PREFEITURA MUNICIPAL
Publicado no mural conforme Lei nº 085
De 03/12/15
A 13/12/15
SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ

LEI COMPLEMENTAR N.º 046/2015

SANCIONADO
03/12/15

"DISPOE SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO QUADRO DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

A PREFEITA DE SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas pelo art. 86, VII, da lei orgânica do municipal.

FAÇO SABER que a CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ aprovou e Eu sanciono a seguinte:

LEI COMPLEMENTAR :

CAPITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído nos termos da presente lei o plano de carreira e remuneração quadro de pessoal da administração geral do município de são Francisco do Guaporé, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em carreira e assegurar a eficiência da ação administrativa e qualidade do serviço público, bem como:

I. Regularizar o quadro de funcionários da Administração Geral;
II. Incentivar a profissionalização do referido quadro;
III. Resguardar o princípio da isonomia salarial prevista em lei vigente; e
IV. Assegurar a valorização dos profissionais.

Art. 2º - O presente plano visa prover os órgãos da administração municipal de uma estrutura funcional, considerando os seguintes princípios;
I. Desempenho das respectivas funções pelos servidores de forma ampla e abrangente;
II. Sistema permanente de capacitação;
III. Mérito funcional mediante critérios que proporcionem igualdade profissional e valorização dos talentos humanos.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei entende-se por Administração Geral Municipal o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de administração em todo o poder executivo, com exceção do pessoal da educação e saúde, sob a coordenação da secretaria municipal de Administração;

Parágrafo único – Os quadros de pessoal da Educação e da Saúde que terão planos específicos.

CAPITULO II
DA TERMINOLOGIA

Art. 4º - Para os efeitos desta Lei considera-se:

I. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO: o conjunto de normas e procedimentos que regulam a vida funcional do servidor, instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a formação profissionalização;

II. CARREIRA: é o agrupamento de classe da mesma profissão ou atividades, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram;

III. CLASSE: é o agrupamento de cargos, com idênticas ou assemelhadas de atribuições, responsabilidades e vencimentos, podendo essa ser subdividida em referencias, conforme dispuser a lei que tratar do plano de carreira da categoria;

IV. CARGO: é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio especifico, denominado própria, número certo e remuneração pelo poder público, nos termos da lei.

V. GRUPO OCUPACIONAL: o conjunto de categorias funcionais, reunidas segundo a correlação e afinidades existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho ou grau de conhecimento.

VI. LOTAÇÃO: a identificação de uma unidade de administrativa á qual o membro da carreira se vincula para a prestação de suas atividades;

VII. REFERÊNCIAS: são escalas de progressão horizontal da carreira, indica o vencimento fixado para o nível atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional, definidas por avaliação de desempenho;

VIII. NÍVEL: é o agrupamento de posições genericamente semelhantes conforme a habilitação do servidor em que se estrutura a carreira;

IX. PROGRESSÃO FUNCIONAL: É a passagem do servidor de uma referência de vencimento para outra, imediatamente superior por tempo de serviço após a avaliação de desempenho.

CAPITULO III
DA CARREIRA DO QUADRO DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL

Seção I
Dos Princípios Básicos

Art. 5º - A carreira do quadro de pessoal da Administração Geral tem como princípios básicos:

I. Ingressos exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II. A valorização do desempenho da qualidade e do conhecimento;

III. A profissionalização que pressupõe vocação e dedicação ao serviço público, qualificação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

IV. A progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas;

V. Ensino médio, como requisito mínimo de escolaridade.

Seção II
Do Ingresso

Art. 6º - Os cargos de provimento efetivo dar-se-ão na referencia inicial do respectivo grupo ou classe, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e títulos.

