



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 004/2025
De 24/11/25

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Empregados Públicos Municipais, estabelece diretrizes gerais para sua implantação e dá outras providências.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído, nos termos desta Lei, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Empregados Públicos Municipais, com vistas a organizar os cargos de provimento efetivo, visando assegurar a eficiência da ação administrativa e a qualidade do serviço público.

Art. 2º A Carreira do Empregado Público Municipal tem como princípios básicos:

I - A valorização do empregado pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

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

III - As condições para o desenvolvimento e manutenção de talentos no serviço público municipal;

IV - A modernização da Gestão de Pessoal, visando aos resultados a serem atingidos pela gestão municipal.

Art. 3º O regime jurídico aplicado aos empregados ocupantes de cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei é o disposto na Lei Complementar nº __/25, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único de Trabalho dos empregados públicos municipais da Estância Climática de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências."

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º Para efeito de aplicação desta lei, consideram-se:

I – Empregado Público Municipal: a pessoa natural admitida para o exercício de emprego público permanente ou admitida para cargo em comissão, vinculada à Administração Direta do Município sob o Regime Jurídico Único de Trabalho, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II – Cargo público: o conjunto de atividades administrativas permanentes cometidas ao Empregado Público Municipal, em número certo, criado por lei, com vencimento e denominação própria;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

III – Cargo efetivo: é aquele provido em caráter permanente, mediante aprovação em concurso público, sendo isolado ou organizado em carreira, escalonado segundo hierarquia definida em lei;

IV – Função Gratificada de Confiança: o conjunto de atribuições e responsabilidades, estabelecido por lei, correspondente a encargos de direção, chefia ou assessoramento, a ser exercida por empregado titular de cargo efetivo, de confiança da autoridade que a preenche;

V - Cargos de provimento em comissão, em funções de confiança, em caráter transitório: são aqueles exercidos exclusivamente de livre admissão e rescisão, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VI - Plano de carreira: conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos dos cargos, remuneração e desenvolvimento na carreira dos empregados efetivos;

VII - Carreira: possibilidade oferecida ao empregado de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e níveis superiores, na estrutura de cargos;

VIII - Classe: indicativo de cada posição salarial em sentido vertical que o empregado poderá estar enquadrado na Carreira, representado por números naturais;

IX - Nível: indicativo de cada posição salarial em sentido horizontal que o empregado poderá estar enquadrado na Tabela de Vencimentos, representado por algarismos romanos;

X - Promoção horizontal: passagem do empregado de um Nível para outro superior na Tabela de Vencimentos própria do grupo a que pertence;

XI - Promoção vertical: passagem do empregado de uma Classe para outra superior na Tabela de Vencimentos própria do grupo a que pertence;

XII - Vencimento: a retribuição pecuniária básica e inicial pelo exercício do cargo público, fixada em lei, e é irredutível;

XIII - Remuneração: o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, incorporadas ou não, pagas a cada mês ao empregado;

XIV - Tabela de vencimentos: é composta por Classes e Níveis de Vencimentos, classificados de acordo com os cargos;

XV - Classe de vencimentos: agrupam cargos de igual amplitude de vencimentos;

XVI - Níveis de vencimentos: são as unidades de amplitude dos vencimentos, dentro de cada classe, compostas por 10 (dez) níveis, obedecendo ao acréscimo de 4,0% (quatro) por cento para cada um dos níveis, tomando-se por base o Piso de Admissão;

XVII - Avaliação de desempenho: apuração do desempenho do empregado no efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo que ocupa, aferindo os aspectos referentes à área de atuação e as obrigações funcionais com vistas à progressão funcional, em se tratando de empregado efetivo;

XVIII - Qualificação profissional: constitui-se no processo permanente de aquisição de informações pelo empregado, de todo e qualquer conhecimento, seja por meio de capacitação continuada, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele;

XIX – Período análogo ao estágio probatório: é o período/processo que visa aferir se o empregado público ainda não efetivo possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público;

XX - Enquadramento: é o posicionamento do empregado dentro da estrutura de cargos previstos nesta lei.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO III
DA CARREIRA

SEÇÃO I
DA ESTRUTURA DOS CARGOS

Art. 5º A carreira do Empregado Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo, organizados em 3 (três) grupos e estruturada em 3 (três) classes, que serão divididas em 10 (dez) níveis de acordo com a ordem de complexidade de suas atribuições. São os seguintes os grupos de cargos:

- I - Grupo 1: Cargos de nível fundamental;
- II - Grupo 2: Cargos de nível médio;
- III - Grupo 3: Cargos de nível superior.

