LEI Nº 1348 DE 29 DE DEZEMBRO DE 1999.

Aprova o Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Legislativo Municipal e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE RIO BRANCO – ACRE
Faz saber que a Câmara aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I
CAPÍTULO I
DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Legislativo Municipal, obedece o regime geral da Previdência e estrutura-m um Quadro Permanente, com os respectivos grupos ocupacionais e os de cargos;

Art. 2º - Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições;

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira, cargos tos, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes na ara Municipal de Rio Branco;

II - cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e nsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação ria, número certo e vencimento ou salário específico.

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

IV - classe de cargo é o agrupamento de cargos da mesma natureza ional e grau de responsabilidade, mesmo nível de vencimento, mesma minação e substancialmente idêntico quanto ao grau de dificuldade e nsabilidade para seu exercício.

V - carreira é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, lhante quanto à natureza do trabalho e hierarquização segundo o grau de ecimento necessário para desempenha-las;

VI - grupo ocupacional é o conjunto de classes de cargos com entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento ra seu desempenho;

VII - nível é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes o grau de complexidade, responsabilidade ou escolaridade, visando r a faixa de vencimento correspondente;

VIII – salário base é a retribuição pecuniária sem as vantagens devida rantes do Plano de Cargos, Carreira e Salários pelo efetivo exercício do orrespondente ao fixado em lei;

IX - remuneração é constituída do salário base acrescidos das s pecuniárias a que fazem jus os integrantes do Plano de Cargos, e Salários ora instituído;

X - faixa de salário base é a escala de padrões de salários básicos s a um determinado nível;

XI - padrão de salário é a letra que identifica o salário base percebido vidor dentro da faixa de salário da classe que ocupa;

XII – interstício é o lapso de tempo estabelecido como mínimo rio para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XIII – progressão é a passagem do servidor de seu padrão de salário tro, imediatamente superior, dentro da faixa de salários da classe a que e, pelo critério de merecimento, observada as normas estabelecidas no III desta Lei e em regulamento específico;

XIV - promoção é a passagem do servidor para a classe mente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, das as normas estabelecidas no capítulo IV desta Lei e em regulamento ico;

XV - função gratificada é a vantagem pecuniária, de caráter o, criada para remunerar encargos, em nível de chefia, direção e oramento atribuída exclusivamente a servidores públicos (efetivos) da a Municipal de Rio Branco;

XVI - cargo de provimento em comissão é o cargo de confiança, de meação e exoneração.

Art. 3º - As classes de cargos da Parte Permanente do Quadro de al, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimento, estão idos por grupos ocupacionais no anexo I desta Lei.

§1º - Os Cargos de que trata o "caput" deste artigo integram os es grupos ocupacionais:

I - NO – Nível Operacional;

II - NB – Nível Básico;

III – NM – Nível Médio;

Art. 8º - O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo esta ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

Art. 9º - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital e será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade.

Art. 10 – 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 à nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Câmara Municipal de Rio Branco, dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.

Art. 11 – Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Rio Branco.

Parágrafo Único – O disposto neste artigo não se aplicará aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena.

Art. 12 – A Câmara Municipal de Rio Branco estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação ou readaptação profissional para os servidores portadores de deficiência física, mental ou limitação sensorial.

Art. 13 – 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. 14 – Compete ao Presidente expedir os atos de provimento dos cargos da Câmara Municipal de Rio Branco.

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;

Art. 15 – Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista neste capítulo e em lei municipal específica.

CAPÍTULO III
DA PROGRESSÃO

Art. 16 – De acordo com o inciso XIII do art. 2º desta Lei, progressão passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, diatamente superior, dentro do nível de salários da classe a que pertence, critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas neste capítulo regulamento específico.

Art. 17 – As progressões ocorrerão 2 (duas) vezes ao ano, nos es de março e setembro, da seguinte forma:

I - os servidores que cumprirem o interstício mínimo estabelecido no o II do art.19 desta Lei até último dia do mês de fevereiro, poderão concorrer ogressão em março;

II - os servidores que cumprirem o interstício mínimo acima referido último dia do mês de agosto, poderão concorrer à progressão em setembro.

Art. 18 – Os critérios referentes à concessão da progressão serão stos em regulamento específico.

Art. 19 – Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, ulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício adrão de vencimento em que se encontre;

III – obter, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas ações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento cional a que se refere o art. 34 desta Lei e de acordo com as normas stas em regulamento específico.

§ 1º - A progressão só poderá ser concedida ao servidor 6 (seis) s após o cumprimento do requisito no inciso I deste artigo, desde que haja onibilidade financeira e tenha sido ele bem avaliado.

§ 2º - Para obter o grau mínimo indicado no inciso II deste artigo o dor deverá receber, minimamente, 70% (setenta por cento) do total de os em sua avaliação de desempenho funcional.

Art. 20 – O merecimento é adquirido durante a permanência do dor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 21 – A avaliação de desempenho será apurada em Formulário de ação de Desempenho Funcional analisado pela Comissão de envolvimento Funcional.

§ 1º - O Formulário a que se refere o "caput" deste artigo deverá ser nchido, anualmente, tanto pela chefia quanto pelo servidor avaliado e

missão de Desenvolvimento Funcional para apuração objetivando a institutos da progressão e da promoção definidos nesta Lei.
2º - Havendo, entre a chefia e o servidor divergência substancial em esultado da avaliação a Comissão de Desenvolvimento Funcional ar, da chefia, nova avaliação.
3º - Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão édia de pontuação entre as duas avaliações cujo, resultado a pontuação final ou grau mínimo atingido do servidor avaliado.
4º - Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o (dez por cento) do total de pontos da avaliação.
5º - As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os informações necessários à avaliação do desempenho de seus

Art. 22 – Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir estabelecidos no art. 19 desta Lei passará, automaticamente, para o vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a ocorrências para efeito de nova apuração de merecimento.
Art. 23 – Não havendo recursos financeiros suficientes para a progressão a todos os servidores que obtiverem direito a ela, terá no caso de empate no resultados dos formulários de avaliação, o e contar com maior tempo de serviço público municipal e, do o empate, o mais idoso.
Parágrafo Único – Os demais servidores de que trata o "caput" deste não obtiverem a concessão de progressão, terão a preferência de progressão no exercício seguinte.
Art. 24 – Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o anecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo nterstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de ção de merecimento.
Art. 25 – Os efeitos financeiros decorrentes das progressões este Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à ssão.
Art. 26 – Somente poderá concorrer à progressão e à promoção o e estiver no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO IV
DA PROMOÇÃO

Art. 27 – De acordo com o inciso XIV do art. 2º, desta Lei, promoção ...assagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que ...ce, dentro da mesma carreira.

§ 1º - A promoção se processará a critério da Administração, quando ... interesse do trabalho, e dependerá de existência de vaga e disponibilidade ...eira.

§ 2º - As linhas de promoção estão representadas no anexo I, desta

Art. 28 – A promoção ocorrerá mediante seleção competitiva em que ...ure a capacidade funcional do servidor para o desempenho das atribuições ...sse a que concorra.

§ 1º - A comprovação da capacidade funcional far-se-á através de ... de habilidades e conhecimentos, teóricos, práticos ou práticos-teóricos.

§ 2º - A classificação dos candidatos à promoção basear-se-á nos ...rados obtidos nos testes de habilidade e conhecimentos, referidos no ...grafo anterior.

§ 3º - A concessão da promoção obedecerá, rigorosamente, à ordem ...assificação dos servidores nos testes de habilidades e conhecimentos ...cados.

