LEI MUNICIPAL N.º 066 DE 16 DE MAIO DE 2007.

CÂMARA MUNICIPAL DE MANACAPURU
LIDO (A)
Na Sessão Ordinária do dia:
Dia: 28/05/07
Jaziel Nunes de Alencar
Presidente

Dispõe sobre Reorganização do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Manacapuru, institui o novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, de que trata o artigo 20, inciso X da Lei Orgânica Municipal, e dá outras providências.

WASHINGTON LUIS RÉGIS DA SILVA, Prefeito do Município de Manacapuru/AM, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município,

FAÇO SABER a todos os habitantes do Município de Manacapuru, que a Câmara Municipal **APROVOU e EU SANCIONO a presente:**

L E I:

CAPÍTULO I
Do Quadro de Pessoal

Art. 1º - Esta lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Câmara Municipal de Manacapuru, obedece ao Regime Jurídico Único adotado pela Administração Municipal, que é o estatutário, a ser regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, estruturando-se em um quadro que se compõe de:

I – Parte Permanente, com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos;

II – Parte Suplementar, com os respectivos cargos em extinção;

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

I – Quadro de Pessoal – é o conjunto de cargos isolados ou de carreira, cargo de provimento em comissão e funções gratificadas, imprescindíveis para atingir os objetivos da Administração da Câmara Municipal, adequado às necessidades quantitativas e funcionais de cada órgão que integra a sua estrutura organizacional;

II – Servidor Público – pessoa física legalmente investida em cargo público, seja de provimento efetivo, seja de provimento em comissão, regidos os regimes pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

III – Cargo Público – é o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cabível a uma pessoa, servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo de vagas, vencimento específico, classificado como de provimento efetivo e de provimento em comissão;

IV – Função Gratificada – é uma vantagem pecuniária, de caráter transitório, concedida pelo efetivo exercício de chefia dos órgãos da estrutura organizacional da Câmara Municipal por servidor público efetivo, junto aos escalões hierárquicos definidos pelo Presidente da Câmara Municipal;

V – 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, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício do cargo, correspondente a um nível e padrão;

VI – Remuneração – é o valor do vencimento do cargo, acrescido das vantagens funcionais e pessoais, incorporadas ou não, percebidas pelo servidor, estabelecidas em lei.

VII – Classe de cargos – é o agrupamento de cargos de atribuições da mesma natureza funcional, mesmo nível de vencimento, mesma denominação e substancialmente idêntico quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício, sendo isolada ou integrante da carreira.

VIII – Carreira – é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e organizadas segundo o grau de complexidade e responsabilidade de suas tarefas;

IX – Classe isolada - é a classe de cargos que não constitui carreira;

X – Grupo ocupacional - é o conjunto de classes de cargos com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

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

XII – Faixa de vencimentos - é a escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

XIII – Padrão de vencimento - é a letra que identifica o vencimento percebido pelo servidor dentro da faixa de vencimentos da classe que ocupa;

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

XV – 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 Seção III do Capítulo III desta Lei e em regulamento específico;

XVI – Promoção - é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, observadas as normas estabelecidas na Seção IV do Capítulo III e as perspectivas definidas no Anexo V desta Lei e em regulamento específico;

XVII – Quadro de Provimento Efetivo – composto de cargos de provimento efetivo por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, a serem preenchidos exclusivamente por servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais; observando o que dispõem as Constituições Federal e Estadual e a Lei Orgânica do Município;

XVIII – Quadro de Provimento em Comissão – composto por servidor do quadro efetivo, para o exercício de funções de confiança de assessoria e de direção superiores; formados por cargos cuja manutenção impõe-se por razoes legais e/ou para o atendimento de atividades de relevante interesse público, de livre nomeação e exoneração por parte do Presidente da Câmara Municipal;

07

XIX – Quadro Suplementar – composto por cargos constantes do anexo II, preenchidos por servidores estabilizados excepcionalmente pela Constituição Federal de 1988 (art. 18 do ADCT) e que não guardem correspondência com o Quadro de Provimento Efetivo para efeito de enquadramento, a serem extintos na sua vacância, por motivo de aposentadoria, morte, exoneração ou demissão, ou então quando os seus ocupantes lograrem êxito ao se submeterem ao concurso público para provimento de outro cargo efetivo.

XX – Estágio Probatório – o período de três anos de efetivo exercício no cargo, após o que o servidor ganha estabilidade funcional,desde que aprovado pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

XXI – Avaliação de Desempenho – o instrumento avaliatório utilizado periodicamente durante o Estágio Probatório destinado a apurar, mediante observações e avaliações regulares o desempenho do servidor no cargo no qual foi investido.

XXII – Avaliação Periódica de Desempenho – instrumento utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor, estável ou estabilizado, no exercício de suas funções,de maneira a habilitá-lo à evolução funcional.

Parágrafo Único – Para os efeitos desta Lei, entende-se como Enquadramento o ato de provimento de cargo efetivo por servidor estável que preencha os requisitos para sua ocupação.

Art. 3° - As classes de cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com carga horária, quantitativos e níveis de vencimento, estão definidos e relacionados por grupos ocupacionais nos Anexo I, II, III e IV desta Lei.

§ 1° - Os cargos de que trata o *caput* deste artigo integram os seguintes grupos ocupacionais especificados abaixo, consistindo nos seguintes órgãos: Diretoria Administrativa e Diretoria Financeira, sendo que a primeira conterá em sua estrutura as Divisões Operacionais, contidos nos Incisos I e III deste caput, além dos profissionais de redação de ata.

I Divisão Operacional Administrativo;
II Divisão Operacional Financeiro;
III Divisão Operacional Serviços de Sonorização, Telefonia e Recepção;
IV Divisão Operacional de Segurança;
V Divisão Operacional de Serviços Gerais

§ 2° - As classes da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal são as constantes do Anexo II desta Lei (cargos a serem extintos).

CAPÍTULO II
Das finalidades e princípios

Art. 4° - A presente lei tem como finalidades:

I - fixar padrões e critérios de evolução funcional para as carreiras que compõem o quadro de servidores, com vistas ao reconhecimento da qualificação e desempenhos profissionais;

II – criar, fixar e administrar os subsídios em harmonia com os padrões legais, atendidos os critérios de evolução profissional e as peculiaridades do setor;

III – estabelecer uma política igualitária para a gestão de servidores, com a finalidade de promover o bom desempenho, a motivação, a boa qualidade, a produtividade e o comprometimento dos servidores cm o resultado do trabalho que executam.

Art. 5° - Os princípios do PCCV são:

I – criar e manter estruturas eficazes de cargos;

II – racionalizar a estrutura de cargos e carreiras, para garantir a eficiente gestão de recursos humanos;

III – racionalizar, para efeito de melhor ordenar os gatos públicos, a gestão de recursos financeiros, respeitados os direitos inerentes ao servidor.

CAPÍTULO III
Do Quadro de Servidores
Seção I
Do provimento dos cargos

Art. 6° - O provimento dos cargos públicos constantes do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal, será feito em obediência ao disposto nesta Lei e as disposições estatutárias pertinentes.

§ 1° - Os cargos podem ser de provimento efetivo e de provimento em comissão.

§ 2° - O preenchimento dos cargos de provimento efetivo far-se-á:

I – por nomeação em concurso público de provas ou de provas e títulos, para o preenchimento gradual dos cargos;

II - atendimento dos requisitos básicos estabelecidos para a ocupação do cargo;

III - habilitação que comprove capacidade física e mental.

IV – por promoção, tratando-se de classe de cargos intermediários ou final de carreira;

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

Art. 7° - Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração por parte do Presidente da Câmara Municipal, dentre pessoas que satisfaçam os requisitos legais para o desempenho de atividades de assessoria e de direção superiores da Câmara Municipal.

Art. 8° – Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos, a natureza e complexidade estabelecidas para cada classe, constantes do Anexo VIII desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município de Manacapuru ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidades a quem lhe der causa.

Art. 9° - São requisitos básicos para provimento de cargo público:

I - ser brasileiro ou estrangeiro, na forma da lei;

II - gozar dos direitos políticos;

III - estar em dia com as obrigações militares, se do sexo masculino, e com as eleitorais;

IV - ter idade mínima de dezoito anos;

V - possuir aptidão física e mental, comprovada em prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física parcial, na forma do art. 13 desta Lei e regulamentação específica;

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

VII - habilitação legal para exercício de profissão regulamentada.

VIII – prestar concurso público, exceto em cargo de comissão.

Parágrafo Único - O provimento para classe inicial de carreira ou isolada 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 dos candidatos e o prazo de validade do concurso.

Art. 10 - É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos em extinção que integram a Parte Suplementar (cargos a serem extintos) do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Manacapuru, estabelecidos no Anexo II desta Lei.

Art. 11 - 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.

Parágrafo único. Excetua-se das formas de provimento previstas no *caput* deste artigo à contratação por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, nos termos do art. 37, inciso IX da Constituição Federal.

Seção II
Do Concurso Público

Art. 12 - Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, orais, teóricas ou práticas, conforme a natureza e complexidade do cargo a ser provido.

§ 1° - Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

§ 2° - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital e regulamento que serão divulgados de modo a atender ao princípio da publicidade.

§ 3° - O concurso público terá validade de até dois anos, podendo esta ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

§ 4° A aprovação em concurso público não gera direito à nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Câmara, dentro do prazo de validade do concurso, em conformidade ao número de vagas constantes do respectivo edital.

§ 5° - O edital relativo ao concurso público deverá conter, obrigatoriamente, as seguintes instruções: condições de inscrição; Condições de provimento e remuneração do cargo; tipo e conteúdo das provas; critérios de julgamento; quantidade de vagas existentes e potenciais; e prazo de validade.

Art. 13 - Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 3% dos cargos públicos do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Manacapuru, obedecido o disposto no at. 37,e incisos, da Constituição Federal.

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

§ 2° - A Câmara Municipal de Manacapuru estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação ou readaptação profissional para os servidores portadores de deficiência física, mental ou limitação sensorial.

§ 3° - 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.

Seção III
Da Progressão

Art. 14 - As progressões ocorrerão no mês de setembro, para os servidores que tiverem cumprido o interstício mínimo estabelecido no inciso I, do art. 15, desta Lei.

§ 1° - Os critérios referentes à concessão da progressão, bem como a criação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, serão previstos em regulamento específico, no prazo máximo de noventa dias após aprovação desta Lei, com aprovação da Câmara Municipal.

§ 2° – Não havendo Comissão de Avaliação de Desempenho, no referido órgão, ficará o Chefe do Poder Legislativo Municipal, encarregado de julgar os casos de concessão da progressão.

Art. 15 - Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório de três anos, conforme o disposto no *caput* do art. 41 da Constituição Federal.

II - obter, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho, apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 23 desta Lei e de acordo com as normas previstas em regulamento específico.

III - cumprir o interstício mínimo de quinhentos e quarenta dias de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

§ 3° - Para obter o grau mínimo indicado no inciso II deste artigo, o servidor deverá receber 70% do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

Art. 16 - O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 17 - A avaliação de desempenho será apurada em Formulário de Avaliação de Desempenho, analisado pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1° - O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido, anualmente, tanto pela chefia quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Avaliação de Desempenho para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção definidos nesta Lei.

§ 2° - Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3° - Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência em relação ao resultado da avaliação, o servidor deverá recorrer à Comissão de Avaliação de Desempenho que solicitará, da chefia imediata, nova avaliação.

§ 4° - Mantido o resultado da avaliação pela chefia do servidor, caberá à Comissão pronunciar-se sobre o resultado final.

§ 5° - As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho.

§ 6° - Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Câmara, que se encontrarem cedidos a outros órgãos da administração municipal, estadual ou federal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação de Desempenho prevista nesta Lei, ouvido o órgão requisitante.

§ 7° - O servidor eleito e em exercício como representante da classe de servidor público municipal, terá seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação de Desempenho prevista nesta Lei.

§ 8° - Na avaliação a que se referem os §§ 6° e 7°, deverão ser considerados os mesmos critérios da avaliação aplicada aos demais servidores.

Art. 18 - Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 15 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. 19 - 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. 20 - Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subseqüente à sua concessão.

Art. 21 - Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo, ressalvadas as hipóteses dos §§ 6° e 7° do art. 17.

Seção IV
Da Promoção

Art. 22 - A promoção processar-se-á a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho, e dependerá sempre de existência de vaga.

§ 1° - As linhas de promoção estão representadas graficamente no Anexo V desta Lei.

§ 2° - Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe correspondente, previsto no Anexo VIII desta Lei;

II - ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional, observado o disposto no inciso II, do art. 15, desta Lei.

§ 3° - Terá preferência para promoção, em caso de empate na avaliação, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

§ 4° - O servidor promovido ocupará o padrão de vencimento inicial do nível correspondente à faixa de vencimentos da nova classe.

§ 5° - Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo, ressalvados os casos previstos nos §§ 6° e 7° do art. 17.

Seção V
Do Estágio Probatório

Art. 23 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado em razão de concurso público fica sujeito ao estágio probatório, pelo período de três anos de efetivo exercício.

§ 1° - Para efeito de estágio probatório não será contado o tempo de serviço prestado em outros cargos de provimento efetivo, mesmo que não haja ocorrido solução de continuidade do exercício.

§ 2° - As licenças e afastamentos, superiores a trinta dias, suspendem o prazo de estágio probatório.

§ 3° Somente o efetivo exercício do cargo para o qual o servidor foi concursado deve ser computado para cumprimento do estágio probatório, havendo a suspensão de tal prazo caso ele venha a ocupar cargo diferente.

§ 4°. A suspensão do prazo de estágio probatório importa no cômputo do período já cumprido pelo servidor, voltando a correr pelo que lhe resta, quando do retorno ao efetivo exercício do cargo para o qual foi concursado, até que sejam completados os três anos, conforme disposto no *caput* deste artigo.

Art. 24 – Suspende-se a contagem do prazo do estágio probatório:

I – a licença:
a) - para tratamento da própria saúde, se superior a 120 dias;
b) – por motivo de doença em pessoa da família, se superior a 90 dias;
c) – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
d) – para o serviço militar.

II – qualquer das licenças previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manacapuru, desde que somados os respectivos períodos o tempo total de licença ou afastamento seja superiora 120 dias;

III – o período de serviço prestado a outro órgão ou entidade no Legislativo Municipal, nos Estados, na União, no Distrito Federal ou nos demais Municípios, ainda que motivados por convênio do qual o Município de Manacapuru participe;

IV o afastamento para:
a) – exercício de mandato eletivo;
b) – desempenho de mandato classista;
c) – estudo no Brasil ou no exterior;

V – o período transcorrido entre a exoneração e a demissão do serviço e a correspondente reintegração por força de decisão administrativa ou judicial.

Seção V
Das Avaliações de Desempenho do Estágio Probatório
Subseção I
Disposições Preliminares

Art. 25 - Durante a vigência do estágio probatório o servidor municipal receberá cinco avaliações, cujos fatores variarão conforme o período que estiver sendo cumprido, a saber:

I - A primeira avaliação ocorrerá dentro de no máximo quarenta e cinco dias após o servidor completar três meses de efetivo exercício e, avaliará:

a) Assiduidade;
b) Disciplina;
c) Pontualidade;
d) Interesse;
e) Respeito às normas e regulamentos;
f) Responsabilidade;
g) Adaptação.

II - A segunda avaliação ocorre dentro de no máximo quarenta e cinco dias após o servidor completar doze meses de efetivo exercício e, avaliará, além dos critérios previstos no inciso anterior:

a) Cooperação e Solidariedade com os colegas;
b) Respeito;
c) Capacidade de aprendizado e de desenvolvimento.

III - A terceira avaliação ocorre dentro de no máximo quarenta e cinco dias após o servidor completar dezoito meses de efetivo exercício e, avaliará, além dos critérios previstos nos incisos anteriores:

a) Produtividade;
b) Economia;
c) Flexibilidade;
d) Iniciativa.

IV - A quarta avaliação ocorre dentro de no máximo quarenta e cinco dias após o servidor completar vinte e quatro meses de efetivo exercício respectivamente e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores.

V - A quinta avaliação ocorre dentro de no máximo quarenta e cinco dias após o servidor completar trinta meses de efetivo exercício e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores, observado o disposto no parágrafo 1º do art. 34.

§ Único - Durante todo o período do estágio probatório e em todas as avaliações previstas neste artigo, o servidor estará sendo avaliado nos critérios de assiduidade, de disciplina e de pontualidade.

Subseção II
Dos Critérios e Formas de Avaliação

Art. 26 - Os critérios de avaliação são assim definidos:

I - Assiduidade: refere-se ao comparecimento com regularidade e exatidão ao local de trabalho.

II - Disciplina: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.

III - Pontualidade: refere-se ao respeito e cumprimento dos horários estabelecidos.

IV - Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.

V - Observância das normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.

VI - Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.

VII - Adaptação: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.

VIII - Cooperação e Solidariedade com os colegas: refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.

IX - Respeito: refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e munícipes.

X - Capacidade de Aprendizado e de Desenvolvimento: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas que são acometidas.

XI - Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.

XII - Economia: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação.

XIII - Flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.

XIV - Iniciativa: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

Art. 27 - O padrão adotado para graduação de pontuação dos critérios previstos nos incisos I a XIV do art. 26, segue sistemática de distribuição de até cinco pontos por critério avaliado, correspondendo a seguinte classificação:

I - 5 pontos distribuídos: conceito ótimo, referindo-se a superação das expectativas do cargo;

II - 4 pontos distribuídos: conceito bom, referindo-se a correspondência às expectativas do cargo;

III - 3 pontos distribuídos: conceito regular, referindo-se ao alcance dos resultados, mas indispensável o desenvolvimento;

IV - 2 pontos distribuídos: conceito insuficiente, referindo-se a não apresentação de desempenho satisfatório no período avaliado, mas com possibilidade de desenvolvimento;

V - 1 ponto distribuído: conceito péssimo, referindo-se a apresentação de desempenho insatisfatório e com impossibilidade de desenvolvimento.

§ 1° - Para a obtenção de pontuação final por critério avaliado devem ser observados os pesos descritos em Tabela especifica estabelecida por Comissão, descrita no art. 29 desta Lei, efetuando-se a multiplicação dos mesmos pelos pontos distribuídos.

§ 2° - Para a obtenção da pontuação geral em cada uma das avaliações que trata o art. 25, será feito o somatório dos critérios avaliados, observado o limite de cem pontos.

Art. 28 - Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho baseada nos métodos e padrões fixados por esta lei, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar os servidores a sistemática de trabalho junto ao Município.

Subseção III
Da Comissão Avaliadora

Art. 29 - A Comissão de Avaliação de Desempenho é nomeada através de Portaria do Chefe do Poder Legislativo, somente podendo eximirem-se dessa obrigação por motivo plenamente justificável, assim considerado pela Administração, devendo ser composta de:

I - cinco servidores efetivos, para atuarem como titulares, sendo um servidor indicado pelo Sindicato ou Associação dos Servidores Municipais;

II - cinco servidores efetivos para atuarem como suplentes.

§ 1° - A investidura dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho não excederá a três anos, podendo haver recondução da totalidade de seus membros para a mesma comissão no período subseqüente.

§ 2° A Comissão tem, como Secretário, servidor designado pelo seu Presidente, devendo a indicação recair em um dos seus membros. **§ 3°** - Não pode atuar na comissão cônjuge ou parente do avaliado, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o 2° grau, devendo ser convocado o membro suplente para atuar no processo.

Art. 30 - Os membros da Comissão, quando da investidura e no respectivo período de atuação, adquirem condição hierárquica superior à do avaliado.

Art. 31 - A Comissão de Avaliação de Desempenho tem como atribuições:

I - Orientar e coordenar as chefias imediatas ou responsáveis pela avaliação de desempenho, conforme art. 32;

II - Homologar avaliação de desempenho de servidor, no caso do parágrafo 2° do art. 32;

III - Tomar ciência de todas as avaliações de desempenho, conforme o parágrafo 3° do art. 32;

IV - Proceder a diligências para apuração de quaisquer dúvidas referentes às avaliações de desempenho, conforme o parágrafo 3° do art.32;

V - Atuar na revisão da apuração dos requisitos e das avaliações do estágio probatório, conforme o parágrafo 4° do art. 32;

VI - Apreciar o desempenho de servidor em estágio probatório, conforme o parágrafo 1° do art. 34;

VII - Elaborar parecer conclusivo sobre a habilitação ou inabilitação de servidor no estágio probatório, conforme o parágrafo 1° do art. 34;

Subseção IV
Do Processo de Avaliação

Art. 32 - A apuração dos critérios especificados no art. 29 e a avaliação do estágio são feitas pela chefia imediata do servidor, sob orientação e coordenação da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1° - Após a totalização pontuação geral em cada uma das avaliações que trata o art. 25, deve haver a homologação da respectiva pelo Secretário, Chefe ou autoridade equivalente onde esteja lotado o servidor cujo desempenho foi avaliado.

§ 2° Caso o servidor esteja vinculado diretamente ao Secretário, Diretor ou autoridade equivalente ou ele seja a chefia imediata a proceder à avaliação, cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho a homologação da mesma.

§ 3° Cabe a Comissão de Avaliação de Desempenho tomar ciência de todas as avaliações de desempenho de servidores em estágio probatório e procurar o esclarecimento de quaisquer dúvidas, através de diligências que julgar cabíveis.

§ 4° - Após homologação, o servidor é cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, sendo que a apuração dos requisitos e das avaliações do estágio estão sujeitas à revisão pela Comissão de Avaliação de Desempenho de ofício ou provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado.

Subseção V
Do Julgamento do Estágio Probatório

Art. 33 – Ficam, por esta lei, regulamentados os fatores, métodos, conceitos e cálculos para a verificação dos critérios e avaliações de desempenho destinada a apurar a eficiência e a adequação do servidor municipal em estágio probatório.

§ 1° - A efetividade da apuração dos critérios e da avaliação do estágio probatório está condicionada ao conhecimento prévio pelos servidores dos fatores e ciência do resultado de cada avaliação.

§ 2° - Contra o servidor que obtiver em duas avaliações de desempenho conceito de insuficiente, entendido este como a obtenção de pontuação geral inferior a 50% do limite fixado no parágrafo 2° do art. 27, é aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar a exoneração.

§ 3° - Em qualquer avaliação, com exceção da 1ª, o servidor que não obtiver pelo menos 40% da pontuação geral do limite fixado no parágrafo 2° do art. 27 é considerado reprovado, independentemente de outras avaliações, e deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar a exoneração.

§ 4° - Procedida a 5ª avaliação de desempenho, nos moldes do art. 25, V, o desempenho de servidor em estágio probatório é apreciado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que elabora parecer conclusivo pela sua habilitação ou inabilitação, antes do período de três anos de que trata o art. 23, com tempo hábil para formalização e oportunidade de recursos cabíveis.

Art. 34 - O servidor interessado deve tomar ciência da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho, sendo-lhe concedido prazo improrrogável de quinze dias, a contar da comunicação, para apresentação de recurso contra a decisão desfavorável.

§ 1° - O recurso contra a decisão que considerar o servidor inabilitado no estágio probatório deve ser dirigido ao Chefe do Poder Legislativo, que poderá solicitar a reconsideração da decisão pela Comissão de Avaliação e Desempenho, ou homologá-la, no prazo improrrogável de quinze dias, a contar da data de protocolo do recurso.

§ 2° - O servidor tem o direito de informar-se a respeito do processo de avaliação, sobretudo do julgamento, respeitado o direito constitucional ao contestatório, exercido através de petição de revisa ou de pedido de informação, e à ampla defesa.

Art. 35 - A confirmação no cargo é automática, caso o estagiário seja aprovado nas avaliações de desempenho, observado o disposto nos parágrafos 2°, 3° e 4° do art. 33.

Art. 36 - O servidor não aprovado no estágio probatório é exonerado, mediante portaria respectiva.

Art. 37 - Se o servidor não confirmado no estágio probatório era estável em outro cargo ou função, será reconduzido ao mesmo.

Seção VI
Da jornada de Trabalho

Art. 38 – A jornada de trabalho dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Manacapuru será de seis horas diárias.

Parágrafo Único - A jornada de trabalho dos servidores de categoria não efetiva dependerá das necessidades do que ocupa.

CAPÍTULO III
Dos Cargos de Provimento em Comissão e das Funções Gratificadas

Art. 39 - Os cargos de provimento em comissão da estrutura administrativa da Câmara Municipal de Manacapuru, demissíveis "*ad nutum*", e os ocupantes de funções gratificadas serão nomeados por iniciativa do Presidente da Câmara, de acordo com os Anexos VI e VII desta Lei, acompanhados dos seus respectivos símbolos e quantitativos.

§ 1° - As funções gratificadas mencionadas no *caput* deste artigo serão assumidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Manacapuru, conforme o disposto no inciso V, do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2° - É vedada a acumulação de duas ou mais funções gratificadas.

§ 3° - Será exigido dos ocupantes de FG: o cumprimento integral da jornada de trabalho, bom relacionamento com superiores e os demais servidores, interesse constante na execução de suas atribuições, e bom desempenho.

Art. 40 – Cada Diretoria será dirigida por um Diretor (a), que poderá ser nomeado em comissão ou em função gratificada, por iniciativa do Presidente da Câmara.

§ 1° - Cada Diretoria terá um secretário ou secretária, função a ser ocupada por um servidor (a) estatutário (a), a quem, além dos vencimentos normais, será estipulada uma FG-2;

§ 2° - Cada Divisão contará com um chefe de Divisão, exercida por um servidor (a) estatutário (a), ao qual, além dos vencimentos normais, será atribuída uma FG-1;

§ 3º - Será estipulada uma FG-3, ao servidor (a) estatutário (a), nomeado pelo Presidente da Câmara para exercer atividades de apoio operacional as divisões Administrativa e Financeira.

Art. 41 - O servidor que for designado para o exercício de cargo de provimento em comissão deverá optar:

I - pela remuneração de seu cargo efetivo; ou

II - pela remuneração do cargo em comissão.

§ 1º - Optando o servidor pela remuneração do seu cargo efetivo terá direito à percepção de 50% sobre o valor do cargo em comissão por ele ocupado.

§ 2º - Não será facultado ao servidor, em qualquer hipótese, acumular o vencimento do cargo efetivo e o do cargo em comissão.

Art. 42 - Extinto qualquer divisão da estrutura administrativa, automaticamente extinguir-se-á o cargo comissionado ou a função gratificada correspondente à sua direção, assessoramento ou chefia.

Art. 43 - Fica vedado conceder gratificações para exercício de atribuições inerentes ao desempenho do cargo.

Art. 44 – As funções gratificadas são para atender unicamente as atribuições de chefia intermediárias, assessoramentos, secretariados ou o desempenho de atividades que, por sua natureza, exijam maior dedicação e responsabilidade de quem for incumbido de executá-las.

Art. 45 – A designação de funcionário indicado pela chefia ao qual esteja subordinado, para o exercício de função gratificada, far-se-á por ato do Presidente da Câmara Municipal.

CAPÍTULO IV
Dos Vencimentos e da Remuneração

Art. 46 - Os vencimentos dos ocupantes dos cargos públicos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

Parágrafo Único - A remuneração dos ocupantes de cargos e funções públicas da Câmara Municipal de Manacapuru e os proventos, ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão ser inferior a um salário mínimo.

Art. 47 - As classes de cargos de provimento efetivo do Quadro Permanente de Pessoal da Câmara Municipal de Manacapuru estão hierarquizadas por níveis conforme Anexo III desta Lei.

Art. 48 – O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, quando nomeado para um cargo em comissão, poderá fazer opção pela remuneração do cargo efetivo mais 50% da remuneração do cargo em comissão, não podendo perceber cumulativamente as quantias pagas correspondente aos dois cargos.

Art. 49 - Os servidores ocupantes dos cargos submetidos a regime de plantão, cumprirão carga horária semanal e perceberão vencimento de acordo com o disposto no anexo IV desta Lei, acrescido da gratificação de 20% sobre este valor.

Art. 50 - A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para cargos e empregos do Quadro Permanente e de cargos a serem extintos, definidos nos Anexos I e II desta Lei, respectivamente, bem como para os cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, definidas no Anexo VII, deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre no mês de janeiro e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 77, da Lei Municipal nº 089/03.

CAPÍTULO V
Da Manutenção do Quadro

Art. 51 - Novas classes de cargos poderão ser incorporadas à Parte Permanente do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal, observadas as disposições deste Capítulo, além de disposição legal.

Art. 52 - Cabe ao responsável pelo órgão de pessoal analisar a proposta e verificar junto aos órgãos competentes:

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. 53 - De acordo com as conclusões da análise, o responsável pelo setor de pessoal encaminhará a proposta ao Departamento Financeiro para apreciação.

§ 1° - Se a apreciação for favorável, a proposta será enviada ao Presidente da Câmara que, se estiver de acordo, a encaminhará ao Plenário da Câmara Municipal, para aprovação.

§ 2° - Se o parecer for desfavorável pela inobservância de qualquer dos incisos do artigo anterior, o Departamento Financeiro encaminhará cópia da proposta ao Presidente, com relatório e justificativa do indeferimento.

Art. 54 - Aprovada a criação das novas classes, deverão essas ser incorporadas à Parte Permanente do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal.

CAPÍTULO VI
Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art. 55 - O servidor efetivo que, no exercício de suas funções, desempenhar atividades insalubres ou perigosas perceberá adicional calculado sobre o menor vencimento básico do quadro geral do Poder Legislativo e enquanto permanecer nesta condição.

§ 1° - As atividades consideradas insalubres terão adicional proporcional ao seu grau de insalubridade legalmente estipulado de conformidade com o Estatuto dos Servidores Municipais, em:

a) Mínimo com 5%;
b) Médio com 10%;
c) Máximo com 20%.

Art. 56 – Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§ 1° – O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 20% ou 10% do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo do salário mínimo da região, de acordo com art. 55 desta Lei.

§ 2° – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 3° - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao servidor um adicional de 25% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações.

§ 4° - O servidor poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Art. 57 – O direito do servidor ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos deste capitulo e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 58 – A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao servidor, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

CAPÍTULO VII
Dos Portadores de Deficiência

Art. 59 – Fica assegurado um percentual de até 20% para pessoas portadoras de deficiência no provimento do Quadro de Pessoal ora criado por esta Lei, obedecendo ao principio do concurso público de provas ou de provas e títulos e a natureza de cada cargo.

§ 1° - As frações decorrentes do calculo do percentual de que trata este artigo só serão arredondadas para o número inteiro subseqüente quando maiores ou iguais a cinco.

§ 2° - A reserva de que trata este artigo não se aplica aos seguintes cargos:

I – cargos em comissão, de livres nomeação e exoneração;

II – quando, pela natureza do cargo, o seu exercício exija aptidão plena.

Art. 60 – As pessoas portadoras de deficiência, a partir de dezoito anos, poderão ocupar cargos públicos, desde que a intensidade e a extensão de deficiência sejam compatíveis com o exercício das funções respectivas.

Art. 61 – O Presidente da Câmara Municipal, poderá solicitar assessoria às entidades governamentais ou filantrópicas, ligadas à pessoa portadora de deficiência, para a realização de concurso público.

Art. 62 – O tipo de deficiência poderá ser identificado através de laudo médico no ato da inscrição, a fim de que sejam garantidas as condições especiais para a realização das provas.

§ 1º - O laudo médico tem apenas a finalidade de descrever a deficiência do candidato;

§ 2º - A emissão do laudo a que se refere este artigo, terá por base exame médico especifico, que poderá ser realizado por médico particular ou especialista na área de saúde da Administração Pública Municipal ou Estadual, ou por entidades filantrópicas ligadas à pessoa portadora de deficiência.

Art. 63 – Os portadores de deficiência participarão dos concursos públicos em igualdade de condições com os demais candidatos, no que diz respeito ao conteúdo e avaliação das provas.

§ 1º - Após o julgamento das provas serão elaboradas duas listas preliminares, uma com a relação de todos os candidatos aprovados, e uma especial, com a relação dos portadores de deficiência aprovados;

§ 2º - As vagas reservadas ficarão liberadas se não tiver ocorrido inscrição ou aprovação, de candidatos portadores de deficiência no concurso;

§ 3º - Na hipótese prevista no parágrafo anterior, será elaborada uma lista de classificação geral e definitiva, prosseguindo o concurso nos seus anteriores termos.

Art. 64 – O órgão ou comissão responsável pela realização do concurso público garantirá aos portadores de deficiência as condições necessárias à sua participação nas provas.

Art. 65 – Após a aprovação em concurso público, no prazo de cinco dias contados da publicação das listas, os candidatos aprovados deverão submeter-se a perícia médica, para verificação das condições físicas e mentais para o exercício das atribuições do cargo.

§ 1º - A perícia será realizada no Órgão medico designado no edital de abertura do concurso, devendo o laudo ser proferido no prazo de cinco dias contados do respectivo exame;

§ 2º - Quando a perícia concluir pela inaptidão do candidato, havendo possibilidade ou recurso apresentado pelo candidato, constituir-se-á no prazo de cinco dias, junta médica para nova inspeção, caso não haja no município Junta Médica já constituída;

§ 3º - A junta médica deverá apresentar conclusão no prazo de cinco dias contados da realização do exame;

§ 4º - O candidato que for considerado incompatível física e mentalmente para o exercício do cargo a ser desempenhado, será desclassificado, não cabendo qualquer recurso da decisão proferida pela junta médica, sendo então chamado o candidato aprovado pela ordem de classificação imediatamente inferior até que sejam preenchidas todas as vagas.

Art. 66 – O concurso só poderá ser homologado depois da realização dos exames mencionados no artigo anterior, publicando-se as listas definitivas, cabendo recurso no prazo de cinco dias contra decisões de ordem não-médica, a critério da autoridade homologadora.

Art. 67 – A deficiência eventualmente existente do servidor nomeado nesta condição jamais poderá ser argüida para justificar readaptação funcional ou concessão de aposentadoria, neste caso ressalvando-se as complicações que dela advier e que venham a produzir incapacidade ocupacional total.

Art. 68 – Após o ingresso dos portadores de deficiência no serviço público, ser-lhes-ão asseguradas condições para o exercício dos cargos para os quais foram aprovados.

CAPÍTULO VIII
Das Disposições Finais

Art. 69 – A Câmara Municipal de Manacapuru observará, no tocante à investidura em cargo ou empregos públicos, ou na realização de concurso público, o que dispõem as Constituições Federal e Estadual e a Lei Orgânica do Município.

Art. 70 – A Câmara Municipal de Manacapuru, manterá o banco de dados individual, contendo as informações colhidas das folhas pessoais, para posterior definição de critérios relacionados ao atendimento de necessidades dos servidores Municipais, na forma legal.

Art. 71 - A progressão prevista na Seção III do Capítulo III será extensiva aos servidores ocupantes dos cargos que constam da Parte Suplementar, estabelecida no Anexo II (cargos a serem extintos) desta Lei.

Parágrafo único - Os referidos servidores terão todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

Art. 72 - O servidor do quadro efetivo que ocupe ou venha a ocupar função gratificada ou cargo em comissão, fará jus à progressão e/ou promoção na forma estabelecida em regulamento.

Art. 73 - A despesa com pessoal ativo e inativo não poderá exceder o limite estabelecido em Lei Complementar Federal, conforme o disposto no art. 169 da Constituição Federal.

Art. 74 - As descrições das classes do quadro permanente contendo as atribuições dos cargos relacionados no Anexo VIII poderão sofrer alterações e modificações em decorrência da evolução de sua complexidade e da adaptação às modernas técnicas e metodologia de trabalho, através de Decreto do Chefe do Poder Legislativo.

Parágrafo Único - As alterações e modificações previstas no caput, não poderão resultar, sob qualquer hipótese, em desvio de função ou ascensão funcional.

Art. 75 - São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a X.

Art. 76 - As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação consignadas no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na LOA, autorizada a suplementação, se necessário.

Art. 77 – Os valores fixados nos anexos IV e VI serão reajustados automaticamente por ocasião do reajuste anual do salário mínimo, na mesma proporção deste reajuste, obedecido, ainda, o disposto no art. 77 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manacapuru.

Art. 78 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeito, a partir de maio de 2007.

Art. 79 – Revogam-se todas as disposições em contrário, em especial as Resoluções Legislativas nºs 004/97 e 004/2006.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MANACAPURU, Estado do Amazonas, no dia 16 de maio de 2007.

WASHINGTON LUIS RÉGIS DA SILVA
Prefeito Municipal de Manacapuru/AM

PUBLICADO NO QUADRO DE
INFORMAÇÕES OFICIAIS
ART 89 DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO
EM: 16 / 05 / 2007
.....

19