Seção III
Do Quadro Geral de Pessoal

Art. 7º - O quadro geral de pessoal é constituído pelo somatório dos cargos existentes na administração direta do poder executivo, autarquias e fundações;

CAPITULO IV
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 8º - A carreira dos servidores do quadro de pessoal da administração geral municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo constantes na relação dos grupos ocupacionais estabelecidos nos artigo 10 desta lei complementar.
INCISO 1º - O ingresso na carreira dar-se-á na classe inicial de cada cargo da carreira, no nível correspondente á habilitação do candidato aprovado;
INCISO 2º - O exercício profissional do titular do cargo do quadro de pessoal da administração geral será vinculada à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público.

Seção única
Do enquadramento

Art. 9º - Para o enquadramento observar-se-á a critério objetivo, que considera o grau de escolaridade ou prática, com cursos de capacitação profissional, técnica ou superior, exigida para enquadramento no nível correspondente.

Art. 10 - O quadro de pessoal da administração geral é composto de 04(quatro) grupos ocupacionais, conforme abaixo indicado:
I. GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR- cargos caracterizados por ações desenvolvidas no campo de conhecimento específico para cujo provimento se exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente, nas funções de: Advogado do município, assistente social, fisioterapeuta, engenheiro agrônomo, psicóloga, assessor jurídico, jornalista, contador, administrador de empresas, engenheiro civil, Médico Veterinário, Engenheiro Ambiental e Sanitarista, Biólogo, Pedagogo com Especialização.

II. GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE E APOIO ADMINISTRATIVO - cargos que compreendam atividades técnicas, para cujo provimento é exigido escolaridade de ensino médio profissionalizante, nas funções de técnico: Agente Administrativo, Técnico em Contabilidade, Técnico Agrícola, Técnico Agropecuário, Técnico em Agrimensura, Técnico de Segurança do Trabalho, Tecnólogo, Técnico em Informática, Técnico em Finanças, Técnico Administrativo, Técnico em Infraestrutura, Fiscal Tributário, Fiscal de Meio Ambiente, Fiscal de Postura e Fiscal de Obras, Técnico em Recursos Humanos, Técnicos em gestão pública.

IV. GRUPO OCUPACIONAL DE PESSOAL DE APOIO GERAL- compreende os cargos que exigem conhecimentos práticos em nível máximo fundamental, nas funções de: auxiliar administrativo, motorista viatura leve, motorista viatura pesada, vigilante, agente de vigilância, auxiliar de serviços diversos, eletricista, gari, coveiro, borracheiro, operador de máquinas pesadas, mecânico de máquina pesada, mecânico de veículo leve, mecânico de veículo pesado.

CAPITULO V
DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Seção I
Da progressão

Art. 11 - A movimentação funcional do profissional do quadro de pessoal da administração geral dar-se-á na modalidade de progressão de referencia.

Art. 12 - Progressão é a passagem do titular dos cargos que compõe a carreira do quadro de pessoal da administração geral de uma referencia para outra imediatamente superior.

Art. 13 - As progressões funcionais dar-se-ão de 02(dois) em 02(dois) anos de efetivo exercício no respectivo nível, observando os critérios de antiguidade e merecimento, num percentual de 2% (dois por cento).

Art. 14 - A progressão decorrerá de avaliação subjetiva nas progressões que considera o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e o conhecimento do servidor.

Inciso 1º - A avaliação de desempenho será realizada, anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimento ocorrerão a cada dois anos, de acordo com os critérios definidos no regulamento;

Inciso 2º - Será avaliado e terá o beneficio da progressão funcional apenas o servidor que efetivamente estiver no desempenho do cargo para o qual foi nomeado e empossado. Desde que exerça sua função no âmbito da secretaria municipal, ou equivalente, e/ou esteja nomeado em um cargo de confiança que desenvolva funções correlatas ás do cargo do concurso;

Inciso 3º - A avaliação de conhecimentos abrangerá a área curricular em que o profissional exerça suas atividades e conhecimentos específicos;

Inciso 4º - A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimentos serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de progressões a ser definido pela comissão de gestão do plano de carreira;

Inciso 5º - As progressões serão realizadas bianualmente, conforme o regulamento;

Inciso 6º - Fica estabelecido que a progressão inicial seja realizada na implantação da presente lei, respeitando o tempo de serviço de cada servidor individualmente, na referencia correspondente a este tempo por decreto:

Inciso 7º - Decorrido o prazo previsto e não havendo processo de avaliação, a progressão dar-se-á a qualquer tempo mediante provocação do interessado.