Art. 6º É o constante do Anexo I o quadro dos cargos de provimento efetivo, nas quantidades, denominações e jornadas de trabalho ali especificadas, a serem providos na forma especificada na Lei Complementar nº __/25, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único de Trabalho dos empregados públicos municipais da Estância Climática de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências. As atribuições dos cargos efetivos do Quadro de Pessoal constam da Lei nº __/2025 - Lei de Estrutura Administrativa.

Art. 7º É o constante do Anexo II o quadro das funções gratificadas e dos Cargos em Comissão, nas quantidades, denominações e jornadas de trabalho ali especificadas, a serem providas na forma especificada na Lei Complementar nº __/2025, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único de Trabalho dos empregados públicos municipais da Estância Climática de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências. As atribuições das funções gratificadas e dos cargos em comissão constam da Lei nº __/2025 - Lei de Estrutura Administrativa.

Parágrafo único - As atribuições das funções gratificadas e cargos em comissão serão utilizadas para avaliar o empregado efetivo que esteja ocupando uma função ou cargo em comissão na época da Avaliação de Desempenho.

SEÇÃO II
DO INGRESSO

Art. 8º Os cargos do Quadro de Pessoal são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 9º O ingresso no Quadro de Pessoal se dá sempre na Classe e Nível iniciais do cargo.

Art. 10. As exigências para ingresso nos cargos do Quadro de Pessoal constam da Lei Complementar nº __/2025, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único de Trabalho dos empregados públicos municipais da Estância Climática de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências.

Parágrafo único - Os concursos públicos para o provimento de cargos do Quadro de Pessoal serão voltados a suprir as necessidades da Prefeitura Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos definidos na Lei citada no *caput* deste artigo.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

SEÇÃO III DOS VENCIMENTOS

Art. 11. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função públicos, com valor fixado em lei.

Art. 12. O empregado será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos e Gratificações constantes do Anexo III, conforme o seu enquadramento, sua jornada de trabalho e a Evolução Funcional, observado o disposto no artigo seguinte.

Art. 13. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos empregados públicos, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

SEÇÃO IV DA REMUNERAÇÃO

Art. 14. Remuneração é a retribuição correspondentes à soma do vencimento com os adicionais e demais vantagens permanentes, previstas em lei, a que o empregado tem direito.

Parágrafo único – A remuneração dos empregados da Prefeitura Municipal somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, de iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual sempre na mesma data e sem distinção de índices.

Art. 15. Empregado efetivo designado para o exercício de função gratificada ou cargo em comissão, além do vencimento próprio de seu cargo efetivo, fará jus a um adicional acrescido ao mesmo, em valor absoluto, em real, conforme previsto no Anexo III.

§ 1º Os empregados municipais efetivos que forem designados para o exercício de cargo de provimento em comissão receberão, sob a forma de gratificação, a diferença entre seu próprio vencimento e o vencimento do cargo em comissão.

§ 2º A gratificação a que se refere o parágrafo anterior e a gratificação de função gratificada não serão incorporadas ao vencimento do empregado, que somente a perceberá durante o exercício do cargo em comissão.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. A evolução funcional nos cargos será devida somente aos profissionais que estiverem ativos em seus cargos ou funções e ocorrerá mediante as seguintes formas:

- I - Promoção horizontal;
- II - Promoção vertical.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 17. A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano.

§ 1º - As verbas destinadas à promoção vertical e à promoção horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na Lei Orçamentária.

§ 2º Em não havendo disponibilidade orçamentária e financeira para as Promoções Vertical e Horizontal de todos os empregados aptos, na forma do § 3º deste artigo, será contemplado o empregado que, sucessivamente:

I - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Promoção Horizontal;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - possuir maior tempo de serviço no cargo.

§ 3º - Para fins do disposto neste artigo, somente será considerada inexistente disponibilidade orçamentária e financeira quando a despesa total com pessoal do Poder Executivo Municipal atingir ou superar o limite prudencial de 48% (quarenta e oito por cento) da receita corrente líquida, fixado nos termos da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, e da legislação municipal correlata.

Art. 18. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em março de cada exercício, beneficiando os empregados habilitados.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 19. A promoção horizontal é a passagem de um Nível para outro imediatamente superior mediante avaliação de desempenho.

Parágrafo único - A promoção horizontal do empregado que atingir o último Nível da Classe dar-se-á com a passagem para o primeiro Nível da Classe seguinte.

Art. 20. Está habilitado à promoção horizontal o empregado:

I - aprovado no período análogo ao estágio probatório;

II - que não tiver sofrido pena disciplinar de advertência, suspensão ou multa nos últimos 02 (dois) anos;

III - que não tiver sido beneficiado pela Promoção Vertical no exercício;

IV - que tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos no Nível em que se encontra;

V - que tiver obtido 02 (dois) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais.