§ 4º - Terá preferência para a promoção, em caso de empate na ...sificação, o servidor que contar com maior tempo de serviço público ...cipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 29 – Para concorrer à promoção, o servidor deverá, ...ulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe ...respondente previsto nesta Lei;

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

Parágrafo Único – O grau mínimo a que se refere o inciso II deste ...o é aquele definido no § 2º, do art. 19 desta Lei.

Art. 30 – O servidor promovido ocupará o padrão de salário ...diatamente superior ao do nível anterior correspondente à faixa de salário da ...a classe.

Art. 31 – Somente poderá concorrer à promoção o servidor que ...er no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO V
DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 32 – Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional por 5 (cinco) membros designados pelo Presidente da Câmara de Rio Branco-AC, com a atribuição de proceder a avaliação especial penho dos servidores em estágio probatório nos termos do § 4º, do art. stituição Federal e a avaliação periódica de desempenho, conforme este capítulo e em regulamento específico.

§ 1º - O Presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional o Diretor Executivo.

§ 2º - Da Comissão deverá fazer parte, também, um membro da Geral da Câmara Municipal de Rio Branco-AC.

§ 3º - Os servidores, através de sua Associação legalmente da, entregará ao Diretor Executivo, lista contendo 5 (cinco) nomes de antes eleitos, entre os servidores efetivos, cabendo ao Presidente a ão de 3 (três) deles para integrar a Comissão, citada no "caput" deste

Art. 33 – A alternância dos membros constituintes da Comissão de vimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 2 (dois) participação, observados os critérios fixados em regulamentação para a substituição de seus participantes e o disposto neste capítulo.

Parágrafo Único – Nas hipóteses de morte ou impedimento se-á a substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste

Art. 34 – A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua ção e forma de funcionamento regulamentadas por decreto do da Câmara Municipal de Rio Branco-AC.

Art. 35 – Os fatores a serem utilizados na avaliação especial de penho em estágio probatório serão estabelecidos em regulamento co.

Art. 36 – A Comissão de Desenvolvimento Funcional, após a ão da avaliação especial de desempenho em estágio probatório, emitirá avorável ou desfavorável à confirmação do servidor no cargo para o qual edo.

§ 1º - Se o parecer for contrário à confirmação do servidor dar-se-lhe- mento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 s úteis.

§ 2º - A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, houver recurso, ao Presidente que decidirá sobre a exoneração ou ção do servidor.

Art. 37 – A comissão se reunirá nos seguintes períodos:

I - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com os fatores constantes dos Formulários de Avaliação de Desempenho nal, objetivando a aplicação do instituto de progressão, sempre que em vagas para serem preenchidas;

II - para coordenar a avaliação de merecimento de servidores, com os constantes dos Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional, ando a aplicação do instituto da promoção sempre que existirem vagas erem preenchidas e disponibilidade financeira da Câmara.

III – quando houver servidores em cumprimento de estágio probatório oca de serem avaliados e, extraordinariamente, por convocação de seu nte.

CAPÍTULO VI
DA REMUNERAÇÃO

Art. 38 – Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das gens pecuniárias permanentes ou estabelecidas em lei.

Art. 39 _ Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, sendo a a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do da Constituição Federal.

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

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

Art. 40 – O servidor do Quadro Permanente que contar com mais de anos de efetivo exercício na Câmara Municipal, em cargo ou função que lhe cione remuneração superior a do cargo de que é titular, ou função para a i admitido, incorporará um décimo dessa diferença por ano, até o limite de cimos.

Art. 41 – A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e egos públicos da Câmara Municipal e os proventos, pensões ou outras es remuneratórias, percebidos, cumulativamente ou não, incluídas as gens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o o mensal em espécie, percebido pelos Ministros do Supremo Tribunal al, nos termos do inciso XI, do art. 37, da Constituição Federal.

Art. 42 - As classes de cargos de provimento efetivo do Quadro de Câmara Municipal de Rio Branco-AC, estão hierarquizados por níveis desta Lei.

