. Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º. Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5º. Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º. As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35. Fica criada a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho constituída por 5 (cinco) membros designados pelo Prefeito Municipal de Baraúna, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme o disposto neste Capítulo e em regulamento específico estabelecido na forma do que dispõe o artigo 66, inciso I da Lei Orgânica Municipal.

§1º. O Presidente da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho deverá ser o Secretário Municipal de Administração.

§2º. Da Comissão deverá fazer parte, também, um membro da Assessoria Jurídica e um do órgão de Recursos Humanos da Prefeitura.

§3º. Os servidores entregarão ao Secretário de Administração lista contendo 5 (cinco) nomes de representantes eleitos, entre servidores efetivos e estáveis, cabendo ao Prefeito Municipal de Baraúna a designação de 2 (dois) deles para integrar a Comissão.

Art. 36. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamentação específica e o disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Nas hipóteses de morte ou impedimento proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste Capítulo.

Art. 37. A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto do Prefeito Municipal de Baraúna.

Art. 38. A Comissão reunir-se-á:

I - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão, sempre que existirem recursos financeiros reservados para tal fim;

II - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas e houver interesse da Administração em preenchê-las.

CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO

Art. 39. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§1º. Os vencimentos dos ocupantes dos cargos e empregos públicos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

§2º. A remuneração observará o que dispõe a Constituição Federal.

Art. 41. A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Baraúna e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, nos termos do inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 42. As classes de cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Baraúna estão hierarquizadas por níveis de vencimento no Anexo Único desta Lei.

§1º. Os aumentos dos vencimentos respeitarão, preferencialmente, a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 43. A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão, deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal

Art. 44. Para fins de exequibilidade da política anual de reajuste geral dos servidores do serviço público municipal fica estabelecida como data base o mês de janeiro de cada ano do calendário civil.

Art. 45. O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Baraúna, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

CAPITULO VIII DA LOTAÇÃO

Art. 46. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal de Baraúna.

O Secretário Municipal de Administração, estudará, com os demais órgãos da Prefeitura Municipal de Baraúna, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

Parágrafo único. Partindo das conclusões do referido estudo, o Secretário Municipal de Administração apresentará ao Prefeito Municipal proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

- I - a lotação atual, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;
- II - a lotação proposta, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;
- III - relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso;
- IV - as conclusões do estudo, com a devida antecedência para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

Art. 48. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Prefeito Municipal de Baraúna, para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse do serviço, o Prefeito Municipal de Baraúna poderá alterar a lotação do servidor, **ex-officio** ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

CAPITULO IX DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 49. Novas classes de cargos poderão ser incorporadas ao Quadro de Pessoal Permanente da Prefeitura Municipal de Baraúna, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 50. As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novas classes de cargos, sempre que necessário.

§ 1º. Da proposta de criação de novas classes de cargos deverão constar:

- I - denominação das classes que se deseja criar;
- II - descrição das respectivas atribuições e requisitos de instrução e experiência, para provimento;
- III - justificativa pormenorizada de sua criação;
- IV - quantitativo dos cargos da classe a ser criada;
- V - nível de vencimento das classes a serem criadas.

§ 2º. O nível de vencimento das classes deve ser definido considerando-se os seguintes fatores:

- I - grau de instrução requerido para o desempenho da classe;
- II - experiência exigida para o provimento da classe;
- III - grau de complexidade e responsabilidade das atribuições descritas para a classe.

§ 2º. A definição do nível de vencimento deverá resultar da análise comparativa dos fatores das classes a serem criadas com os fatores das classes já existentes no Quadro de Pessoal Permanente da Prefeitura Municipal de Baraúna.

Art. 51. Cabe ao responsável pela Secretaria de Administração analisar a proposta e verificar:

- I - se há dotação orçamentária para a criação da nova classe;
- II - se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições das classes já existentes.

Art. 52. Aprovada, a proposta será enviada ao Prefeito Municipal que, se estiver de acordo, a encaminhará, em forma de projeto de lei, à Câmara Municipal, para aprovação.

Parágrafo único. Se o parecer for desfavorável pela inobservância de qualquer dos incisos do artigo anterior, o Secretário Municipal de Administração encaminhará cópia da proposta ao Prefeito Municipal, com relatório e justificativa do indeferimento.

Art. 53. Aprovada a criação das novas classes, deverão ser essas incorporadas ao Quadro de Pessoal Permanente da Prefeitura Municipal de Baraúna.

CAPÍTULO X DA CAPACITAÇÃO

Art. 54. Fica instituída como atividade permanente na Prefeitura Municipal de Baraúna a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

- I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;
- II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 55. Serão três os tipos de capacitação:

- I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura Municipal de Baraúna e de transmissão de técnicas de relações humanas;
- II - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas à promoção;
- III - de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 56. O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pela Prefeitura Municipal de Baraúna:

- I - com a utilização de monitores locais;
- II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;
- III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênio, observada a legislação pertinente.

Art. 57. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;
- II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamento[s], quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;
- III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor;
- IV - submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.

Art. 58. O Secretário Municipal de Administração, através do Departamento de Recursos Humanos, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de proclamas de treinamento.

Parágrafo Único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 59. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

- I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;
- III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;
- IV - utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO XI

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 60. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Baraúna serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo Único, cujas atribuições sejam da mesma natureza e mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos que estiverem ocupando na data de vigência desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 61. O Prefeito Municipal de Baraúna designará Comissão de Enquadramento constituída por 5 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração, e da qual fará parte, também, um representante da Assessoria Jurídica e o responsável pelo Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura.

Parágrafo Único. Os servidores da Prefeitura Municipal de Baraúna, entregarão ao Secretário Municipal de Administração lista contendo 5 (cinco) nomes de servidores estáveis, eleitos em Assembléia Geral da Categoria, cabendo ao Prefeito Municipal a designação de 2 (dois) deles para integrara Comissão.

Art. 62. Caberá à Comissão de Enquadramento:

I - elaborar normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Prefeito Municipal de Baraúna, que poderá revisá-las;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Prefeito Municipal de Baraúna.

§ 1º. Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo, a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.

§ 2º. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de portaria sob a forma de listas nominais, pelo Prefeito Municipal.

Art. 63. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, salvo nos casos de desvio de função, não acolhidos por esta Lei.

§ 1º. O servidor enquadrado ocupará, dentro da faixa de vencimentos da classe do novo cargo, o padrão cujo vencimento seja igual ao do cargo que estiver ocupando na data da vigência desta Lei.

§ 2º. Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que for enquadrado.

§ 3º. Não sendo possível encontrar, na faixa de vencimentos, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de vantagem pessoal.

§ 4º. Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em substituição.

Art. 64. No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

- I - atribuições realmente desempenhadas pelo servidor na Prefeitura Municipal de Baraúna;
- II - nomenclatura e descrição das atribuições do cargo para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado, se for o caso;
- III - nível de vencimento do cargo;
- IV - experiência específica;
- V - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- VI - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 1º. Os requisitos a que se referem os incisos IV e V deste artigo serão dispensados para atender unicamente a situações preexistentes à data de vigência desta Lei e somente para fins de enquadramento.

§ 2º. Não se inclui na dispensa objeto do § 1º deste artigo o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada, previsto no inciso VI deste artigo.

Art. 65. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados por portaria, de acordo com o disposto neste Capítulo.

Art. 66. As listas nominais de enquadramento dos servidores municipais estabilizados deverão ser publicadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a conclusão dos atos coletivos de enquadramento.

Art. 67. O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. O Prefeito Municipal, após consulta à Comissão de Enquadramento a que se refere o art. 61 desta Lei, deverá decidir sobre o requerido, encaminhando o despacho ao responsável pelo Departamento de Recursos Humanos, para que seja dada ciência ao servidor requerente.