§ 1º - Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

I - nos casos de licença maternidade, paternidade e à adotante, e afastamento para o tribunal do júri, cujo período é contado integralmente;

II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

§ 2º - Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

SEÇÃO III DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 21. A promoção vertical é a passagem de uma Classe para a Classe imediatamente superior, mediante qualificação e avaliação de desempenho.

Parágrafo único - Para efeitos da promoção Vertical, o empregado será promovido ao nível I da classe imediatamente superior àquela em que se encontra, independentemente do nível em que se encontra.

Art. 22. Está habilitado à promoção vertical o empregado:

- I - aprovado no período análogo ao estágio probatório;
- II - que não tiver sofrido pena disciplinar de advertência, suspensão ou multa, nos últimos 02 (dois) anos;
- III - que tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos no Nível em que se encontra;
- IV - estiver enquadrado no Nível II ou superior para efeito da primeira Promoção, no Nível I ou superior para a segunda Promoção;
- V - que tiver obtido 05 (cinco) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais;
- VI - houver obtido qualificação profissional, seguindo as exigências dispostas no Anexo IV e observado o disposto no artigo seguinte.

§ 1º - Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

- I - nos casos de licença maternidade, paternidade e à adotante, e afastamento para o tribunal do júri, cujo período é contado integralmente;
- II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses.

§ 2º - Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

Art. 23. A qualificação exigida para a Promoção Vertical, conforme Anexo IV, pode ser obtida mediante:

- I - Escolaridade Formal;
- II - Titulação;
- III - Capacitação.

§ 1º - A Escolaridade Formal e a Titulação devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação e, para os fins desta Lei, têm validade indeterminada, e não podem:

- I - ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;
- II - ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo.

§ 2º - A Promoção Vertical por Capacitação será implementada nos termos desta Lei, e ainda:



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

I - deve ser utilizada em no máximo 5 (cinco) anos, contados da data do protocolo do certificado de conclusão, que deve ser realizado em até 12 (doze) meses da data da conclusão do curso, sob pena de preclusão de validade do certificado caso o protocolo não seja realizado neste prazo;

II - pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitada a carga horária mínima de oito horas e máxima de vinte horas por certificado de capacitação.

§ 3º - O empregado deve apresentar os respectivos certificados de conclusão com a indicação das horas de curso concluídas.

§ 4º - O empregado que se habilitar à Promoção Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso I do § 2º deste artigo.

§ 5º - Para os empregados públicos que atualmente compõem os quadros funcionais da Prefeitura Municipal e que forem enquadrados nos termos desta Lei, fica assegurada a Promoção Vertical por Escolaridade Formal e Titulação, desde que cumpridos os requisitos previstos no § 1º deste artigo, independentemente da existência de relação entre o diploma ou título e as atribuições de competência do cargo público, obtidos até a data da primeira promoção.

§ 6º - Para efeitos de promoção Vertical, os certificados, diplomas e títulos deverão ser analisados e validados previamente pelo Setor de Recursos Humanos da Prefeitura.

SEÇÃO IV

D A CONFIRMAÇÃO DA APTIDÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Art. 24. Ao entrar em exercício, o empregado admitido para cargo de provimento efetivo passará por período análogo ao estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo serão objetos de avaliação, obedecendo aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa, para aferição dos resultados de suas atribuições.

Art. 25. Para ser apto a desenvolver a carreira e participar da progressão funcional o empregado admitido para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, deverá ser considerado APTO na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o período análogo ao estágio probatório.

Art. 26. Os resultados da Avaliação Especial de Desempenho servirão de subsídio para:

I - Avaliação do período análogo ao estágio probatório;
II - Programas de capacitação e qualificação profissionais;
III - Rescisão do cargo público por desempenho insatisfatório.

Art. 27. Está habilitado a desenvolver a carreira e participar da progressão funcional no serviço público o empregado:

I - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no período análogo ao estágio probatório;

II - que não tiver obtido nenhum ponto negativo nas Avaliações Especiais de Desempenho.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

SEÇÃO V
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do empregado, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, de gerir o processo de Evolução Funcional e o desempenho do empregado no período análogo ao estágio probatório para fins da primeira Evolução Funcional.

Parágrafo único - Compete à Secretaria Municipal de Administração a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho, através do Setor de Recursos Humanos. A Secretaria Municipal de Administração deverá fornecer todo apoio material e técnico, programas de treinamento, e outras providências necessárias ao seu desenvolvimento.