Art. 43 – A remuneração dos integrantes da Advocacia Geral, criada da Lei Orgânica e regulamentada pela Lei Municipal nº 911/90, os mesmos critérios, valores e vantagens do Executivo Municipal.

Art. 44 – Fica atribuída aos Servidores Taquígrafos, consoante ertinente, 20% (vinte por cento) sobre o salário básico a título de

Art. 45 – Aos servidores vigias fica atribuído Adicional Noturno no (vinte por cento) sobre o salário.

Art. 46 – Fica atribuído aos servidores que exercem a função de 30% (trinta por cento) a título de Risco de Vida.

Art. 47 – Fica instituída a gratificação de Atividade Legislativa que aos servidores pertencentes às categorias funcionais, não entre si, na seguinte forma:

I – Atividade de Nível Superior (Código NSP e NSC), receberão como de atividade legislativa, 20% (vinte por cento) calculado sobre o básico;

II – Atividade de Nível Médio (Código NM), receberão como de atividade legislativa, 20% (vinte por cento) calculado sobre o básico;

III – Atividade de Básico e Nível Operacional (Código NB e NO), como gratificação de atividade legislativa, 10% (dez por cento) obre o vencimento básico.

Parágrafo Único – As gratificações mencionadas nos incisos I, II e atribuídas somente aos servidores que estivem exercendo suas funções.

Art. 48 – A gratificação de nível superior, correspondente a 20% cento), será vedada aos advogados da Advocacia Geral, aos Jurídicos, aos que exercem o cargo de DAS-4.

Art. 49 – Fica assegurado aos servidores da Câmara Municipal os vantagens constantes na Lei Orgânica do Município.

CAPÍTULO VII
DA LOTAÇÃO

Art. 50 – A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos e quantitativos, necessários ao desempenho das atividades gerais e da Câmara Municipal de Rio Branco-AC.

Parágrafo Único – Representa, também, a localização, cargo e servidor nas diversas unidades administrativas ou organizacionais da unicipal de Rio Branco-Ac.

Art. 51 – O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, xercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do da Câmara Municipal de Rio Branco-AC para fim determinado e por

Parágrafo Único – Atendido sempre o interesse do serviço, o da Câmara Municipal de Rio Branco-AC poderá alterar a lotação do x-officio ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou redução ento do servidor.

CAPÍTULO VIII
DO TREINAMENTO

Art. 52 – Fica instituída como atividade permanente na Câmara de Rio Branco-AC, o treinamento e aperfeiçoamento de seus tendo como objetivos:

I - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições s, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela ação;

II - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos s ao digno exercício da função pública;

III – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de uições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 53 – Serão três os tipos de treinamento:

I - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o temente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais s, com vistas ao desenvolvimento funcional;

II - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no de trabalho, através de informações sobre a organização e o mento da Câmara Municipal de Rio Branco-Ac, e de transmissão de de relações humanas;

III – de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas ue vinha exercendo até o momento.

Art. 54 – O Treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será direta ou indiretamente, pela Câmara Municipal de Rio Branco-Ac:

I - com a atualização de monitores ou instrutores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e alizados por instituições ou empresas especializadas, sediadas ou não o;

III – através de contratação de especialistas ou pessoas com notório rea de conhecimento do treinamento a ser realizado ou instituições das, mediante convênio, observada a legislação pertinente;

IV - através de órgão ou entidade da própria Câmara Municipal de -AC, criado para o fim de que trata o "caput" deste artigo.

Art. 55 – As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as des de treinamento e aperfeiçoamento, estabelecendo programas e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências s e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de o e aperfeiçoamento e tomando as medidas necessárias para que os os, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento unidade administrativa;

III – desempenhando, dentro dos programas de treinamento e mento aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamentos e aperfeiçoamento os à suas atribuições.

Art. 56 – O Diretor Executivo, em colaboração com os demais órgãos vel hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de o e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único – Os programas de treinamento e aperfeiçoamento orados anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, s indispensáveis à sua implementação.

Art. 57 – Independentemente dos programas previstos, cada chefia erá, com seus subordinados, atividades de treinamento e mento em serviço, em consonância com o programa de treinamento e mento estabelecidos pela Administração, através de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III – discussão dos programas de trabalho do órgão que a chefia está de sua contribuição para o sistema administrativo;

adequado a cada caso.

CAPÍTULO IX
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 58 – Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo
âmara Municipal de Rio Branco-AC serão automaticamente enquadrados
argos previstos no Anexo I, cujas atribuições sejam da mesma natureza e
o grau de complexidade e responsabilidade dos cargos que estiverem
ndo na data de vigência desta Lei.

Art. 59 – Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que
em substituição.

Art. 60 – Os atos de enquadramento serão baixados através de
ução da Mesa Diretora, até 60 dias após a publicação desta Lei.

Art.61 – As listas nominais de enquadramento dos servidores
pais deverão ser publicadas no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a
são dos atos coletivos de enquadramento.

Art. 62 – O Servidor que entender que seu enquadramento tenha sido
em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 10 (dez) dias
a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento
ao Presidente da Câmara Municipal de Rio Branco-Ac, petição de revisão
nquadramento devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º - O Presidente da Câmara Municipal de Rio Branco-Ac, deverá
r sobre o requerido, nos 10 (dez) dias úteis que se sucederem ao
imento da petição, encaminhando o despacho ao Diretor Executivo.

§ 2º - Em caso de indeferimento do pedido, o Diretor Executivo dará
ervidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua
natura no documento a ele pertinente.

§ 3º - Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Presidente da
ara Municipal de Rio Branco-AC, deverá ser publicada em órgão oficial do
cípio, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo
o no § 1º deste artigo.

Art. 63 – Os cargos vagos existentes antes da data de vigência deste
os que forem vagando em razão do enquadramento previsto neste capítulo
ão automaticamente extintos.

TÍTULO II
CAPÍTULO I
DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Art. 64 – Fica criada na estrutura administrativa da Câmara Municipal Branco o quadro de Assistente Jurídico.

Art. 65 – O salário do Assistente Jurídico será aquele fixado no V, parte integrante desta Lei.

TÍTULO III
CAPÍTULO I
OS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 66 – Os cargos de provimento em Comissão da Câmara pal terão que ser ocupados em no mínimo 50% (cinqüenta por cento) por res de carreira do seu quadro permanente.

Art. 67 – VETADO

Art. 68 – Os cargos de provimento em Comissão e as Funções cadas da estrutura administrativa da Câmara Municipal de Rio Branco-AC, onstantes dos Anexos nº II e III desta Lei, acompanhados dos seus pos e valores.

§ 1º - As Funções Gratificadas mencionadas no "caput" deste artigo assumidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo do o de Pessoal da Câmara Municipal de Rio Branco-AC.

§ 2º - É vedada a acumulação de duas ou mais Funções Gratificadas.

Art. 69 – Extinto qualquer órgão da estrutura administrativa da ra Municipal de Rio Branco-AC, automaticamente extinguir-se-á os Cargos missão correspondente à sua direção ou à sua chefia.

TÍTULO IV
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 70 – A Resolução aprovando o Quadro de Pessoal indicará o do servidor, a denominação do seu cargo ou emprego, o nível e o padrão al ou de vencimento em que for enquadrado.

Parágrafo Único – A progressão prevista no capítulo III desta Lei, extensiva somente aos servidores ocupantes dos cargos e empregos ecidos no anexo I desta Lei.

Art. 71 – Os servidores não estáveis e não concursados serão ados, caso a despesa com pessoal ultrapasse o limite estabelecido em lei mentar federal, após a redução de pelo menos 20% (vinte por cento) das as com Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, de acordo com o o no § 3º do art. 169 da Constituição Federal.