Inciso 8º - Terá progressão, após a morte, o servidor que ao falecer já lhe coubesse, por direito à progressão.

Art. 15 - As referencias constituem a linha de progressão na carreira, numa escala de 1 a 18, baseada na avaliação do desempenho do servidor.

Parágrafo único. O tempo de efetivo exercício, de que se trata este artigo, refere-se aquele dedicado ao exercício do cargo, ou em atividades correlatas, em ambos os casos, seja cumpridos exclusivamente em unidades da secretaria municipal ou equivalente, e nos casos de afastamento previsto nesta lei, que permitam a contagem de tempo de serviço para essa finalidade.

Art. 16 - A pontuação para progressão será determinada pela média ponderada dos fatores a que se referem nesta Lei Complementar, conforme regulamentado, observando-se necessariamente:

I- A média aritmética das avaliações anuais de desempenho;
II- A pontuação da qualificação;
III- Assiduidade e pontualidade;
IV- A avaliação de conhecimentos; e.
V- Tempo de exercício da atividade.

Art. 17 - O profissional do quadro de pessoal da administração geral que se considerar prejudicado da avaliação poderá recorrer a comissão de gestão do plano de carreira, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da publicação do resultado.

Art. 18 - O Poder Executivo aprovará o regulamento de progressões dos funcionários do quadro de pessoal da administração geral no prazo máximo de 06(seis) meses a contar da publicação desta lei.

Seção II
Da Qualificação profissional

Art. 19 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente da função e a progressão na carreira será assegurada através de cursos de formação na área de atuação com carga horaria de 120 horas ou superior desde que for de interesse da administração e aprovada na Comissão de Gestão do Plano de Carreira e remuneração e de Decreto do executivo, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários de formação continuada.

Seção III
Da jornada de trabalho

Art. 20 - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da carreira de suas funções computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, desde que haja efetivo suficiente para o desempenho normal das atividades afetadas á administração pública municipal, e haja incompatibilidade de horários entre as atividades do servidor e o curso que irá frequentar.

Art. 21 - A distribuição da jornada de trabalho é de responsabilidade das unidades administrativas e deve estar articulada ao plano ou programas já estabelecidos.

Art. 22 - A jornada de trabalho do titular de cargo da carreira poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:
a) vinte horas semanais;
b) trinta horas semanais aos profissionais com jornada regulamentada por lei federal;
c) quarenta horas semanais;
d) Em escala de plantão 12/36 horas ou 24 por 72 horas.

Parágrafo único - Poderá os profissionais reduzir temporariamente a carga horária de trabalho desde que esteja atingindo o estagio probatório, em concordância com a administração com vencimento proporcional a sua carga horária.

Art. 23 - O titular de cargo em jornada parcial de 20(vinte) horas, 30(vinte horas) ou 40(quarenta) horas que não esteja no limite legal de acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço e será remunerado proporcionalmente conforme a carga horária:

I- Em todas as áreas da administração, nos casos em que a administração necessitar e requisitar o servidor em regime de escala de plantão 12/36 horas, ou 24 por 72 horas, ou em regime de horas suplementar, plantão extra, para suprir o lugar de outro servidor, em período de férias, licença prêmio, auxílio doença, readaptação em quanto persistir a necessidade;

II- Em regime de 40(quarenta) horas 30(trinta) horas, 20(vinte) horas, 12/36 horas; em regime de plantão extra, para substituição temporária;

III- Em regime suplementar, ultrapassando as horas para as quais, fora designado por necessidade da administração, enquanto persistir esta necessidade.

Art. 24 - A designação para a prestação de serviço em regime especial ou regime suplementar, plantão extra, produtividade, hora suplementar, gratificações por programas, dependerá de ato do titular da secretaria municipal ou equivalente e de Decreto do Executivo. A interrupção da convocação para prestação de serviço e a suspensão do pagamento ocorrerão em uma das seguintes hipóteses:

I - Conforme interesse público da administração;
II - O pedido do interessado;
III - Quando cessada a razão determinante da designação;
IV - Quando expirado o prazo da designação e
V - Quando descumpridas as condições estabelecidas para a designação.

Art. 25 - A jornada de trabalho para atender as atividades especiais que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta, em unidades ou serviços que funcionem continuadamente no mínimo 12(doze) 20(vinte) 24(vinte e quatro) horas por dia, em regime de plantão 12/36 horas, plantão 24 por 72 horas, será observada a escala de trabalho e de folgas e definidos pela direção de cada setor, observando a carga horária máxima semanal de cada profissão e locais de trabalho, com uma carga horária mensal de 144(cento e quarenta e quatro) horas.

Art. 26 - Ao servidor matriculado em estabelecimento de ensino superior, poderá ser concedida escala especial de trabalho a critério da administração e disponibilidade.
Inciso 1º - O horário especial de que trata este artigo será para profissionais que comprovarem sua necessidade;
Inciso 2º - Durante o período de férias escolares o servidor poderá ficar obrigado a cumprir jornada integral de trabalho;
Inciso 3º - O servidor plantonista poderá trocar seus plantões ou negociá-los com outros profissionais da mesma função com experiência na área, obrigatoriamente com anuência do seu chefe imediato.

Art. 27 - Os titulares da carreira que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderão ser convocados para prestar serviço em regime suplementar, e plantão extra até o máximo de horas semanais acumuláveis legalmente, para substituição temporária em outra função, observando seus impedimentos legais, em todas as áreas da administração, nos casos em que a administração necessitar e requisitar o servidor para suprir o lugar de outro servidor, em período de férias, licença premio, auxílio doença, readaptação em quanto persistir a necessidades;

Art. 28 - Por interesse do serviço, a administração, poderá utilizar-se do instituto de compensação horária, respeitando-se o limite de carga horária semanais, mas não poderá ultrapassar a das 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, e o intervalo de descanso entre as jornadas, para os servidores que podem acumular 02(dois) cargos de jornada, na forma do regulamento.

Seção IV
Da Remuneração
Subseção
Do Vencimento

Art. 29 - A remuneração do titular de cargo de carreira correspondente ao vencimento relativo ao nível de habilitação e a referencia em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Subseção I
Das vantagens

Art. 30 - Além do vencimento, O titular de cargo da carreira fará jus as seguintes vantagens:
I. Gratificações:
a) produtividade;
b) por programa;
c) auxilio funeral;
d) Horas extras;
e) Plantão extra;
f) Gratificação de localidade do Distrito de Pedras Negras;
g) Gratificação de localidade do Distrito de Santo Antônio;
h) Gratificação de nível Superior;

i) Gratificação por especialização;
j) Gratificação por cursos Técnicos.

II. Adicionais:
a) Incentivo á escolaridade;
b) Adicional Noturno de 20% sobre o vencimento base para todos os servidores que trabalhem no período noturno (Plantonista);
c) Adicional pela a prestação de serviços extraordinários, horas extras;
d) Adicional de insalubridade grau mínimo 10%, grau médio 20%, grau máximo 40%, será calculado sobre o salário mínimo vigente;
e) Adicional de periculosidade 30% sobre o salário mínimo vigente;

Subseção II
Das Gratificações

Art. 31 - As vantagens estipuladas nesta lei serão fixadas e/ou regulamentada por proposição da comissão de Gestão do Plano de Carreira e Decreto do Executivo.

Subseção III
Da produtividade

Art. 32 - Fica assegurado ao titular de carreira, a percepção de gratificação de produtividade, as cota a ser pagas a título de produtividade, não poderão ultrapassar o limite do vencimento base do servidor até o nível médio, e Técnico, os servidores de nível superior 40%(quarenta por cento) do valor do vencimento base, cujo percentual será regulamentado por Resolução da Comissão de Gestão do Plano de Carreira, sem a aprovação pela Comissão de Gestão do Plano, o ato se torna nulo (Resolução, Decreto ou Portaria).

Subseção IV
Da gratificação por programa

Art. 33 - Será concedida ao titular da carreira abrangida por esta lei a gratificação por programa, não incorporado a seus vencimentos, no percentual de no máximo 20 % (vinte por cento) do vencimento básico para todos os servidores do quadro efetivos, quando o mesmo estiver em desempenho do programa, Federal, Estadual e Municipal, cujo percentual será regulamentado por Resolução da Comissão de Gestão do Plano de Carreira, sem a aprovação pela Comissão de Gestão do Plano, o ato se torna nulo (Resolução, Decreto ou Portaria).

Da Gratificação de Nível Superior

Art. 34 - A Gratificação por graduação é aquela devida aos servidores de nível médio do quadro de provimento efetivo da Secretaria municipal da Administração Geral, detentores de certificados ou diploma de conclusão do ensino superior, devendo a gratificação ser calculada sobre o vencimento base e sendo concedida com obediência aos seguintes critérios e percentuais:

I – 15% (quinze por cento) ao servidor do nível médio após graduarem em nível superior dentro da sua área de atuação o percentual será concedido desde que comprove sua qualificação com certificado ou Diploma de graduação.
II – 15% (quinze por cento) ao servidor do nível médio após graduarem em nível superior fora da área de atuação o percentual será concedido desde que comprove a habilitação em nível superior (Diploma e Histórico Escolar).

Da gratificação por curso Técnico

Art. 35 - A Gratificação por participação em curso técnico com carga horaria superior a 120 horas aula em capacitação, devendo a gratificação ser calculada sobre o vencimento base e sendo concedida com obediência aos seguintes critérios e percentuais:

Inciso 1º - Será concedido o importe de 5% (cinco por cento) a ser calculado sobre o vencimento básico, para portadores de Certificados de cursos técnicos realizados na área de atuação com no mínimo 120 (cento e vinte) horas, que deverá ser expedido por entidades do Governo Federal, Estadual ou Municipal ou ainda por entidades credenciadas ou pelas entidades do sistema "S" SENAI, SENAC, SESC, SENAR OU SESI e IFRO.

Inciso 2º - As gratificações no que se refere o Inciso 1º, do Art. 36, poderá ser acumulada de apenas mais (01) Um Curso Técnico, desde que o mesmo não apresente o curso de nível superior

Subseção IV
Do adicional de Escolaridade, e Cursos de Capacitação.

Art. 36 - Será concedido aos servidores públicos abrangido por esta lei adicional de incentivo a escolaridade, no percentual de:
I - 05% (cinco por cento) após a comprovação do ensino fundamental;
II - 10% (dez por cento) após a comprovação do ensino médio;
III - 15% (quinze por cento) após a graduação me nível superior;
IV - 20% (vinte por cento) para os cursos de pós-graduação, com carga horária de 320 horas;
V. 30% (trinta por cento) para o curso de mestrado;
VI. 50% (cinquenta por cento) para o curso de doutorado;

§ 1º - As gratificações estabelecidas no "caput" deste artigo não são cumulativas entre si.

Art. 37 - Serão requisitos básicos para a concessão deste adicional:
I - A conclusão da escolaridade exigida for posterior à posse;
II - O servidor tiver sido aprovado em estágio probatório;
III - Ter a aprovação na Comissão de Gestão do Plano de Carreira, de ato do titular da secretaria municipal ou equivalente e de Decreto do executivo.
IV - O servidor apresentar requerimento ao departamento de pessoal, preenchidos os requisitos dos incisos I, II e III.

Parágrafo único - Não se aplicará o disposto do inciso I do parágrafo anterior para os servidores já contemplados com a gratificação, ficando a tal exigência para os servidores que requerem após a aprovação desta lei.

Subseção V
Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 38 - A convocação em regime suplementar, e plantão extra, serão remunerados proporcionalmente ao número de horas adicionado á jornada de trabalho do titular do cargo de carreira. Em todas as áreas da administração, nos casos em que a administração necessitar e requisitar o servidor em regime de plantão 12/36 horas, plantão 24 por 72 horas, ou regime suplementar e plantão extra, para suprir o lugar de outro servidor em período de férias, licença premio, auxílio doença, readaptação em quanto persistir a necessidade.

Seção V
Da comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 39 - Fica instituída a comissão de gestão do plano de carreira e remuneração do quadro de pessoal da administração geral, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único - A comissão de gestão do plano será presidida pelo Secretário Municipal de Administração e integrada por representante das secretarias municipais da Fazenda, Secretaria Municipais de Planejamento e Secretaria de Geral do Governo, Secretaria Municipal de Agricultura, Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos, Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Saúde, bem como advocacia Municipal e 9 (nove) representantes das categorias, onde os representantes das categorias serão escolhidos em assembléia convocada através de oficio circular, onde o sindicato oficializará a secretaria municipal de administração os representantes escolhidos.

CAPITULO VI
DO SISTEMA DE ENQUADRAMENTO

Art. 40 - O sistema de enquadramento é o conjunto de normas e o processo a ser adotado pelos órgãos competentes para a aplicação do plano de carreiras.

Art. 41 - Para o enquadramento observar-se-á o critério objetivo que considerarão grau de escolaridade ou prática exigida para enquadramento no nível correspondente.

Art. 42 - Os atuais vencimentos dos servidores a partir da vigência desta lei serão enquadrados nas referencias correspondentes a seus cargos de acordo com a o nível de escolaridade exigida ou adquirida de acordo com a escolaridade adquirida posterior a posse.

SEÇÃO I
DO SISTEMA DE REENQUADRAMENTO

Art. 43 - Reenquadramento é o ato de transposição do servidor de uma realidade jurídica (Quadro funcional revogado) para outra (Quadro Funcional revogador), consoante o estabelecido em lei, havendo necessidade de ser melhorada a estrutura administrativa funcional a administração poderá promover mediante lei, a reorganização administrativa-funcional dos organismos públicos, realizando a mudança de nomenclatura dos cargos, empregos e funções, efetuando o reagrupamento desses mesmos cargos, empregos e funções, com alteração do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, funções e vencimentos.

Parágrafo único - Havendo esta modificação da estrutura administrativa, com a substituição de um quadro funcional por outro, a lei promovedora essa reorganização e extinguirá os cargos e funções do quadro revogado, criando novos cargos e funções e suas respectivas remunerações, gerando a obrigatoriedade de ser implementada adequação do servidor concursado e detentor do cargo, ou função extinto ao novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, e funções criadas por lei.

CAPITULO VII
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 44 - O número de cargos de carreira do quadro de pessoal da administração geral será definido por lei, mas a sua distribuição por níveis será definida por decreto, até trinta dias depois de encerrado o prazo de opção.

Parágrafo único. As modificações dos números de cargos por níveis, quando necessárias, serão realizadas anualmente por decreto, podendo ouvir a comissão de gestão do plano.

Art. 45 - O provimento dos cargos efetivos do quadro de pessoal da administração geral dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais que optarem pelo ingresso no plano de carreira, atendida e exigência mínima de habilitação especifica de cada referencia.

Inciso 1º - Os optantes serão distribuídos em níveis com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente;
Inciso 2º - Se a nova remuneração decorrente do provimento na reformulação do plano de carreira for inferior á remuneração total, devido perda de gratificação ou adicionais até então percebida pelo servidor optante, será lhe assegurada à diferença como vantagem pessoal. Sendo que a cada reajuste salarial a vantagem será reduzida gradativamente até que se equipara ao salario anterior recebido conforme os demais servidores.

Inciso 3º A opção de que trata o CAPUT, do artigo deverá realizar-se no prazo de 30(trinta) dias a contar da publicação de sua regulamentação.

CAPITULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46 - É considerado em extinção o cargo de auxiliar administrativo, auxiliar de serviços diversos, médico veterinário 40 horas, extingue o cargo com a nomenclatura de motorista de viatura leve, para a nomenclatura de motorista de viatura pesada com categoria (D) e (E), desde que apresente cursos de capacitação compatível com o veiculo.

Art. 47 - Os titulares de cargo da carreira poderão receber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com a disposta nesta lei.

Art. 48 - Dispõe sobre o quadro de referência manter algumas referências e unificar categorias afins, realizando a mudança de nomenclatura dos cargos, reorganizar, extinguir os cargos e funções do quadro revogado, criando novos cargos e funções, extinguir a nomenclatura de agente de vigilância, vigilante, para Vigilante Patrimonial. Extinguir o cargo com a nomenclatura de motorista de viatura leve, para a nomenclatura de motorista de viatura pesada com categoria (D) e (E) com cursos de capacitação compatível com o veiculo, extinguir a nomenclatura Mecânico de Viatura leve e pesada, unificar as categorias para Mecânico de Viatura, extinguir a nomenclatura de mecânico de máquina leve e pesada, unificar as categorias, para mecânico de máquinas, extinguir a nomenclatura operador de máquina leve e pesada, unificar as categorias, para operador de máquinas pesadas.

Parágrafo Único: Na hipótese de o servidor mencionado neste artigo não optar pelo enquadramento, o mesmo passará a integrar o quadro em extinção com os direitos e vantagens da carreira proporcionais a carga horária a que ficar sujeita.

Art. 49 - O servidor que tiver requerido o adicional por incentivo a escolaridade até a aprovação dessa lei, só poderá fazê-lo no ano subsequente tendo em vista a necessidade de previsão orçamentária.

Art. 50 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 51 - O Poder Executivo promoverá a regulamentação detalhada sobre os projetos de treinamento, aperfeiçoamento, formação, titulação e especialização dos servidores em educação e as medidas necessárias à celebração de convênio ou contratos com outras instituições, objetivando a oferta de cursos para diversos níveis.

Art. 52 - Ficam estabelecidos novos valores de vencimentos para os servidores optante deste plano conforme segue nos anexos I e II.

Art. 53º - A quantidade de vagas para cada cargo será definida em lei, de acordo com a proposta da comissão de gestão do plano de carreira, podendo ser apreciada pela Comissão de Gestão do Plano de Cargo e Remuneração.

Art. 54 - Fica assegurada a participação da comissão de gestão do plano de carreira na organização de concurso público, desde a elaboração do edital até a sua homologação.

PREFEITURA MUNICIPAL
Publicado no mural conforme Lei nº 095
De 03/12/15
a 13/12/15
SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ

Art. 55 - Por força da presente Lei, os cargos extintos e já enquadrados através da Lei Complementar Municipal nº 014/2011 ficam convalidados pela salvaguarda das relações jurídicas.

Art. 56 - Esta lei será revisada a cada três, ou antes, por exigência de novas leis que assim exigirem.

Art. 57 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando em especial a Lei Municipal nº. 014/2011 e o Art. 6º da Lei nº. 815/2012, bem como a Lei Municipal nº 283/2005.

São Francisco do Guaporé-RO, **03 de Dezembro de 2015**.

GISLAINE CLEMENTE
Prefeita Municipal

Anexo I

TABELA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

REFERENCIA	VENCIMENTO	CARGA-HORARIA
11-A	858.38	40 H
12-A	858,38	40 H
13-A	945,00	40 H
14-A	945,00	40 H
15-A	945,00	40 H
16-A	1.023,00	40 H
17-A	1.023,00	40 H
18-A	1.102,50	40 H
19 A	1.102,50	40 H
20 A	1.102,50	40 H
21 A	1.102,50	40 H
22 A	1.338,75	40 H
23 A	1.470,00	20 H
24 A	2.058,00	20 H
25 A	2.206,07	40 H
26 A	2.679,60	40 H
27 A	2.679,60	40 H
28 A	2.679,60	40 H
29 A	2.679,60	30 H
30 A	2.679,60	40 H
31 A	4.082,40	20 H

Anexo II

TABELA GERAL DE REFERENCIA DA ADMINISTRAÇÃO

Enquadram-se na referencia-11 A
AUXILIAR DE SERVIÇOS DIVERSOS
VIGILANTE PATRIMONIAL

Enquadram-se na referencia-12 A
COVEIRO
GARI
JARDINEIRO

Enquadram-se na referencia-13 A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Enquadram-se na referencia -14 A
ELETRICISTA
SOLDADOR
BORRACHEIRO

Enquadram-se na referencia -15 A
CARPINTEIRO
PEDREIRO

Enquadram-se na referencia -16 A
MOTORISTA DE VIATURA LEVE
AGENTE ADMINISTRATIVO
DESENHISTA
OPERADOR DE SISTEMAS

Enquadram-se na referencia-17 A
PILOTO FLUVIAL

Enquadram-se na referencia -18 A
MECANICO DE VIATURAS

Enquadram-se na referencia-19 A
TOPOGROFO

Enquadram-se na referencia -20 A
MOTORISTA DE VIATURA COM CATEGORIA (D) E (E) COM CURSOS DE CAPACITAÇÃO COMPATÍVEL COM O VEICULO

Enquadram-se na referencia -21 A
TÉCNICO AGRICOLA
TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA
TÉCNICO EM AGRIMENSURA
TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
TÉCNICO EM FINANÇAS
TÉCNICO EM INFORMÁTICA

TÉCNICO ADIMINISTATIVO
TÉCNICO EM INFRAESTRUTURA
TÉCNICOEM CONTABILIDADE
FISCAL DE TRIBUTOS
TECNÓLOGOS

PREFEITURA MUNICIPAL
Publicado no mural conforme Lei nº 033
Dia 03/12/15
A 13/12/15
SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ

Enquadram-se na referencia -22 A
MECANICO DE MAQUINAS
OPERADOR DE MÁQUINA PESADAS

Enquadram-se na referencia -23 A
JORNALISTA

Enquadram-se na referencia -24 A
MEDICO VETERINÁRIO

Enquadram-se na referencia -25 A
PROFESSOR NIVEL II COM FORMAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA

Enquadram-se na referencia -26 A
ASSISTENTE SOCIAL
PSICOLOGO
NUTRICIONISTA

Enquadram-se na referencia -27 A
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
CONTADOR

Enquadram-se na referencia -28 A
ENGENHEIRO CIVIL
ENGENHEIRO AMBIENTAL
ENGENHEIRO SANITARISTA
ENGENHEIRO AGRONOMO

Enquadram-se na referencia -29A
FISIOTERAPEUTA

Enquadram-se na referencia -30A
BIÓLOGO

Enquadram-se na referencia -31A
ADVOGADO DO MUNICIPIO

São Francisco do Guaporé-RO, **03 de Dezembro de 2015.**

Gislaine Clemente
Prefeita Municipal