§ 2º. Em caso de indeferimento do pedido, o responsável pelo órgão de Recursos Humanos dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§ 3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Prefeito Municipal de Baraúna deverá ser publicada em órgão oficial do Município.

Art. 68. Os cargos vagos existentes no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal antes da data de vigência desta Lei e os que forem vagando em razão do enquadramento previsto neste Capítulo ficarão automaticamente extintos.

CAPÍTULO XII DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 69. De acordo com o inciso XV do art. 5º desta Lei, cargo de provimento em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido, também, por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei, conforme as circunstâncias.

Art. 70. O servidor ocupante de cargo em comissão poderá ter acrescida a sua remuneração gratificação de função, se efetivo, poderá optar pela remuneração do seu cargo permanente e a gratificação ora referida a ser fixada pelo Prefeito no ato de nomeação.

Parágrafo Único. A gratificação prevista no caput deste artigo será calculada em índice percentual sobre o valor do vencimento do servidor somado às vantagens a ele incorporadas

Art. 71. Os valores da tabela dos cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas serão revistos nos mesmos índices fixados para os cargos de provimento efetivo, observada a data base estabelecida no artigo 44 da presente lei.

Art. 72. É vedada a acumulação de duas ou mais funções gratificadas

Art. 73. Após a vigência da presente lei extingue-se a percepção de gratificação e demais vantagens acessórias ao vencimento básico dos servidores enquadrados no plano de cargos, carreiras e remuneração ora instituído, garantida a irredutibilidade de remuneração em virtude de enquadramento em cargos de natureza efetiva e permanente.

Parágrafo Único. Fica vedada a concessão de gratificações para servidores em exercício de atribuições específicas do seu cargo e/ou quando tais atribuições forem inerentes ao desempenho do cargo efetivo para qual foi investido.

CAPÍTULO XIII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 74. Os cargos de nomenclatura adversa dos constantes no Anexo Único da presente Lei, cujas funções forem consideradas tecnicamente desnecessárias ou que, pela sua natureza sejam consideradas atípicos ao serviço público municipal, passarão a constituir um Quadro de Pessoal de Provimento Isolado, os quais serão extintos a medida em que forem vagando, ensejando a abertura de novo Cargo de caráter permanente de acordo com a conveniência do serviço público.

Parágrafo Primeiro. Para fins do que estabelece o caput do presente considera-se de provimento isolado os cargos à saber:

- a) 02 - Eletricista;
- b) 02 - Pedreiro;
- c) 24 - Assistente de Ensino;
- d) 10 - Telefonista.

Art. 75. Os servidores não estáveis e não concursados serão exonerados, caso a despesa com pessoal ultrapasse o limite estabelecido na Lei Complementar n.º 101/2000, após a redução de pelo menos 20% (vinte por cento) das despesas com cargos em comissão e funções gratificadas, de acordo com o disposto no §3º do art. 169 da Constituição Federal.

§ 1º. Se as medidas adotadas com base no caput deste artigo não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida no caput deste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que o ato normativo motivado pelo Poder Executivo Municipal especifique a atividade funcional e o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal, conforme o disposto o §1º do art. 169 da Constituição Federal.

§ 2º. O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 3º. O cargo objeto das reduções previstas nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de 4 (quatro) anos.

Art. 76. O Prefeito Municipal de Baraúna poderá estabelecer horário de trabalho diferenciado do expediente normal da Prefeitura em razão das peculiaridades dos serviços executados pelos profissionais que nela trabalham, desde que respeitada a carga horária máxima estabelecida para cada categoria no Anexo Único desta Lei.

Art. 77. O servidor da Prefeitura Municipal de Baraúna que com carga horária semanal inferior a 40 horas poderá, atendidos os interesses da Administração, alterar sua jornada de trabalho para este limite de horas semanais.

§ 1º. Uma vez alterada a jornada de trabalho, o servidor não poderá retornar a situação anterior, exceto se por interesse do serviço público municipal.

§ 2º Excetua-se da possibilidade prevista no caput deste artigo o servidor que exercer profissão cuja regulamentação legal estabeleça uma carga horária diferenciada e inferior a 40 horas semanais.

Art. 78. O Grupo Ocupacional do Magistério se rege pelos preceitos estatuídos pela Lei Complementar Municipal n° 224, de 15 de Dezembro de 2005.

Art. 79. As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, autorizada a ser suplementada se necessário em cada exercício financeiro corrente.

Art. 80. Os cargos que cujas despesas com pessoal sejam custeadas mediante a transferência de recursos provenientes de programas, convênios, projetos, campanhas e outras formas de parceria de gestão com os governos da esfera estadual e/ou federal, sujeitam-se e condiciona-se a sua retribuição pecuniária ao repasse desses recursos ao erário municipal.

Parágrafo Único. Extinta as condições de parceria de gestão pactuada como descrita no caput deste artigo, os servidores ocupantes de cargos a estas condicionadas serão dispensados do serviço público municipal com os benefícios indenizatórios previstos no §2º do art. 76 da presente lei.

Art. 81. A cada ano, após definida a proposta orçamentária do Município de Baraúna, serão expedidos, pelo Prefeito Municipal, os critérios de concessão de progressões e promoções propostos pela Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo Único. Os critérios mencionados no caput deste artigo serão definidos tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a sua distribuição por classe.

Art. 82. Para fins de exequibilidade da presente lei, decreto do poder executivo regulamentará os atos normativos indispensáveis a sua aplicação.

Art. 83. Os critérios mencionados no caput do artigo anterior definirão a descrição analítica dos cargos, avaliação de desempenho, tabelas de níveis de vencimento por classe, cargos e padrão hierárquico de remuneração estabelecidos no Anexo Único desta lei tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a sua distribuição por classe, além de outros que se fizerem necessário ao fiel cumprimento da presente legislação.

Art. 84. Após a vigência da presente lei a percepção de gratificação e demais vantagens acessórias ao vencimento básico dos servidores enquadrados no presente plano de cargos, carreiras e remuneração, dependerá de novo ato de concessão do Prefeito Municipal, garantida a irredutibilidade de remuneração em virtude de enquadramento em cargos de natureza efetiva e permanente.

Parágrafo Único. Se da aplicação do enquadramento concedido por esta Lei, decorrer qualquer redução remuneratória, a diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, sobre a qual incidirão apenas os reajustes gerais de vencimentos do funcionalismo público civil do município de Baraúna.

Art. 85. A aplicação da reestruturação do Quadro de Pessoal e reformulação do Plano de Cargos Carreiras e Remuneração disposto na presente será implantada em obediência aos limites constitucionais de custeio com despesas de pessoal previstos na lei federal de responsabilidade fiscal.

Art. 86. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.


ALYSON JOSÉ DA SILVA AZEVEDO
Prefeito Municipal.

Estado da Paraíba
Prefeitura Municipal de Baraúna

Quadros salários

Lei nº 380/2013

Anexo único

CARGOS	QUANT.	FORMA DE RECRUTAMENTO	PESPECTIVA DE PROMOÇÃO	REQUISITO MINIMO PARA INGRESSO	CARGA HORA SEMANAL	VENC.BÁSICO INICIAL R\$	CLASSE FUNCIONAL
A – GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS AUXILIARES							
1-Auxiliar de Serviços Gerais	60	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.2-Coveiro	03	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-A-C
1.3- Eletricista	03	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.4-Gari	40	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.5 – Inspetor Escolar	15	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.5-Mecânico	06	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.6- Motorista	20	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.7- Pedreiro	08	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.8-Zelador	08	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.9- Tratorista	10	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
1.10-Vigilante	15	Concurso Público	Classes B e C	Alfabetizado	40 Horas	678,00	A-B-C
B– GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO							
2.1- Agente Administrativo	16	Concurso Público	Classes : B e C	Ensino Médio Completa	40 Horas	678,00	A-B-C
2.2- Assistente Técnico Administrativo	04	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completa	40 Horas	678,00	A-B-C
2.3- Técnico em Informática	06	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Especifico	40 Horas	800,00	A-B-C
2.4-Auditor Fiscal de Tribut e Arrecadação	04	Concurso Público	Classe: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	1.000,00	A-B-C
2.5- Auditor de Obras e Serviços	02	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	1.000,00	A-B-C
2.6- Maestro de Música	03	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.7-Auxiliar Administrativo	15	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.8-Telefonista	01	Concurso Público	Classe: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.8-Assistente de Ensino	06	Concurso Público	Classe: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.9-Técnico de Saúde Bucal	04	Concurso Público	Classe: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.10-Facilitador dos Programas Sociais	06	Concurso Público	Classe: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
2.11-Vetado							
C– GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS DE SAÚDE							
3.1-Agente Comunitário de Saúde - ACS	20	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	923,26	A-B-C
3.2-Agente de Vigilância Ambiental	10	Concurso Público	Classes : B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	923,26	A-B-C
3.3- Fiscal de Vigilância Sanitária	08	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
3.4- Atendente de Enfermagem	10	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Médio Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
3.5-Enfermeiro do PSF	06	Concurso Público	Classes: B e C	Ensino Superior Completo e Especifico	40 Horas	2.500,00	A-B-C
3.6-Auxiliar de Enfermagem PSF	04	Concurso Público	Classes: B e C	Ens. Médio/Curso Técnico	40 Horas	1.000,00	A-B-C
3.7- Técnico em Enfermagem	06	Concurso Público	Classes: B e C	Ens. Técnico Completo	40 Horas	678,00	A-B-C
3.8—Técnico de Saúde do Trabalhador	02	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Especifico	40 Horas	950,00	A-B-C
3.9-Farmacêutico	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior e Especifico	40 Horas	1.200,00	A-B-C
3.10-Fisioterapeuta	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior e Especifico	40 Horas	2.000,00	A-B-C
3.12-Odontólogo	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior e Especifico	40 Horas	1.200,00	A-B-C
3.13- Odontólogo do PSF	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	40 Horas	2.200,00	A-B-C
3.14-Psicólogo	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	20 Horas	1.200,00	A-B-C
3.15-Nutricionista	02	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	20 Horas	1.200,00	A-B-C
3.16-Médico do PSF	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	40 Horas	13.200,00	A-B-C
3.17-Médico Clínica Geral	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	20 Horas	2.500,00	A-B-C
3.18-Médico Plantonista	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	20 Horas	2.500,00	A-B-C
3.19-Assistente Social	04	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico	40 Horas	1.200,00	A-B-C
3.20-Professor Educação Básica	75	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico Magistério	25 Horas	LCM/224-2006	A-B-C
3.21-Especialista em Educação	10	Concurso Público	Classes: B e C	Curso Superior Especifico Magistério	25Horas	LCM/224-2006	A-B-C

Lei nº 380/2013

Anexo II

QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Símbolo	CARGOS	Nº DE CARGO	VENCIMENTOS R\$
C.C-1	Secretário	08	2.272,00
C.C-2	Diretor Departamento	10	1.000,00
C.C-3	Assessor	12	800,00
C.C-4	Coordenador de Setor	14	678,00

QUADRO DEMONSTRATIVO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

CARGO	Nº DE CARGOS	GRATIFICAÇÕES R\$
ADMINISTRADOR ESCOLAR ESCOLAR – AE-1	03	600,00
ADMINISTRADOR ESCOLAR ADJUNTO-AEA	02	300,00
COORDENADOR PEDAGÓGICO C-P	02	350,00
ORIENTADOR ESCOLAR – OE	02	350,00
SUPERVISOR ESCOLAR – SE	02	350,00

