



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

LEI Nº 299/2009-GAB/PMPG

DE 22 DE OUTUBRO DE 2009

INSTITUI O PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E VENCIMENTOS DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA
ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO
MUNICÍPIO DE PORTO GRANDE E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O SENHOR PREFEITO MUNICIPAL PORTO GRANDE, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Esta lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município de Porto Grande, exceto aqueles servidores vinculados a **SEMSA** – Secretaria Municipal de Saúde e **SEMED** – Secretaria Municipal de Educação, que possuem seus respectivos Planos de Carreiras.

Parágrafo Único: O regime jurídico único dos Servidores Públicos do Município de Porto Grande é o estatutário.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos no Município de Porto Grande tem como princípio básico à qualificação, a dedicação e valorização dos profissionais.

Art. 3º - O quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Porto Grande compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas.

Art. 4º - A lotação dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no caput do art. 3º corresponde ao quantitativo total de cargos previsto nesta lei e a cada ano haverá previsão de recursos, no orçamento geral da Prefeitura Municipal de Porto Grande, a fim de cobrir os custos globais de administração de quadro de pessoal.

I – Caberá a Secretaria Municipal de Administração responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento considerado, entre outras, as seguintes variáveis:

- a) – as demandas sociais;
- b) – os indicadores sócio-econômicos da cidade e da região;
- c) – a modernização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas;
- d) – a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;
- e) – a capacidade financeira e orçamentária da Prefeitura Municipal bem como os limites legais do dispêndio com pessoal;
- f) – as propostas de atualização, oriundas dos órgãos da administração municipal.

Art. 5º - Os cargos a que se refere o artigo 3º desta lei terão suas remunerações calculadas e fixadas nos termos da tabela II em anexo, parte integrante desta Lei.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 6º - Para efeito desta Lei, considera-se:

- a) **Plano de Carreira:** sistema de evolução profissional e pecuniário destinado aos servidores públicos efetivos, mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades;
- b) **Cargo Público:** posição instituída na organização do serviço público, criado por lei, em número certo, com denominação própria e atribuições específicas, cometidas a um servidor, ao qual corresponde um vencimento;
- c) **Função:** conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades atribuídas a um indivíduo ou, em sentido mais amplo, a um setor ou órgão;
- d) **Funcionário Público:** pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo;
- e) **Carreira:** conjunto de critérios e de atos que regulamentam as possibilidades de evolução do ocupante de determinado cargo, durante sua permanência na instituição;
- f) **Grupo de Vencimento:** agrupamento dos cargos públicos em função da instrução essencial, nível de experiência profissional, complexidade das ações e igualdade de vencimento;
- g) **Vencimento Básico:** retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor previsto em lei;
- h) **Vencimentos:** vencimento básico acrescido de vantagens pecuniárias permanentes auferidas pelo servidor;
- i) **Remuneração:** retribuição pecuniária, paga mensalmente pelo exercício do cargo, acrescida das vantagens permanentes e transitórias a que o servidor público tiver direito;
- j) **Vantagens:** acréscimos ao vencimento do servidor, concedidos a título permanente ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais, em razão das condições pessoais ou funcionais do servidor;
- l) **Grau:** letra indicativa da posição do cargo público na tabela básica de vencimento;
- m) **Padrão de Vencimentos:** número indicativo da posição do cargo na tabela de vencimento básico, correspondendo a um valor, crescendo cada vez que o servidor obtiver a progressão;
- n) **Progressão:** passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro do respectivo cargo;
- o) **Faixa Salarial:** o conjunto de níveis salariais que compõem um grupo hierárquico, onde são fixados os salários máximos e mínimos;
- p) **Tabela de Vencimento Básico:** conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior padrão de vencimento aos diversos grupos hierárquicos que compõem o quadro do pessoal da Prefeitura Municipal de Porto Grande;
- q) **Enquadramento:** situação funcional e do respectivo vencimento do servidor em termos do plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, em função de requisitos e condições estabelecidas nesta Lei;
- r) **Nomeação:** ato pelo qual a autoridade competente autoriza o ingresso no Quadro de Pessoal, de candidatos aprovados em Concurso Público, devidamente habilitados para preencherem certos cargos e formalização da escolha de pessoal para ocupar os cargos comissionados;
- s) **Designação:** ato pelo qual o Prefeito formaliza a escolha de pessoal para ocupar as funções gratificadas, preferencialmente dentre funcionários do quadro efetivo do Poder Executivo Municipal;
- t) **Exoneração:** ato pelo qual o Prefeito Municipal demite servidores públicos observando a ampla defesa, quando for o caso.



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO I
DO QUADRO**

Art. 7º - O sistema de cargos e funções será constituído do quadro de Provimento Efetivo, de caráter permanente, do quadro de provimento em comissão e de função gratificada ambos de caráter temporário.

Parágrafo Único: O quadro de provimento em função gratificada será constituído por servidores efetivos.

Art. 8º - A parte suplementar é constituída exclusivamente por cargos de provimento efetivo, com funções transitórias, os quais automaticamente extinguir-se-ão com a vacância dos cargos.

Art. 9º - O quantitativo definido anexo I desta lei constitui o quadro de cargos efetivos da categoria ocupacional da Prefeitura Municipal de Porto Grande, devendo a lotação dos mesmos por setores de trabalho estabelecido posteriormente por instrução específica do poder executivo.

Art. 10 – O município terá o prazo de sessenta dias para discriminar os requisitos, os sumários de atribuições e tarefas atribuídas a cada cargo.

Art. 11 – Para os efeitos desta lei, entende-se por:

a) **Quadro de Cargos de Provimento Efetivo:** o conjunto de cargos efetivos e dos servidores que ocupam os mesmos cargos, se preenchidos os requisitos necessários para o seu provimento, conforme estabelecido no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos e de que trata esta lei;

b) **Quadro de Cargos em Comissão:** o conjunto de cargos com funções diferenciadas, organizadas em níveis e categorias e agrupadas de acordo com as atividades que lhes são comuns;

c) **Quadro de Funções Gratificadas:** o conjunto de deveres, tarefas e responsabilidades exclusivas ao funcionário efetivo, diferenciadas, organizadas em níveis e categorias e agrupadas de acordo com as atividades comuns aos diversos órgãos;

d) **Nível:** o deslocamento que identifica a posição do cargo na estrutura dos grupos ocupacionais, segundo o grau de qualificação e escolaridade formal exigida para o seu ocupante, compreendendo:

1 – **Nível I:** constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos sobre tarefas simples, executadas após pouco tempo de aprendizagem e escolaridade mínima equivalente a 5ª série do ensino fundamental.

2 – **Nível II:** constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos sobre tarefas de complexidade regular, executadas após o intervalo razoável de tempo de aprendizagem e escolaridade em nível de ensino fundamental completo.

3 – **Nível III:** constituído de cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos equivalente ao nível médio.

4 – **Nível IV:** constituído dos cargos que exerçam atividades essenciais ao funcionamento do Estado, conforme o **Art. 37 incisos XVIII e XXII da CF**, que exigem de seus ocupantes conhecimentos específicos na realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, com as administrações tributárias da União e dos Estados na forma da Lei, com formação equivalente ao nível médio.

5 – **Nível V:** constituído dos cargos que exigem de seus ocupantes conhecimento técnico profissional especializado com formação equivalente ao nível superior.



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Parágrafo Único: É direito de todo servidor do município de Porto Grande, em qualquer cargo da administração pública, perceber em seus vencimentos porcentagem calculada sobre o vencimento básico de seu cargo pelo nível de formação escolar que este possua ou venha adquirir:

- I** – Conclusão do Ensino Fundamental – 5% (cinco por cento).
- II** – Conclusão do Ensino Médio – 5% (cinco por cento).
- III** – Conclusão do Nível Superior – 10% (dez por cento).

**CAPÍTULO II
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

Art. 12 – Para fins de aplicação desta Lei, a estrutura dos vencimentos do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos é constituído de 05 (cinco) grupos de vencimentos básicos com piso salarial diferenciado distinguido em tabela em anexo.

Parágrafo Único: A progressão salarial dos 05 (cinco) níveis de vencimentos estabelecidos pelo anexo II será de 5% de um grau para outro.

Art. 13 – O município instituirá Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, integrado por 01 (um) representante titular do poder legislativo e 01 (um) suplente, 01 (um) representante titular do sindicato dos servidores municipais e 01 (um) suplente e 03 (três) representantes titulares do executivo e 03 (três) suplentes que sejam integrantes do quadro efetivo.

**CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 14 – Os servidores públicos do Município de Porto Grande abrangidos por esta lei terão a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

**CAPÍTULO IV
DO INGRESSO DA CARREIRA**

Art. 15 – O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 16 – Cabe a Prefeitura Municipal de Porto Grande, em consonância com a entidade representativa da categoria, definir a conveniência e a oportunidade do concurso público, a cada três anos, ou em caso de necessidade especial.

**CAPÍTULO V
DO DESENVOLVIMENTO E DA QUALIFICAÇÃO**

**SEÇÃO I
DO DESENVOLVIMENTO**

Art. 17 – Desenvolvimento do Servidor na Carreira ocorrerá mediante Avanço Horizontal, Avanço Vertical e Grau de Escolaridade, tendo em vista as seguintes observações:

- I** – por tempo de serviço;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

II – por grau de escolaridade.

§1º - O desenvolvimento na forma do inciso I, do “caput” deste artigo, dar-se-á automaticamente, após o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício na referência, para o nível imediatamente seguinte assegurada a remuneração do nível alcançado.

§2º - O desenvolvimento na forma do inciso II do caput deste artigo ocorrerá pelo Grau de escolaridade alcançado pelo servidor Público da Prefeitura Municipal Porto Grande, observada a evolução percentual de vencimentos prevista no parágrafo único do artigo 11 desta Lei.

SEÇÃO II
DESENVOLVIMENTO HORIZONTAL (POR TEMPO DE SERVIÇO)

Art. 18 – O servidor efetivo terá direito a que seja computado para efeito de desenvolvimento horizontal:

I – O tempo de serviço prestado em cargo comissionado e em função gratificada nos órgãos ou entidades da administração Municipal.

Art. 19 – Para efeito do desenvolvimento horizontal por tempo de serviço, não será considerado:

I – Qualquer tipo de licença não remunerada que exceda 120 (cento e vinte dias);

II – O tempo em que o servidor esteja sujeito a prisão em decorrência de condenação criminal transitada em julgado, desde que mantenha o cargo apesar da sentença.

Parágrafo Único: Para efeito do desenvolvimento horizontal, a licença prêmio por assiduidade, licença por doença profissional e licença maternidade será computada.

Art. 20 – O desenvolvimento horizontal se dará de acordo com a tabela II em anexo.

Art. 21 – O Município de Porto Grande tem o dever de, durante a vida funcional do servidor, criar estrutura para qualificar e desenvolver o funcionário proporcionando-lhe o avanço nas outras modalidades de progressão.

Art. 22 – O Servidor Público terá o direito de avançar horizontalmente a cada 02 (dois) anos de exercício em função pública durante 35 (trinta e cinco) anos conforme a tabela II em anexo.

Parágrafo Único: O acréscimo salarial pelo desenvolvimento horizontal é de 5% (cinco por cento).

Art. 23 – Além do desenvolvimento horizontal, o Servidor Público do Município de Porto Grande, terá direito ao quinquênio que incide a cada 05 (cinco) anos em seu vencimento e terá o percentual de 5% (cinco por cento).

Art. 24 – O desenvolvimento funcional do servidor poderá ocorrer ainda, mediante a sua mudança do cargo que ocupa para outro cargo de uma categoria hierarquicamente superior dentro do mesmo nível ou de outro que exija escolaridade mais elevada, do mesmo Grupo Ocupacional ou de outro.

Art. 25 – O desenvolvimento funcional por mudança de cargo, a que se refere o “caput” do Art. 24 somente ocorrerá mediante concurso público de provas ou de provas títulos.

Art. 26 – O desenvolvimento funcional será computado o estágio probatório.

Art. 27 – O desenvolvimento por tempo de serviço consiste na evolução do servidor no cargo ou função que ocupa, em decorrência do seu desenvolvimento e pela experiência que este possua no exercício de suas atribuições.



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

**SEÇÃO III
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (TITULAÇÃO)**

Art. 28 – Incentivar o servidor público para compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito no alcance de metas institucionais.

Art. 29 – A qualificação profissional, como base da valorização do Servidor, compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos, e programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, inclusive de natureza gerencial, para fins de avanço.

§1º - Fica facultada a Prefeitura Municipal de Porto Grande destinar o percentual de até 1% (um por cento) da receita corrente líquida do orçamento anual para investimento na qualificação do funcionário público.

§2º - O investimento de que trata §1º do caput deste artigo será destinado exclusivamente para funcionários efetivos.

Art. 30 – A qualificação profissional de que trata o artigo 29 desta lei será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira e atenderá quanto:

I – A formação inicial – preparação de candidatos aprovados em concurso público, chamados ao serviço para o exercício das atribuições dos cargos, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

II – A preparação de programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, complementação e atualização da formação inicial, habilitando o servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à respectiva classe e a imediatamente superior, inclusive para o exercício de funções direção, chefia e assessoramento;

Parágrafo Único – O Poder Executivo Municipal estabelecerá:

I – As áreas básicas de conhecimento, as habilidades e técnicas necessárias, inclusive de gerencia;

II – Os critérios de avaliação dos programas de qualificação profissional para o avanço;

III – A duração dos cursos de aperfeiçoamento e especialização para o avanço.

Art. 31 – Será constituída no âmbito de Secretaria Municipal de Administração comissão permanente composta por 03 (três) servidores representantes do executivo municipal, mais 03 (três) membros do sindicato dos servidores públicos municipais de Porto Grande, com a finalidade de apreciar e opinar a respeito das solicitações ou pedidos, dos títulos e demais assuntos relativos ao ingresso e desenvolvimento do servidor na carreira.

§1º - A comissão de que trata o “caput” deste artigo será constituída de servidores de órgãos da administração do município de Porto Grande e de sua entidade representativa, facultando ao chefe do Executivo o direito de contratar um técnico especializado para assessorá-la.

§2º - Os relatórios de avaliação serão submetidos à aprovação da Comissão a que se refere o “caput” deste artigo.

§3º - Será permitida a soma das cargas horárias obtidas em diversos cursos correlatos avaliados para cumprimento de carga mínima prevista nos anexos do avanço por titulação profissional.

Art. 32 – Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados por instituições públicas ou por privadas reconhecidas oficialmente.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo Único – Além dos cursos regulares poderão ser oferecidos outros que aprimorem o desempenho funcional do servidor, capacitando-o em favor da melhoria da qualidade no desenvolvimento da execução de suas tarefas específicas.

Art. 33 – O avanço por títulos consiste na evolução pecuniária da remuneração do servidor, na razão a seguir estabelecida, incidindo sobre o padrão inicial de vencimento do cargo, em decorrência da apresentação e aceitação de documentos relativos a:

- I** – Conclusão de Curso de Doutorado e Pós-Doutorado – **40%** (quarenta por cento);
- II** – Conclusão de Curso de Mestrado – **30%** (trinta por cento);
- III** – Conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, e ou, residente oficial – **10%** (dez por cento);
- IV** – Conclusão de Curso de Aperfeiçoamento Profissional, com carga horária mínima de 100 (cem) horas para os cargos de nível superior – **5%** (cinco por cento);
- V** – Conclusão de Curso de aprimoramento/especialização com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas para os cargos de nível básico e médio – **4%** (quatro por cento).

Art. 34 – O desenvolvimento por título exigirá o atendimento das seguintes condições:

- I** – 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo;
- II** – Que o curso esteja relacionado com a área de atuação e com o conteúdo ocupacional do cargo ou função exercida pelo servidor, para os títulos de que tratam os incisos I, II, III, IV e V do art. 33 desta lei;
- III** – Que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo ou função exercida pelo servidor;
- IV** – Que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial do ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes.

§1º - Ao requerer a progressão por titulação, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes estabelecidos pela secretaria de administração da prefeitura que ficarão arquivados em prontuário funcional.

§2º - O setor competente da prefeitura terá o prazo de 30 (trinta) dias para análises e decisão referente ao requerido.

§3º - Para residência oficial, referida no inciso IV do Art.34 desta Lei, que o certificado ou declaração seja expedido por instituição de ensino ou órgão de classe e reconhecido pelo conselho profissional respectivo.

Art. 35 – O valor atribuído em decorrência do desenvolvimento por título virá destacado na remuneração do servidor e não poderão exceder no seu total a **40%** (quarenta por cento) do padrão inicial de vencimento do cargo ou função do servidor, incluindo neste calculo os valores referentes à titulação já concedidos, inclusive antes da vigência desta Lei.

Art. 36 – O desenvolvimento por títulos será concedido no máximo uma vez para cada um dos títulos relacionados nos incisos do art.34 desta Lei.

Parágrafo Único – No caso de simultaneidade dos títulos referidos nos incisos I, II e III do art. 34 desta Lei, somente será considerado o de maior percentual.

Art. 37 – Poderão ser considerados os cursos de aperfeiçoamento ou aprimoramento e atualização ou treinamento profissional realizados nos últimos 24 (vinte e quatro) meses pela prefeitura ou pelas secretarias existentes por instituições indicadas ou contratadas por órgão municipal, os realizados pelas Universidades, Entidades de Classe e por Instituições Públicas, além dos cursos



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

adquiridos por esforço particular do servidor, feitos em instituições privadas devidamente credenciadas.

Art. 38 – Em caso de nomeação para Cargo Público mediante aprovação em concurso público, o servidor continuará fazendo jus ao desenvolvimento por título obtido no cargo ou função anteriormente ocupado desde que:

I – O título que originou o desenvolvimento não seja pré-requisito para o novo cargo;

II – O título esteja relacionado com o conteúdo ocupacional do cargo ou função a ser exercida pelo servidor para os títulos de que tratam os incisos I, II, III, IV e V do art.33 desta Lei.

III – Não haja interregno entre a exoneração e a nomeação.

Art. 39 – Para fins de concessão do disposto no artigo 38 desta lei será considerado o vencimento inicial do cargo efetivo que vier a ocupar.

CAPÍTULO VI
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 40 – São modalidades de gratificações:

I – Gratificação por Trabalho Noturno;

II – Gratificação por Trabalho Insalubre;

III – Gratificação de Produtividade, a ser regulamentada por ato do Poder Executivo;

IV – Gratificação Natalina;

V – Auxílio Funeral

VI – Função Gratificada;

VII – Gratificação por Periculosidade;

VIII – Gratificação Ajuda de Custo, a ser regulamentada por ato do Poder Executivo.

§1º - **Considera-se trabalho noturno** aquele executado entre as 22:00 (vinte e duas horas) de um dia às 05:00 (cinco horas) do dia seguinte. O trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno em 20% (vinte por cento).

§2º - **Considera-se trabalho insalubre** aquele em que as condições, os métodos, ou local de seu trabalho o coloque em situação de risco em decorrência da freqüente relação de proximidade ou contato, na forma da legislação específica.

§3º - A **gratificação por produtividade** será paga ao Grupo de Fiscalização como incentivo a Produtividade, a ser, regulamentada por ato do Poder Executivo.

§4º - **Gratificação Natalina** será pago ao funcionário a gratificação natalina a título de 13º (décimo terceiro) correspondente ao valor da sua remuneração.

§5º - **Auxílio Funeral** será concedido à família do funcionário que vier a falecer independentemente de qualquer outro auxílio que perceba ou venha perceber o qual compreenderá a um salário vigente do servidor.

§6º - **Gratificação por periculosidade** é garantida ao servidor que exercer atividade que ponha em risco sua integridade física, na forma da legislação específica.

§7º - **Gratificação por Ajuda de Custo** é garantida ao servidor que viaja frequentemente se deslocando do município sem completar diária ou meia diária.

TÍTULO II
CAPÍTULO I
DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 41 – O enquadramento dos servidores no Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos dos Servidores da Administração Pública observará o seguinte.

Art. 42 – O enquadramento do servidor será realizado de duas formas:

I – Enquadramento salarial que compreenderá a lotação do servidor no quadro e no cargo dentro da respectiva classe e na referência que lhe couber, que definirá o valor de seu vencimento.

II – Enquadramento funcional que compreenderá a designação do servidor para a função que lhe couber, de acordo com o cargo no qual for enquadrado.

§1º - O enquadramento no cargo, que se dará na classe inicial, ressalvado os casos previstos nesta lei, far-se-á por três modalidades:

I – Enquadramento direto no cargo;

II – Enquadramento por reclassificação;

III – Enquadramento sob condições.

§2º - O enquadramento direto refere-se à passagem automática do quadro anterior para o novo quadro permanente decorrente do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos de que trata esta Lei, mantido o mesmo cargo e a mesma denominação, desde que preenchidos e comprovados os requisitos para o seu provimento.

§3º - O enquadramento por reclassificação refere-se à passagem para o novo quadro permanente, mudando também para um novo cargo em que o anterior tenha sido reclassificado, conforme estabelecido na situação anterior e na situação nova da consolidação de cargos, desde que o servidor comprove os requisitos para o provimento do novo cargo.

§4º - O enquadramento sob condições refere-se à colocação do servidor em quadro suplementar quando não preenchidos os requisitos necessários para provimento em cargo permanente.

§5º - Os servidores enquadrados sob condições e que venham a preencher os requisitos necessários, serão reclassificados no cargo e respectiva classe e enquadrados no quadro permanente.

Art. 43 – O enquadramento salarial do servidor, no cargo e respectiva classe em que for enquadrado funcionalmente, dar-se-á no padrão de vencimento na mesma classe, e, de início, na referência de número correspondente a do então nível em que se encontra no Plano de Cargos anterior, ou seja, antes da implantação do Plano de Cargos de que trata esta Lei.

Parágrafo Único – Na hipótese em que o vencimento antes percebido no nível do Plano anterior, seja maior que valor de referência correspondente, em número, do padrão do novo Plano recaia no intervalo de duas referências, será atribuído ao servidor a referência imediatamente superior que não seja menor que aquele percebido anteriormente.

Art. 44 – Para efeito de implantação do Plano de Carreira, o enquadramento salarial do servidor no Padrão de vencimentos referente à Classe do cargo em que for enquadrado, dar-se-á na referência correspondente ao tempo de serviço público prestado ao Município de Porto Grande.

Art. 45 – Os cargos de provimento efetivo, integrantes do Sistema de Cargos, Funções e Salários, e o Plano de Carreira dos Servidores Cíveis da Administração do Município de Porto Grande, passando ser relacionados na Situação Nova da consolidação dos Cargos.

Art. 46 – Os cargos de provimento efetivo terão sistema de codificação estabelecido por esta Lei.

Art. 47 – Os servidores ocupantes de cargos extintos, transformados ou adaptados por força desta Lei, serão enquadrados de acordo com o respectivo grau de escolaridade em um outro cargo equivalente.

Art. 48 – Ao servidor do Município será concedido o prazo de 30 (trinta) dias para apresentar reclamação sobre o seu enquadramento.



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 49 – Toda e qualquer mudança ao que se refere esta lei deve ser previamente avaliada pela comissão de reclassificação.

**CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 50 – Fazem parte integrantes desta lei, os seguintes anexos:

I – Anexo I – Consolidação dos Cargos Efetivos;

II – Anexo II – Tabela de Padrões Salariais dos Cargos Efetivos.

Art. 51 – Fica estabelecido que **o dia primeiro de maio** seja a data base para reajuste geral dos vencimentos dos servidores.

Art. 52 – As despesas decorrentes desta lei correrão a conta das dotações orçamentárias da Prefeitura Municipal de Porto Grande.

Art. 53 - O Poder Executivo Municipal, deverá adequar a Estrutura Organizacional do Município a esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias.

Art. 55 – **Revogam-se a Lei Municipal nº 049 de 19 de julho de 1996**, que trata do Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Porto Grande, e as disposições em contrário.

Art. 55 – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de **1º de janeiro de 2010**.

Porto Grande-AP, 22 de Outubro de 2009

José Maria Bessa de Oliveira

Prefeito Municipal



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 49 – Toda e qualquer mudança ao que se refere esta lei deve ser previamente avaliada pela comissão de reclassificação.

**CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 50 – Fazem parte integrantes desta lei, os seguintes anexos:

I – Anexo I – Consolidação dos Cargos Efetivos;

II – Anexo II – Tabela de Padrões Salariais dos Cargos Efetivos.

Art. 51 – Fica estabelecido que o **dia primeiro de maio** seja a data base para reajuste geral dos vencimentos dos servidores.

Art. 52 – As despesas decorrentes desta lei correrão a conta das dotações orçamentárias da Prefeitura Municipal de Porto Grande.

Art. 53 - O Poder Executivo Municipal, deverá adequar a Estrutura Organizacional do Município a esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias.

Art. 55 – **Revogam-se a Lei Municipal nº 049 de 19 de julho de 1996**, que trata do Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Porto Grande, e as disposições em contrário.

Art. 55 – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de **1º de janeiro de 2010**.

Porto Grande-AP, 22 de Outubro de 2009

José Maria Bessa de Oliveira

Prefeito Municipal



**ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

**ANEXO I
CONSOLIDAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS
TABELA I
NÍVEL BÁSICO I
CARGO QUANTIDADES**

- Eletricista;
- Vigilante;
- Gari;
- Lubrificador;
- Carpinteiro;
- Servente (Auxiliar de Serviços Gerais);
- Pedreiro;
- Motorista;
- Merendeira;
- Cozinheiro.

**NÍVEL BÁSICO II
CARGO QUANTIDADES**

- Auxiliar Administrativo;
- Secretária;
- Fiscal de Serviços Urbanos;
- Fiscal de Obras;
- Auxiliar de Disciplina

**NÍVEL BÁSICO III
CARGO QUANTIDADES**

- Assistente Administrativo;
- Técnico Agrícola;
- Técnico em Contabilidade.

**NÍVEL BÁSICO IV
CARGO QUANTIDADES**

- Fiscal de Tributos.

**NÍVEL BÁSICO V
CARGO QUANTIDADES**

- Assistente Social;
- Engenheiro Civil;
- Administrador;
- Engenheiro Florestal;
- Economista.