Art. 72 – As despesas decorrentes da implantação da presente Lei ão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada se sário.

Parágrafo Único – A implantação da presente Lei deverá observar o sto no art. 169 e seus parágrafos da Constituição Federal.

Art. 73 – Dentro de 90 (noventa) dias a contar da vigência desta Lei, sidente da Câmara Municipal de Rio Branco-AC, regulamentará por ato o, a progressão e a promoção.

Art. 74 – A progressão consiste na passagem do servidor de minado grau para o imediatamente superior de referência de vencimento a orresponde a sua classe.

Parágrafo Único – As progressões serão processadas aticamente.

Art. 75 – São partes integrantes da presente Lei os anexos I a VI que mpanham.

Art. 76 – Esta Lei entrará em vigor no dia 1º de dezembro de 1999, adas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 882 de agosto de 1990.

GABINETE DO PREFEITO DE RIO BRANCO, ESTADO DO ACRE 29 DE DEZEMBRO DE 1999.

MAURI SÉRGIO
PREFEITO DE RIO BRANCO

A N E X O I

B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
192,50	211,75	232,93	256,22	281,84	310,03	341,03	375,14	412,65	453,92	499,31	549,24	604,17	664,59
217,52	239,28	263,21	289,53	318,48	350,33	385,36	423,90	466,29	512,92	564,21	620,63	682,70	750,97
245,81	270,39	297,43	327,17	359,89	395,88	435,47	479,02	526,92	579,61	637,58	701,34	771,47	848,62
312,17	343,39	377,73	415,50	457,05	502,76	553,04	608,34	669,18	736,10	809,71	890,68	979,75	1077,73
396,45	436,10	479,71	527,68	580,45	638,49	702,34	772,58	849,84	934,82	1028,30	1131,13	1244,24	1368,67

Agente Legislativo. Taquígrafo

- Advogado Geral..... DAS - 4 - 6.000,00
- Assessor Técnico Legislativo..... DAS - 4 - 6.000,00
- Chefe de Gabinete da Presidência..... DAS - 4 - 6.000,00
- Diretor Financeiro..... DAS - 4 - 6.000,00

- Chefe de Gabinete da 1ª Secretária..... DAS - 3 - 2.200,00
- Secretária da Presidência..... DAS - 3 - 2.200,00
- Coordenador de Recursos Humanos..... DAS - 3 - 2.200,00
- Chefe de Contabilidade..... DAS - 3 - 2.200,00

- Protocolo e Expediente..... DAS - 2 - 1.800,00
- Setor de Informática..... DAS - 2 - 1.800,00
- Comissões Técnicas..... DAS - 2 - 1.800,00
- Legislativo..... DAS - 2 - 1.800,00
- Taquigrafia..... DAS - 2 - 1.800,00
- Material..... DAS - 2 - 1.800,00
- Serviços Gerais..... DAS - 2 - 1.800,00
- Patrimônio..... DAS - 2 - 1.800,00
- Secretária do vice-presidente..... DAS - 2 - 1.800,00
- Assessor de Imprensa..... DAS - 2 - 1.800,00
- Sonoplastia..... DAS - 2 - 1.800,00

- Telefonia..... DAS - 1 - 1.500,00
- Chefe da Segurança..... DAS - 1 - 1.500,00
- Secretária do Diretor Executivo..... DAS - 1 - 1.500,00
- Secretária da 1ª Secretaria..... DAS - 1 - 1.500,00
- Setor de Relações Públicas e Cerimonial... DAS - 1 - 1.500,00
- Motorista Oficial..... DAS - 1 - 1.500,00
- Motorista da 1ª Secretaria..... DAS - 1 - 1.500,00
- Redator de Atas..... DAS - 1 - 1.500,00

DISCRIMINAÇÃO	ESPECIF.
Serviço de Apoio Administrativo	FG

FG..... 600,00

- Assistente Jurídico.....2.200,00