Art. 29. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de medir a aptidão do empregado para no serviço público;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 30. O Sistema de Avaliação de Desempenho será composto pela Avaliação de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 31. A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do empregado, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação, como critério para a evolução funcional e para fins de instrumentalizar ações contra empregado com desempenho insatisfatório, compreendendo:

- I - avaliação de competências;
- II - assiduidade.

§ 1º - A avaliação de competências ocorrerá anualmente, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura de Caconde e será sistematizada em regulamento.

§ 2º - A assiduidade será sistematizada em regulamento.

§ 3º - Os empregados serão classificados em lista para a seleção daqueles que irão progredir, considerando a pontuação acumulada nas Avaliações de Desempenho.

§ 4º - Em caso de empate, será contemplado o empregado que, sucessivamente:

Horizontal ou Vertical;

Desempenho mais recente;

- I - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Promoção
- II - tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de
- III - contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 32. Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de comprovação da aptidão no serviço público e para fins da primeira Evolução Funcional, será realizada semestralmente durante os três anos do período análogo ao estágio probatório do empregado e será realizada no mesmo formato da Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 33. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Lei Complementar no prazo de 3 (três) meses contados da data de publicação desta Lei, observando-se:

I - serão avaliados os empregados que tenham, no mínimo, seis meses de trabalho consecutivo no decorrer do período avaliado;

II - o empregado será avaliado por, no mínimo, 1 (um) superior direto, 2 (dois) empregados em posição lateral ao empregado avaliado e fará uma autoavaliação. A pontuação alcançada será a média aritmética entre as avaliações;

III - o empregado deverá ter ciência de sua Avaliação de Desempenho, sendo que sua recusa não impedirá o prosseguimento do procedimento avaliatório.

Art. 34. O empregado admitido para função gratificada ou cargo em comissão, será avaliado de acordo com as atribuições da função que estiver desempenhando ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35. Para implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos empregados públicos municipais de Caconde, previstos nesta Lei, os atuais empregados públicos efetivos, aprovados em concurso, serão submetidos a reenquadramento funcional, ajustados dentro da estrutura dos cargos públicos e respectivos níveis de vencimentos previstos nas Tabelas de Vencimentos constante do Anexo III, para enquadramento dos cargos, com base nas funções que esses estejam exercendo.

Art. 36. Os atuais ocupantes dos cargos públicos de Caconde serão enquadrados:

I - nos cargos definidos no Anexo I, nos Grupos definidos nas Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo III, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei;

II - no nível correspondente ao vencimento percebido na data do enquadramento ou, não sendo possível, no nível que corresponder ao vencimento imediatamente superior.

Parágrafo único - O reenquadramento de que trata este artigo não poderá implicar, em nenhuma hipótese, redução da remuneração global dos atuais ocupantes, considerada a soma do salário-base e das vantagens de caráter permanente percebidas na data do enquadramento.

Art. 37. O prazo para o enquadramento dos empregados previsto nos incisos I e II do artigo 36 é de até 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único - Durante o prazo estabelecido no *caput* deste artigo, vigoram as estruturas, cargos e respectivas tabelas salariais, bem como as leis elencadas e revogadas por esta Lei.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 38. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da sanção desta Lei.

Art. 39. Os empregados em licença com vencimentos, somente serão enquadrados no ato de seu retorno às atividades.

Art. 40. Todos os trabalhos de enquadramento dos empregados neste Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração serão realizados pela Secretaria Municipal de Administração.

Art. 41. O empregado poderá requerer a revisão de seu enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro fator assemelhado, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º - O Secretário Municipal de Administração decidirá sobre o pedido no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da data do protocolo da petição.

§ 2º - Em caso de provimento do pedido de revisão protocolado no prazo estipulado no *caput* deste artigo, os efeitos da decisão retroagirão à data de vigência do enquadramento.

Art. 42. A aplicação da presente Lei dar-se-á em total observância e cumprimento à Lei Complementar nº 101, de 04/05/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Art. 43. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações próprias, consignadas no orçamento vigente do Município.

Art. 44. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a baixar atos regulamentares necessários à execução da presente Lei.

Art. 45. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 46. São parte integrante dessa lei os seguintes Anexos:

I- Anexo I – Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo

II- Anexo II – Quadro das Funções Gratificadas e Cargos em

Comissão

III- Anexo III – Tabelas de Vencimentos e Gratificações

IV- Anexo IV – Exigências de Qualificação

Art. 47. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação. Registre-se, publique-se e dê-se ciência aos interessados. Prefeitura Municipal da Estância Climática de Caconde, em 24 de novembro de 2025.

José Afonso de Paiva
Prefeito Municipal



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO