284/06
01

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

SECRETARIA | **COMISSÕES**

EXERCÍCIO DE 2006

PROCESSO Nº 284

MENSAGEM 156 DE 7 / 12 / 2006
OFÍCIO 562 DE 7 / 12 / 2006

PRAZO PARA EMITIR PARECER

Justiça e Redação ___/___/___
Obras, Serv. Pub., Ativ. Priv. ___/___/___
Educ. Saúde e Assist. Social ___/___/___
Finanças e Orçamento ___/___/___
Exames de Assuntos Industriais e Comerciais ___/___/___

PARECER CONJUNTO SIM ( ) NÃO (

ASSUNTO:
Dispõe sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim.

NATUREZA DO DOCUMENTO: Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2006

SIGNATÁRIO: Carlos Nelson Bueno - Prefeito Municipal

AUTUAÇÃO

Aos 8 dias do mês de dezembro de 2006, nesta cidade de Mogi Mirim, na Secretaria da Câmara Municipal, autuo a presente propositura.

, como adiante se vê; subscrevendo esse termo, para constar.

1ª Secretari a, Vereador a Márcia Róttoli de O. Masotti

PROC. Nº _____
FOLHA Nº 02

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

ESTADO DE SÃO PAULO - BRASIL

GABINETE DO PREFEITO

Mogi Mirim, 7 de dezembro de 2 006.

RECEBIDO HOJE. PROTOCOLE-SE. DÊ CIÊNCIA À CASA. FORNEÇA CÓPIA ÀS LIDERANÇAS LEITURA NO EXPEDIENTE DA SESSÃO DE Extraordinaria de 22/12/2006

GABINETE DA PRESIDÊNCIA, 08/12/06

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
PRESIDENTE DA CÂMARA

OF.CM.Nº 562/06

Excelentíssimo Senhor
Vereador **JOSÉ DOS SANTOS MORENO**
Digníssimo Presidente da Câmara Municipal
N E S T A

Senhor Presidente;

Encaminho para apreciação dessa colenda Câmara de Vereadores o incluso Projeto de Lei, objeto da **Mensagem nº 156, de 2006,** para ser apreciado, discutido e votado por essa E. Casa de Leis.

Atenciosamente,

CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

PROTOCOLO
N.o de Ordem 195
Fls. n.o 91 Livro n.o 7
Data da Entrada 8 de dezembro de 2006

EM BRANCO

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

ESTADO DE SÃO PAULO - BRASIL

GABINETE DO PREFEITO

Mogi Mirim, 7 de dezembro de 2006.

MENSAGEM Nº 156/06

Senhor Presidente;
Senhores Vereadores,

Tenho a honra de submeter à apreciação de Vossa Excelência e dos demais ilustres membros dessa Edilidade o presente projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a reestruturação do quadro geral de pessoal, plano de empregos, salários e carreira, bem como o plano de avaliação de desempenho dos servidores municipais da Administração Direta.

Após sucessivas reuniões, com amplas discussões, definiu-se o novo Plano de Carreira, Empregos e Salários que será constituído de 8 Anexos, sendo: I) Empregos de Provimento Efetivo, Mantidos, Criados, Transformados e Extintos; II) Classificação da Carreira dos Empregos Operacionais, mediante Tabelas "A", "B" e "C"; III) Empregos em Comissão de Livre Provimento; IV) Tabela de Salários (Referência); V) Empregos em Comissão – Lotação por Departamento; VII) Requisitos da Carreira dos Empregos Operacionais e Técnicos/Administrativos – Tabelas "A" e "B"; VIII) Avaliação de Desempenho "Estágio Probatório ou Funcional".

Trata-se, senhores Vereadores, de uma conquista do servidor público há muito almejada, haja vista que os regulamentos que hoje disciplinam a matéria estão ultrapassados, o que me motivou, ao assumir esta Administração Pública, de não só adaptar a realidade aos parâmetros legais da Lei Orgânica do Município como também elevá-la aos textos vigentes da Constituição Federal, a qual ampara indiscutivelmente a iniciativa desta matéria, especificamente os tópicos direcionados ao estágio probatório do servidor, bem como sua avaliação de desempenho que fazem parte de um Plano de Carreira, conforme seu art. 41 e § 4º deste mesmo artigo, respectivamente.

A estrutura atual não acompanhou o desenvolvimento do Município, motivo pelo qual dificultou o atendimento às necessidades globais da Administração Pública. Porém, todo esse desenvolvimento custou e está custando muito caro ao Município, pois a estrutura administrativa e funcional desta Prefeitura não caminhou paralelamente a esse crescimento, o que gerou e está gerando inúmeros problemas, exatamente pela insuficiência e defasagem da estrutura administrativa.

O motivo que direcionou esta Administração em elaborar a presente matéria também tem como foco o serviço público prestado à população, o qual deve ser de boa qualidade, exigido e necessário ao bom e perfeito desenvolvimento político–administrativo do Município e isso só se concretiza através de servidores valorizados e motivados.

Assim sendo, numa tentativa de motivar e valorizar os servidores públicos desta Prefeitura, os quais aprendi desde que assumi a cadeira de Prefeito, a respeitar sua eficiência e a prestação de relevantes serviços em prol da população, é que foi elaborado um Plano de Carreira dentro da realidade administrativa e condições orçamentárias desta Prefeitura.

A verdade caros Edis, é que sem os serviços e a dedicação desses anônimos servidores, nossa Prefeitura certamente não estaria no lugar de destaque que ocupa no cenário político e social de nossa cidade, tornando-se a maior empresa hoje existente no Município, contando com a Autarquia e essa Egrégia Câmara Municipal.

EM BRANCO

A motivação a que me referi, busca oferecer melhores condições de trabalho e reconhecimento das qualidades e desempenho dos servidores, valorizando os seus esforços e aperfeiçoando suas potencialidades individuais e coletivas, como resgate da condição funcional e profissional dos servidores, inclusive com política salarial mais justa, para que dessa forma possa haver mais satisfação no desempenho de suas atividades, melhorando a qualidade do serviço e via de conseqüência o atendimento ao público e à comunidade.

Na elaboração do Plano de Carreira, esta Administração observou as determinações constantes das Constituição Federal e da Lei Orgânica, como já acima citado, observando para a fixação dos vencimentos a natureza, grau de responsabilidade e complexidade dos empregos de cada carreira, bem como os requisitos e peculiaridades dos respectivos empregos, buscando estabelecer uma uniformização entre eles.

A criação dos empregos novos, a transformação de alguns empregos e manutenção de outros é o resultado da adequação às necessidades das novas demandas, da continuidade dos projetos e programas em curso, sempre com vista à melhoria dos serviços públicos e das condições de trabalho e de vida dos servidores.

O presente projeto constituiu-se na concretização de uma proposta de gestão mais justa e participativa, objetivando atender aos anseios dos servidores de um novo Plano de Carreira, onde a valorização profissional prevaleça, possibilite corrigir as distorções provocadas por ações governamentais que a tornaram engessada e inoperante e proporcione novas formas de crescimento na mesma.

Vale ressaltar que o projeto em questão teve aprovação de mais 70% dos servidores em pesquisa realizada.

Face o exposto, encaminho o projeto de lei que dispõe sobre a Reestruturação do Quadro de Pessoal da Administração Direta, na certeza de que serão mantidas por Vossas Senhorias as disposições aqui especificadas por refletirem os anseios da categoria e, sobretudo, por tais disposições estarem em consonância com os dispositivos constitucionais e legais que norteiam a matéria.

Atenciosamente,

CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

Exmo. Sr.
Vereador **JOSÉ DOS SANTOS MORENO**
DD. Presidente da Câmara Municipal
N E S T A

EM BRANCO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12 DE 2006

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL, PLANO DE EMPREGOS, SALÁRIOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM.

CARLOS NELSON BUENO, Prefeito do Município de Mogi Mirim, Estado de São Paulo, etc.,

FAÇO SABER que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:-

TÍTULO I
DA REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar reestrutura o Quadro de Pessoal, o Plano de Empregos, Salários e Carreiras da Prefeitura de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial.

Art. 2º O regime jurídico principal, de direitos, vantagens, deveres e descontos legais, aplicável aos servidores é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e toda legislação pertinente.

§ 1º Poderá ser instituído, se necessário, através de lei específica, regime especial para carreiras típicas de Estado.

§ 2º A remuneração dos servidores públicos de que trata o § 4º do art. 39 da Constituição Federal somente poderá ser fixada ou alterada por Lei específica.

Art. 3º Para efeito desta lei complementar considera-se:

I - **emprego público** - aquele criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos servidores público sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.);

II - **posto de trabalho** - a unidade de atribuição delimitada dentro do conjunto de responsabilidades de um emprego;

III - **servidor público** - toda pessoa física vinculada ao poder público como servidor;

IV – **salário** - a retribuição ao servidor público;

EM BRANCO

V – **remuneração** - o salário, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

VI - **tabela salarial** - o conjunto de valores, por grupo ocupacional, organizado de acordo com as classes e padrão;

VII – **função** - o conjunto de atribuições assemelhadas, relativas a determinada área de atividade, que exigem requisitos semelhantes de escolaridade e experiência para seu desempenho;

VIII - **gratificação de função** - o valor pago ao servidor pelo exercício de atividades de maior complexidade e adicionais às atribuições e responsabilidades de seu emprego efetivo, não se incorporando aos salários e sendo devida enquanto o servidor permanecer no exercício da função gratificada (FG);

IX - **quadro de pessoal** - a expressão da estrutura organizacional, definida por empregos, estabelecido com base na força de trabalho necessária à obtenção dos objetivos da Administração;

X - **grupo ocupacional** - o agrupamento de empregos com atribuições correlatas e afins, segundo a natureza do trabalho ou grau de conhecimento exigido para o seu desempenho;

XI – **classe** - a unidade que define o valor relativo dos empregos no escalonamento de seu respectivo grupo ocupacional, expressa por algarismo arábico;

XII – **nível** - a posição do emprego na respectiva carreira, expresso por algarismo romano;

XIII – **padrão** - o conjunto de referência e grau;

XIV – **referência** - cada um dos valores da faixa salarial representado por algarismo arábico (classe);

XV – **grau** - a letra que identifica o salário recebido pelo servidor dentro da tabela de referência;

XVI – **interstício** - o espaço de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;

XVII – **carreira** - a possibilidade de evolução funcional do servidor admitido mediante Concurso Público, de ascender dentro das referências e graus fixadas no padrão, constante da tabela de salários;

XVIII – **progressão** - a passagem do servidor, admitido mediante Concurso Público, de ascender ao grau imediatamente superior, dentro da mesma faixa de referência;

EM BRANCO

XIX – **ascensão** - a passagem do servidor de uma classe para a outra imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos, de conformidade com o Anexo IV desta lei complementar;

XX - **concurso público** - o processo de recrutamento e seleção de pessoal para ingresso no serviço público municipal, e que se constituirá de provas ou de provas e títulos nos termos da legislação vigente e do respectivo edital;

XXI - **processo seletivo interno** - o instrumento de aferição de qualificação a que se submeterão os servidores públicos para ascensão a vagas no nível imediatamente superior ao emprego que ocupam, na forma da lei, e que se dará por meio de provas ou de provas e títulos, em sistemática idêntica à utilizada em Concursos Públicos, e cuja validade se encerra com o preenchimento dos empregos oferecidos.

CAPÍTULO II
DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 4º O Quadro Geral de Pessoal da Prefeitura é integrado pelos empregos públicos dos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII integrantes desta Lei Complementar:

a) **Anexo I** – Empregos de Provimento Efetivo: mantidos, criados, transformados e extintos;

b) **Anexo II** – Empregos de Provimento Efetivo: discriminados por quantidade, classe, denominação, função e carga horária;

c) **Anexo III** - Empregos em Comissão, discriminados por quantidade, denominação, referência e requisitos, instituídos pela Lei Complementar nº 197/2005;

d) **Anexo IV** - Tabelas Salariais e Tabela de Gratificação de Função;

e) **Anexo V** - Empregos em Comissão: lotação por Departamento;

f) **Anexo VI** - Função Gratificada: lotação por Departamento;

g) **Anexo VII** – Tabelas de Requisitos da Carreira dos empregos operacionais e técnico/administrativo;

h) **Anexo VIII** – Avaliação de Estágio Probatório e Avaliação Funcional.

Art. 5º Os empregos de provimento efetivo ficam com as denominações, classes e funções estabelecidos na conformidade do Anexo I, parte integrante desta Lei Complementar observada as seguintes normas:

I - criados, os que constam somente na "Situação Nova";

EM BRANCO

II - mantidos os empregos, que figuram sem modificações nas duas situações;

III - transformados, com as alterações previstas na coluna "Situação Nova", os constantes nas duas situações;

IV - extintos na vacância, os que constam na "Situação Atual" sem correspondência com a função na "Situação Nova".

Art. 6º Os empregos públicos constantes do Anexo II serão providos mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do emprego, na forma prevista em lei.

§ 1º Os Grupos ocupacionais a que se refere o inciso XIV, do art. 3º, desta Lei Complementar, são os constantes do Anexo II, agrupados de acordo com os seguintes critérios:

I - **OPERACIONAL** – Constituído pela carreira de AGENTE DE SERVIÇOS, com níveis de I a IX, cujas atribuições predominantes requeiram destreza manual ou aquelas que lhe forem assemelhadas, de acordo com a tabela A do Anexo II;

II - **TÉCNICO/ADMINISTRATIVO** – Constituído pela carreira de AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO, com níveis de I a X, cujas atribuições predominantes sejam de natureza burocrática ou técnica de nível médio, de acordo com a tabela B do Anexo II;

III - **UNIVERSITÁRIO** – Constituído pelos empregos cujas atribuições exijam formação de nível superior na área de atuação e registro na categoria de acordo com a tabela "C" do Anexo II.

§ 2º Os empregos e funções integrantes das carreiras dos Grupos Ocupacionais, possuem uma referência salarial para cada classe, da seguinte forma:

I - Operacional – 9 (nove) classes com 11 (onze) valores cada;

II - Técnico/Administrativo – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada;

III - Universitário – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada.

§ 3º Para os Grupos Ocupacionais Operacional, Técnico/Administrativo e Universitário, cada classe (referência) salarial tem amplitude de 20% (vinte por cento) e é composta de onze valores progressivos (grau), separados por intervalos de 2,0% (dois por cento), designados por letras de "A" a "K", conforme tabelas A, B e C do Anexo IV desta Lei Complementar.

EM BRANCO

Art. 7º Os ocupantes dos empregos transformados constantes da coluna "Situação Atual" do Anexo I ficam automaticamente enquadrados nos empregos e classes (referências) constantes na coluna "Situação Nova".

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

SEÇÃO I
DA ADMISSÃO

Art. 8º A admissão de pessoal será autorizada pelo Chefe do Executivo, e encaminhado para providências pelo Diretor de Administração da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, desde que exista vaga, mediante a realização de Concurso Público.

§ 1º O órgão interessado deverá solicitar e justificar o preenchimento da vaga ao Departamento de Administração, para análise e definição.

§ 2º Para o disposto no "*caput*" deste artigo, será observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal.

Art. 9º São formas de provimentos de empregos públicos:

I - nomeação (convocação de concurso);

III - ascensão.

§ 1º A nomeação será feita:

a) em caráter efetivo mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos quando se tratar de provimento de empregos ou empregos dessa natureza;

b) em comissão quando se tratar de provimento de empregos dessa natureza, a critério do Chefe do Executivo, observado o que dispõe a Lei Complementar nº 197/2005.

§ 2º Para os empregos efetivos a nomeação será feita àqueles pertencentes aos Grupos Ocupacionais, nas referências e grau inicial do respectivo padrão salarial.

§ 3º A ascensão será feita mediante Processo Seletivo Interno nos quais será aferida a qualificação dos servidores públicos para ocuparem as vagas no nível superior ao que exercem, dentro da carreira do Grupo Ocupacional a que seu emprego pertence, observado os requisitos da carreira mencionados no Anexo VII desta Lei Complementar.

§ 4º O Processo Seletivo Interno será de provas e/ou títulos e sua validade se encerrará com o preenchimento das vagas oferecidas.

Art. 10 O Concurso Público deverá constar de provas teóricas objetivas, provas práticas e títulos na área profissional de atuação do emprego em concurso.

EM BRANCO

§ 1º A elaboração do concurso será organizada por uma comissão composta por 3 (três) membros indicados pelo Chefe do Executivo com a supervisão do Departamento de Administração / Divisão de Recursos Humanos.

§ 2º Empresa especializada poderá ser contratada para realização de Concurso Público ou Processo Seletivo Interno.

SEÇÃO II
DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 11. Os Concursos Públicos de ingresso, organizados pelo Departamento de Administração devem obedecer aos critérios desta Seção.

Art. 12. O prazo de validade para os concursos será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério da administração municipal, devendo a admissão do candidato obedecer à ordem de classificação final regularmente publicada.

Art. 13. Os Concursos Públicos de provas e títulos reger-se-ão por instrumentos especiais publicados em órgão oficial de imprensa, que estabelecerão em edital:

I - a modalidade do concurso;

II - o conteúdo e tipo das provas, com a indicação da bibliografia;

III - a natureza dos títulos;

IV - o prazo de validade do concurso;

V - os critérios de aprovação e classificação;

VI - as habilitações necessárias e condições para o preenchimento dos empregos vagos;

VII - o número de vagas a serem oferecidas para preenchimento;

VIII - lista classificatória durante o prazo de validade do concurso.

§ 1º Recusando a vaga oferecida, o candidato será eliminado da lista classificatória do Concurso Público.

§ 2º O critério de classificação será por provas e títulos, correspondendo:

I - Provas: valor de 0 (zero) a 10 (dez), será considerado aprovado o candidato que obtiver avaliação igual ou superior a 5 (cinco) pontos;

EM BRANCO

II - Títulos: aos possuidores de títulos, além da formação básica exigida, serão atribuídos pontos cuja somatória não poderá ultrapassar o total de 7 (sete) pontos, obedecendo aos seguintes critérios;

a) doutorado na área relacionada ao emprego, com valor unitário de 1,25 (um ponto e vinte e cinco centésimo), com peso total de 2,5 (dois pontos e meio) que será somado à nota da prova escrita;

b) mestrado na área relacionada ao emprego, com valor de 1,0 (um ponto), com peso total de 2,0 (dois pontos) que será somado à nota da prova escrita;

c) curso de pós-graduação *(lato sensu)* ou de especialização, em área relacionada ao emprego, com carga horária mínima de 360 horas, com valor de 0,75 (setenta e cinco centésimo de ponto), com peso total de 1,5 (um ponto e meio), que será somado à nota da prova escrita;

d) congressos, simpósios, cursos, jornada e similares na área pública realizados nos últimos 3 (três) anos da data do concurso, 0,5 (meio ponto), com peso total de 1,0 (um ponto), que será somado à nota da prova escrita.

§ 3º Os critérios para desempate deverão atentar pela ordem:

I - maior idade;

II - estado civil – casado ou viúvo;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

Art. 14 Para preenchimento dos empregos públicos serão observados os requisitos mínimos indicados, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigações de espécie alguma para a Prefeitura ou qualquer direito para o beneficiário.

Art. 15 A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício do emprego público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

Parágrafo único. Serão reservados os seguintes percentuais de empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, cuja admissão dar-se-á por meio de Concurso Público:

I - 20% (vinte por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de até 10 (dez) empregos;

II - 10% (dez por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de 11 (onze) até 100 (cem) empregos;

EM BRANCO

III - 05% (cinco por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de mais 100 (cem) empregos.

Art. 16 O servidor nomeado para o emprego efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas para o desempenho do emprego em conformidade com o Plano de Avaliação de Desempenho mencionado no artigo 60 desta Lei Complementar.

Art. 17 Os empregos em comissão serão providos mediante nomeação por Ato do Prefeito, atendidas, quando for o caso, as exigências legais para o seu preenchimento contido na Lei Complementar 197/2005 e suas posteriores alterações.

Parágrafo único. Todo servidor público que vier a ocupar emprego em comissão terá resguardado o direito de retornar ao seu emprego de origem.

SEÇÃO III
DA READAPTAÇÃO

Art. 18 O integrante do Quadro de Efetivo, quando por motivo de doença, comprovada por laudo médico oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social, que o impeça de maneira irreversível e definitiva de exercer sua função, será readaptado em nova função.

§ 1º - Readaptação é a transferência do servidor visando o exercício de funções inerentes ao emprego mais compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada em perícia médica.

§ 2º - O laudo da perícia médica oficial será fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, confirmado do médico do trabalho e/ou por uma junta médica constituída por médicos especialistas do Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura Municipal.

Art. 19 A readaptação se dará:

I - pela redução de capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, do mesmo nível de complexidade, após reabilitação profissional;

II - pela redução da capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, de nível inferior de complexidade, após reabilitação profissional;

III - pela incapacidade especifica comprovada para o exercício da função decorrente de traumas psíquicos, doenças profissionais, moléstias incuráveis e/ou transmissíveis.

Art. 20 O readaptado será avaliado semestralmente na conformidade do § 2º do artigo 18, num período de dois anos.

EM BRANCO

Art. 21 O integrante do Quadro do Efetivo declarado readaptado será designado para exercer uma atribuição compatível com as limitações, mas no mesmo nível de salários da que ocupa, no Departamento de origem, podendo ser locado em outro Departamento de acordo com as necessidades da Administração Municipal.

Art. 22 Na hipótese do artigo anterior, o profissional readaptado não perderá em nenhuma situação o caráter de efetivo, ficando unicamente impedido de exercer os direitos e deveres que lhe forem vedados pelo laudo médico.

Art. 23 Será computado para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado.

Art. 24 Decorridas 4 (quatro) avaliações semestrais, o Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura decidirá por:

I - o retorno do servidor para a função de origem;

II - a permanência na função na qual foi readaptado; e

III - encaminhamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, para afastamento.

SEÇÃO IV
DA CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DE EMPREGOS

Art. 25 A criação de novos empregos ou a transferência dos já existentes podem se dar por meio de Lei nos casos em que houver alteração na estrutura organizacional da Prefeitura, que determine mudanças nas atividades ou quando o emprego não estiver mais compatível com os trabalhos desenvolvidos.

Art. 26 As descrições das responsabilidades e atribuições dos empregos discriminados no Anexo II serão definidas através de Decreto no prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação dessa Lei.

SEÇÃO V
DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 27 A Prefeitura poderá contratar pessoal por tempo determinado para:

I - execução de obras e serviços absolutamente transitórios;

II - atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestação de serviços durante o período de vigência do mesmo;

III - atender estado de calamidade pública e comoção interna.

Art. 28 As contratações com base no artigo anterior serão feitas na forma prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal e dependerão da existência

EM BRANCO

de recursos orçamentários e não poderá ter prazo superior a 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 29 O salário do pessoal contratado no regime instituído no art. 27 desta Lei Complementar, não poderá ser superior ao fixado para o emprego permanente da Prefeitura, na classe (referência) inicial.

SEÇÃO VI
DOS ESTAGIÁRIOS

Art. 30 Para prestação de serviços específicos poderão ser admitidos estagiários em convênio com instituições educacionais, conforme definido em lei específica.

Art. 31 A admissão será firmada por simples termo e não caracterizará vínculo empregatício.

CAPÍTULO IV
DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 32 Os servidores efetivos terão a carga horária e seus salários fixados de acordo com as classes (referências) constantes dos Anexos II e IV, parte integrante desta Lei Complementar.

§ 1º A remuneração dos servidores públicos municipais, os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, obedecerão ao que dispõe o inciso XI, do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º A partir da publicação desta Lei, para os novos concursos públicos, a Administração Municipal obedecerá para os empregos ou funções com duas cargas horárias mencionadas no Anexo II, a carga horária maior com seu respectivo salário.

Art. 33 É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público da Prefeitura.

Art. 34 Os empregos em comissão, criados pela Lei Complementar nº 197/2005, ficam com as denominações e referências de salários estabelecidos na conformidade do Anexo III e IV, parte integrante desta Lei.

Art. 35 Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 36 É vedada a acumulação remunerada de empregos públicos exceto quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 37 Nenhum servidor público da Prefeitura terá retribuição inferior ao correspondente à menor referência salarial.

EM BRANCO

Art. 38 Os salários dos ocupantes de empregos públicos da Prefeitura são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV do art. 37 e nos arts. 39, § 4º, 150, inciso II, 153, inciso III, e 153, § 2º, inciso I.

Art.39 Aplica-se aos servidores ocupantes de emprego público da Prefeitura o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX da Constituição Federal.

Art. 40 O Departamento de Administração publicará, anualmente, os valores do subsídio e da remuneração dos empregos públicos da Prefeitura.

Art. 41 Lei específica disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão da Prefeitura para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Art. 42 A remuneração dos servidores públicos da Prefeitura organizados em carreira é fixada nos termos do art. 37, incisos X e XI e §§ 4º e 8º do art. 39 da Constituição Federal, respeitado o que dispõe o artigo 68, específico do Plano de Avaliação de Desempenho mencionado nesta Lei Complementar.

Art. 43 A despesa com pessoal ativo e inativo não poderá exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de empregos ou funções, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pela Prefeitura, só poderá ser feita:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

§ 2º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, a Prefeitura adotará se necessário, as seguintes providências:

I - redução em pelo menos vinte 20% (vinte por cento) das despesas com empregos em comissão e funções de confiança;

II - exoneração dos servidores não estáveis.

§ 3º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação mencionada na Lei de Responsabilidade Fiscal referida neste Artigo, o servidor estável poderá perder o emprego, desde

EM BRANCO

que ato normativo motivado pelo Executivo especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.

§ 4º O servidor que perder o emprego na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 5º O emprego objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.

§ 6º A Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999, dispõe sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 3º deste artigo.

CAPÍTULO V
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 44 Haverá substituição no impedimento legal e temporário do ocupante de emprego em comissão ou de função gratificada e nas suas férias, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 1º O substituto perceberá a diferença de salário entre as duas situações, enquanto durar a substituição.

§ 2º Findo o período de substituição o substituto retornará ao seu emprego de origem.

CAPÍTULO VI
DA CARREIRA

Art. 45 A Carreira Funcional representa a possibilidade legal de acesso por meio da progressão ou ascensão do servidor do quadro permanente, admitido mediante Concurso Público, respeitados os requisitos básicos dos empregos pretendidos.

Art. 46 A evolução funcional dos servidores integrantes do quadro efetivo, após sua confirmação no emprego nos termos do art. 9° desta Lei Complementar, dar-se-á por:

I - **PROGRESSÃO** – a passagem do servidor de um valor para o grau imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial da classe correspondente ao seu emprego, respeitado os critérios definidos no Plano de Avaliação de Desempenho, mencionado no art. 68 desta Lei Complementar;

II - **ASCENSÃO** – a passagem do servidor de classe para uma imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos de conformidade com o Anexo VII desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Inexistindo na carreira, candidato na área de atuação no emprego do grau imediatamente inferior, a ascensão poderá se dar até o grau que o anteceder.

EM BRANCO

Art. 47 A ascensão de que trata o inciso II, do artigo anterior, dar-se-á desde que o servidor comprove sua capacidade por meio de Processo Seletivo Interno, para o exercício de atribuições do emprego correspondente, respeitada a carreira do Grupo Ocupacional a que pertence.

§ 1º A ascensão na forma do "*caput*" deste artigo, somente ocorrerá com expressa autorização do Chefe do Executivo, desde que haja vaga, necessidade e disponibilidade financeira.

§ 2º Obrigatoriamente, a ascensão será a primeira fase para o preenchimento das vagas disponíveis no Quadro Efetivo da Prefeitura, após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da publicação da presente Lei, e as vagas remanescentes não preenchidas serão destinadas à Concurso Público.

§ 3º Realizado o Processo Seletivo Interno na conformidade com o disposto no "caput" deste artigo, e, havendo servidores que se encontrem em situação de igualdade, utilizar-se á como critério de desempate, respectivamente:

I - maior idade;

II - estado civil – casado, viúvo ou separado;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

CAPÍTULO VII
DOS DIREITOS E VANTAGENS

Art. 48 Fica garantido apenas aos servidores públicos municipais admitidos antes da vigência desta Lei Complementar os adicionais pagos em parcelas destacadas a título de "vantagens pessoais":

I - adicional de 4% (quatro por cento) sobre a referência salarial do servidor, a cada 2 (dois) anos de serviço efetivamente prestado e ininterrupto ao Município, reajustado, automaticamente, na mesma data de sua admissão no serviço público municipal;

II - adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) a cada cinco anos de exercício efetivo e ininterrupto ao Município, calculado sobre a remuneração do servidor;

III - sexta parte, devida ao servidor que contar com 24 (vinte e quatro) anos e 6 (seis) meses ou mais de serviço efetivamente prestado ininterrupto ao Município, calculado pela remuneração, dividida por 6 (seis).

§ 1º A partir da vigência desta Lei Complementar todos os que ingressarem no serviço público, convocados para assumirem vaga de concurso público, não terão direito aos adicionais previsto nos incisos I, II e III deste artigo.

EM BRANCO

§ 2º Fica garantido ainda, à todo servidor do município, quando for o caso:

I - adicional de insalubridade e de periculosidade, decorrente do exercício de atividades insalubres e/ou perigosas, que serão pagos de acordo com a legislação federal em vigor, após emissão de laudo pericial pelo órgão competente da administração municipal;

II - adicional noturno e horas extraordinária na conformidade do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrentes do trabalho noturno compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas até às 5 (cinco) horas e além do horário normal de trabalho, sendo vedado ultrapassar 2 (duas) horas diárias e 60 (sessenta) horas mensais;

III - função gratificada, decorrente do exercício de funções de confiança;

IV - salário família, equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para cada dependente legal, homem ou mulher, até os 18 (dezoito) anos ou quando universitário até 25 (vinte e cinco) anos, desde que solteiros e sem rendimentos com comprovação da situação mencionada neste inciso e os comprovadamente inválidos, mediante laudo médico, sem limite de idade para este caso.

Art. 49 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos será concedida gratificação especial por assiduidade.

§ 1º A gratificação especial por assiduidade, de natureza meritória, será de 6% (seis por cento) da remuneração mensal do servidor, avaliada no período consecutivo de 3 (três) meses.

§ 2º A cada trimestre, desde que cumprida as exigências desta lei, será pago 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal do servidor, em parcela destacada.

§ 3º Decorridos 12 (doze) trimestres consecutivos em que o servidor obtiver o benefício contínuo, terá direito a receber mensalmente, 6% (seis por cento) de sua remuneração, pagas em parcelas destacadas a título de gratificação especial por assiduidade.

§ 4º A partir do 13º (décimo terceiro) trimestre, o valor do benefício passará a ser de 8% (oito por cento) ao mês, seguindo a regra dos parágrafos anteriores.

§ 5º Não terá direito a gratificação especial de assiduidade o servidor que:

I - estiver afastado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - sofrer algum tipo de punição administrativa anexada em seu prontuário, como advertência ou suspensão;

EM BRANCO

III - registrar o ponto diário com atrasos;

IV - obtiver faltas justificadas ou não, exceto quando as faltas se der por:

a) tratamento de AIDS;

b) tratamento de câncer;

c) tratamento de hepatite C;

d) transplantados;

e) tratamento de doenças infecto-contagiosas;

f) acidente de trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias;

g) aborto espontâneo;

h) curso de atualização / especialização anual, na conformidade de Decreto específico;

i) exames com exigência de sedação

V - ocupar emprego em comissão;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

VII - estiver em licença sem remuneração.

§ 6º O servidor do quadro efetivo, nomeado para emprego ou função de confiança, terá direito aos benefícios da gratificação especial de assiduidade quando do retorno ao seu emprego de origem em conformidade com o § 3º, deste artigo.

§ 7º O servidor poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da gratificação nas seguintes ocorrências:

I - estiver em gozo de férias;

II - faltar para doação de sangue, considerando-se no máximo, 3 (três) faltas por ano;

III - atender convocação judicial;

IV - estiver compensando horas autorizadas pelo Chefe do Executivo, em caráter excepcional, à diminuição de 1 (um) dia (campanha de vacinação, compensação de horas extras);

V - estiver em licença remunerada em conformidade com o art. 55, desta Lei Complementar;

EM BRANCO

VI - atender convocação militar;

VII - atender procedimento médico periódico e respectivas especificações, conforme Lei Federal nº 6.514/77.

Art. 50 O pagamento da gratificação especial por assiduidade se dará no mês seguinte ao período de referência, sobre a remuneração do mês de seu efetivo pagamento.

Art. 51 A responsabilidade administrativa pela comprovação mensal da assiduidade do servidor será do Diretor do Departamento correspondente e do Diretor de Administração.

Art. 52 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos, inativos e pensionistas, será concedida cesta básica, desde que, não registrem as seguintes ocorrências:

I - afastamento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), salvo acidente de trabalho;

II - licença sem remuneração;

III - faltas injustificadas;

IV - advertências ou suspensão.

Art. 53 A cesta básica será entregue ao servidor na seguinte conformidade:

I - integralmente para os servidores dos grupos ocupacionais com referência até 7/OP e até 5/TA;

II - mediante pagamento de 10% (dez por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 8/OP e 6/TA;

III - mediante pagamento de 30% (trinta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/OP, 7/TA a 8/TA;

IV - mediante pagamento de 50% (cinqüenta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/TA e 2/UN a 4/UN;

V - mediante pagamento de 100% (cem por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência acima de 9/TA e 4/UN.

Art. 54 Ao servidor público municipal, ativos, que percebam até a classe (referência) 7 do grupo "operacional" e até a classe (referência) 5 do grupo "técnico/administrativo", será concedido o passe do trabalhador, desde que não se enquadrem nas seguintes ocorrências:

EM BRANCO

I - estar afastado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - estar em licença sem remuneração;

III - estar em gozo de férias;

IV - estar exercendo emprego ou função de confiança;

V - estar em licença maternidade;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

Art. 55 Serão consideradas licenças remuneradas:

I - para maternidade, por adoção de crianças ou de guarda judicial em conformidade com a Lei Federal;

II - por falecimento em família (ascendente, descendente, irmãos e cônjuges), por um período consecutivo de 2 (dois) dias;

III - gala, por 3 (três) dias consecutivos, em razão de casamento;

IV - licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, em conformidade com a Lei Federal.

Art. 56 A critério do Departamento de origem, com a concordância do chefe do Executivo, poderá ser concedida licença sem remuneração ao servidor integrante do Quadro Permanente da Prefeitura para tratar de assunto de interesse particular, para qualificação profissional ou doença de familiares, neste caso, comprovado por junta médica, após 4 (quatro) anos de efetivo exercício, desde que não prejudique os serviços e pelo prazo máximo de 02 (dois) anos.

§ 1º A licença que trata o "*caput*" será concedida através da suspensão do Contrato de Trabalho, sem remuneração, e demais vantagens do emprego, devendo aguardar em serviço a sua concessão.

§ 2º O servidor poderá desistir da licença no seu decurso, comunicando a Administração e reassumindo seu emprego, a qualquer tempo, antes do término do prazo original.

§ 3º Nova licença somente poderá ser concedida após o período de 4 (quatro) anos do término ou cessação da anterior, de efetivo trabalho ou exercício na função, sem nenhuma interrupção.

EM BRANCO

CAPÍTULO VIII
DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 57 Serão considerados para efeito de tempo de serviço:

I - as férias;

II - as licenças gestantes;

III - as licenças com salários;

IV - as faltas abonadas;

V - as licenças de nojo ou gala.

Parágrafo único. Não serão computados como tempo de serviço:

I - as licenças sem salário;

II - suspensão disciplinar;

III - as faltas injustificada.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 58 O Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho aplicado ao Plano de Empregos e Salários da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial seguem as seguintes definições:

I - Estágio Probatório é o período de 3 (três) anos de exercício do servidor, a partir de sua nomeação em caráter efetivo, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações para desempenho de suas funções, segundo sua iniciativa e eficiência no trabalho;

II - Avaliação Funcional é o processo pelo qual todo servidor é submetido à avaliação de desempenho para sua permanência no serviço público e progressão na carreira;

III - Estimativa de Potencial é uma inferência que se faz sobre as possibilidades de realização de uma pessoa a partir do que se conhece dos seus recursos pessoais e profissionais;

EM BRANCO

IV - Interstício é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão; e

V - Progressão é a elevação do seu padrão salarial para o padrão imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial do emprego pelo critério de Avaliação de Desempenho, observado as normas estabelecidas nesta Lei.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 59 São considerados para efeito de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório o período de 3 (três) anos, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 60 A Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório será realizada a cada 3 (três) meses durante o período de avaliação parcial, mediante a observância dos fatores mencionados no Anexo VIII, desta Lei:

§ 1º A avaliação parcial de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório constituída por 3 (três) membros a saber:

I - um representante do Departamento de Administração;

II - um representante em que o servidor está lotado; e

III - o Chefe imediato do servidor que está sendo avaliado.

§ 2º O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

§ 3º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

§ 4º Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na pontuação dos fatores de avaliação previstos no art. 61, e mencionados no formulário do Anexo VIII desta Lei.

§ 5º O servidor poderá requerer, ao Presidente da respectiva Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão.

§ 6º Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração caberá recurso ao Chefe do Executivo, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 7º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

EM BRANCO

Art. 61 Os fatores de avaliação de desempenho mencionados no art. 60, desta Lei, serão pontuados seguindo os 4 (quatro) conceitos de avaliação com variações progressivas:

Art. 62 Será dispensado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais:

I - dois conceitos consecutivos de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação; ou

II - três conceitos alternados de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação.

Art. 63 Finda a décima primeira avaliação parcial de desempenho realizada a cada 3 (três) meses, e o servidor não tiver sido dispensado durante as avaliações parciais, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua dispensa, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência.

§ 2º A Comissão encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, à Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06 que decidirá sobre a aquisição de estabilidade ou a dispensa do servidor avaliado.

§ 3º Comprovada administrativamente a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório dispensado sem justa causa em conformidade com o § 4º, do art. 41, da Constituição Federal.

Art. 64 Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Administração Municipal.

Art. 65 O resultado da Avaliação de Desempenho no estágio probatório será encaminhado ao Departamento de Administração que, após as providências cabíveis, informará o Chefe do Poder Executivo.

Art. 66 A avaliação completa de desempenho do servidor em estágio probatório e sua demissão, quando for o caso, deverão estar concluídas dentro do período de estágio probatório.

SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

EM BRANCO

Art. 67 A Avaliação de Desempenho Funcional é aplicada ao servidor efetivo e se dará pelo resultado da avaliação periódica de desempenho.

Art. 68 O servidor deverá, anualmente, no mês de sua admissão no serviço público, submeter-se ao processo de Avaliação de Desempenho na sua respectiva função e será registrada em formulário próprio em conformidade com os fatores de avaliação de desempenho do Anexo VIII desta Lei Complementar.

§ 1º A Avaliação de Desempenho Funcional deverá ser desencadeada pelo Departamento de Administração da Prefeitura Municipal.

§ 2º Os conceitos de Avaliação de Desempenho serão os mesmos aplicados ao Estágio Probatório mencionados no artigo 61 e Anexo VIII, desta Lei.

§ 3º O período objeto de avaliação será sempre o de 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

§ 4º Terá direito á progressão mencionada no inciso I, do artigo 46 desta Lei, o servidor que obtiver em cada uma das 4 (quatro) avaliações pelo menos 70% (setenta por cento) do total de pontos do relatório de avaliação de desempenho.

§ 5º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho entre 50% (cinqüenta por cento) e 70% (setenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a encaminhamento para treinamento específico na área de atuação com baixo desempenho.

§ 6º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a dispensa do serviço público na conformidade do inciso III, § 1º, do artigo 41, da Constituição Federal.

§ 7º O servidor sujeito a dispensa na conformidade do parágrafo anterior será encaminhado à Comissão Permanente mencionada no artigo 74 desta Lei Complementar.

§ 8º O período de 4 (quatro) anos para progressão mencionado no § 4º deste artigo, será reduzido para 3 (três) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 40% (quarenta por cento) do total do quadro efetivo.

§ 9º O período de 3 (três) anos mencionados no parágrafo anterior será reduzido para 2 (dois) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 60% (sessenta por cento) do total do quadro efetivo.

SEÇÃO IV
DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

EM BRANCO

Art. 69 A Avaliação de Desempenho Funcional será apurada em formulário de Avaliação de Desempenho Funcional mencionado no artigo 68 desta Lei Complementar.

§ 1º O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido, anualmente, tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação do disposto no artigo anterior.

§ 2º Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 3º Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10 (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

§ 7º Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal que se encontrarem cedidos a outros órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista nesta Lei, ouvido o órgão requisitante.

§ 8º Na avaliação a que se refere o parágrafo anterior deste artigo, poderão ser considerados os mesmos critérios da avaliação aplicada aos demais servidores.

Art. 70 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, criada por esta Lei, e nomeada por Portaria do Chefe do Executivo Municipal, será constituída por 5 (cinco) membros com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Integrarão a Comissão os seguintes membros:

I - um representante do Departamento Jurídico;

II - um representante do Departamento de Administração;

III – um representante do Departamento em que o servidor atue, exceto a chefia que o avaliou;

EM BRANCO

IV - 2 (dois) representantes dos empregados indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mogi Mirim.

Art. 71 O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. 72 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, após a realização da avaliação periódica de desempenho prevista na Seção anterior, emitirá parecer favorável ou contrária à permanência do servidor no Quadro Efetivo da Prefeitura Municipal.

Art. 73 Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a conter da data em que o servidor atestar o recebimento da notificação.

Art. 74 A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, quando houver, à Comissão Permanente do Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06, que decidirá sobre a avaliação de desempenho do servidor.

Art. 75 A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, objetivando a aplicação do disposto no artigo 68 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II
SEÇÃO I
DO TREINAMENTO DO SERVIDOR

Art. 76 Fica institucionalizado como atividade permanente o treinamento do servidor, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;

II - capacitar os servidores para o desempenho de suas atribuições específicas orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores; e

IV - integrar os objetivos de cada servidor no exercícios de suas atribuições à finalidade última da Administração como um todo.

Art. 77 O treinamento será de dois tipos:

I - de integração: tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública;

EM BRANCO

II - de formação: objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

Parágrafo único. O treinamento será ministrado:

a) diretamente pela Prefeitura Municipal, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro de recursos humanos locais;

b) mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;

c) por meio da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

Art. 78 As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;

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

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de treinamento, sempre que solicitadas;

IV - submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

Art. 79 O Departamento de Administração, em colaboração com os demais Departamentos, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único. Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 80 Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

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

II - divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;

EM BRANCO

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Administração;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 81 O Plano de Empregos, Empregos e Salários poderão sofrer revisões periódicas, na forma da lei, tendo como parâmetros as variações de mercado e as alterações dos objetivos da Administração.

Parágrafo único. As alterações podem ser pontuais, principalmente as referentes à criação de novos empregos.

Art. 82 Os atuais ocupantes dos empregos transformados, constantes no Anexo I, coluna "Situação Atual", que não possuem o requisito de escolaridade previsto para o emprego correspondente, constante na coluna "Situação Nova", ficam dispensados deste requisito para enquadramento.

Art. 83 Com base na Lei Federal nº 11.350/06, cria-se a Função de Agente Comunitário de Saúde, constante nos Anexos I, II e VII.

Art. 84 Os empregos e funções criados anteriormente a esta Lei e que expressamente não constem dela, não tendo ocupantes, ficam extintos; se ocupados, ficarão extintos na vacância.

Parágrafo único. Os servidores com a função em extinção na vacância (Anexo I) mencionados no "*caput*" deste artigo têm direito à ascensão na classe "referência" imediatamente superior à que está exercendo, respeitada as condições desta Lei Complementar.

Art. 85 Todo servidor será reenquadrado no padrão inicial correspondente ao seu emprego.

Art. 86 A partir da vigência desta Lei, todo servidor que estiver recebendo as vantagens pessoais mencionadas nos incisos I, II e III, do art. 48, seu salário será pago em parcela fixa e variável da seguinte forma:

I - Parte fixa – o padrão inicial do seu emprego após o reenquadramento;

II - Parte variável – a soma das vantagens pessoais mencionados no "*caput*" deste artigo.

Art. 87 Os ocupantes dos empregos de Auxiliar de Creche, Atendente de Creche e Assistente de Creche com extinção na vacância, poderão ser reenquadrados no Quadro do Magistério e da Rede Municipal de Ensino da seguinte forma:

EM BRANCO

I - se possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino serão reenquadrados na denominação e vencimento dos empregos correlatos de Educador Infantil, Agente de Administração Educacional I e Agente de Administração Educacional II.

II - se não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei, mencionada no inciso anterior, terão o prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo para sua formação.

Parágrafo único. Os servidores que não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino, e não a comprovarem no prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo, se manterão no emprego de origem, até a vacância.

Art. 88 As disposições desta Lei Complementar se aplicam aos aposentados e pensionistas, desde que não conflitem com a Constituição Federal.

Art. 89 Todo servidor público da municipalidade poderá conduzir veículos oficiais, desde que, devidamente habilitado e autorizado pelo Diretor do Departamento.

Parágrafo único. O condutor que causar dano ao veículo, será passivo de ressarcimento do prejuízo causado, após apuração feita por sindicância regular e na forma da Lei.

Art. 90 As disposições desta Lei, no que couber, se aplicam, também, aos servidores da municipalidade sob o Regime Estatutário.

Art. 91 A avaliação de desempenho para efeito de progressão se dará, apenas e tão somente, depois de decorridos 12 (doze) meses da vigência desta Lei.

TÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 92 Fica definida a data-base, para reajuste salarial da categoria, o mês de maio de ano civil.

Art. 93 A execução orçamentária e financeira, relacionada com a Administração da Prefeitura, continuará onerando as dotações originárias ou os recursos em vigor, observados as normas de boa técnica orçamentária e sem prejuízo das adaptações transitórias indispensáveis à continuidade dos serviços públicos, durante o período de implantação da nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal.

Parágrafo único. A aplicação de nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal ora proposto será implantada de forma gradativa para não ultrapassar os limites constitucionais de aumento de despesas com a remuneração de pessoal.

EM BRANCO

Art. 94 As despesas decorrentes da execução da presente lei complementar, correrão à conta de dotações orçamentárias próprias consignadas no Orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 95 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 96 Revogam-se as Leis Complementares nºs 02/90; 03/90; 01/91; 02/91; 03/92; 06/92; 07/93; 08/93; 09/93; 010/93; 011/93; 012/93; 014/93; 015/93; 018/93; 019/94; 020/94; 021/94; 023/94; 025/94; 026/94; 027/94; 028/95; 029/95; 030/95; 031/95; 032/95; 033/95; 034/95; 035/95; 036/95; 037/95; 038/95; 039/95; 040/95; 041/95; 047/96; 048/96; 049/96; 050/96; 051/96; 052/96; 053/96; 054/96; 055/96; 056/96; 059/97; 060/97; 065/98; 067/98; 068/98; 070/98; 078/99; 079/99; 081/99; 082/99; 092/00; 097/00; 102/01; 103/01; 108/01; 112/01; 114/01; 115/01; 116/01; 117/01; 118/01; 120/01; 123/01; 125/01; 127/01; 129/01; 130/01; 131/01; 139/02; 141/02; 144/02; 145/02; 146/02; 149/02; 150/02; 151/02; 152/02; 154/02; 155/02; 159/03; 160/03; 162/03; 163/03; 172/04; 179/05; 180/05; 181/05; 182/05; 183/05; 185/05; 195/05; Anexo II da Lei Complementar 066/98, e as Leis Municipais nº 1.774/88; 2.191/91; 2.678/95.

Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, 7 de dezembro de 2006.

CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

GERSON LUIZ ROSSI JUNIOR
Chefe de Gabinete

Suzete Fátima R. de Morais
Diretora Administrativa

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 32

ANEXO I
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO MANTIDOS, CRIADOS, TRANSFORMADOS E EXTINTOS

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO NOVA				
QUANT	DENOMINAÇÃO	CARGA HOR.	REF.	QUANT	DENOMINAÇÃO	FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	CLASSE E GRUPO OCUPACIONAL
7	Advogado	20 h/sem.	29 a 46	5	Advogado	Advogado	20 h/sem.	4/UN
				4	Advogado	Advogado	40 h/sem.	9/UN
				130	Agente de Serviço I	Agente Comunitário de Saúde	40 h/sem.	1/OP
1	Agente de Eventos	40 h/sem.	23 a 40	1	Agente Administrativo VIII	Agente de Eventos	40 h/sem.	8/TA
10	Agente de Saneamento	40 h/sem.	05 a 22	15	Agente Administrativo II	Agente de Saneamento	40 h/sem.	2/TA
30	Agente de Saúde	40 h/sem.	05 a 23	30	Agente Administrativo II	Agente de Saúde	40 h/sem.	2/TA
10	Agente de Trânsito	40 h/sem.	14 a 31	15	Agente de Serviço VI	Agente de Trânsito	40 h/sem.	6/OP
15	Agente Fiscal de Renda	40 h/sem.	35 a 53	15	Auditor Fiscal de Renda	Auditor Fiscal de Renda	40 h/sem.	8/UN
1	Ajudante de Funileiro	40 h/sem.	02 a 19	1	Agente de Serviço III	Assistente de Serviços	40 h/sem.	2/OP
6	Ajudante de Mecânico	40 h/sem.	03 a 21	6	Agente de Serviço III	Assistente de Serviços	40 h/sem.	2/OP
13	Ajudante de Pavimentação	40 h/sem.	01 a 18	13	Agente de Serviço III	Assistente de Serviços	40 h/sem.	2/OP
187	Ajudante Geral	40 h/sem.	01 a 18	200	Agente de Serviço II	Serviços Gerais	40 h/sem.	1/OP
1	Almoxarife	40 h/sem.	05 a 22	2	Agente Administrativo II	Almoxarife	40 h/sem.	2/TA
4	Arquiteto	40 h/sem.	46 a 64	4	Arquiteto	Arquiteto	40 h/sem.	10/UN
1	Arte Finalista	40 h/sem.	10 a 27	1	Agente Administrativo III	Arte Finalista	40 h/sem.	3/TA
2	Artesão	40 h/sem.	10 a 27	2	Agente de Serviço V	Artesão	40 h/sem.	4/OP
2	Artista de Circo	40 h/sem.	10 a 27	2	Agente de Serviço V	Artista de Circo	40 h/sem.	4/OP
1	Artista de Teatro	40 h/sem.	10 a 27	1	Agente de Serviço V	Artista de Teatro	40 h/sem.	4/OP
1	Ass. Núcleo de Promoção Social	40 h/sem.	10 a 27	1	Agente Administrativo IV	-	40 h/sem.	4/TA
25	Assistente de Creche	40 h/sem.	10 a 27	10	Agente Administrativo IV	-	40 h/sem.	4/TA
33	Assistente Social	30 h/sem.	40 a 59	33	Assistente Social	Assistente Social	30 h/sem.	8/UN
20	Atendente Consultório Odontológico	40 h/sem.	05 a 22	30	Agente Administrativo II	Auxiliar de Consultório Odontológico	40 h/sem.	2/TA
22	Atendente de Creche	40 h/sem.	07 a 24	14	Agente Administrativo II	-	40 h/sem.	2/TA
14	Atendente de Enfermagem	40 h/sem.	05 a 22	4	Agente Administrativo II	-	40 h/sem.	2/TA
3	Auditor Auxiliar	40 h/sem.	20 a 38	2	Agente Administrativo IX	Auxiliar de Auditoria	40 h/sem.	9/TA
3	Auxiliar de Agrimensura	40 h/sem.	06 a 23	5	Agente de Serviço IV	Auxiliar de Agrimensura	40 h/sem.	3/OP
4	Auxiliar de Agropecuária	40 h/sem.	05 a 22	4	Agente de Serviço IV	Auxiliar de Agropecuária	40 h/sem.	3/OP
1	Auxiliar de Auditor	-	-	-	-	-	-	-
6	Auxiliar de Biblioteca	40 h/sem.	03 a 20	8	Agente Administrativo I	Auxiliar de Biblioteca	40 h/sem.	1/TA
120	Auxiliar de Creche	40 h/sem.	05 a 24	74	Agente de Serviço IV	-	40 h/sem.	3/OP
1	Auxiliar de Encarregado	-	-	-	-	-	-	-

EM BRANCO

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Estado de São Paulo

79	Auxiliar de Enfermagem	40 h/sem.	15 a 33	79	Agente Administrativo V	-	40 h/sem.	5/TA
10	Auxiliar de Laboratório	20/ h/sem.	05 a 22	5	Agente Administrativo II	Auxiliar de Laboratório	20 h/sem.	2/TA
				6	Agente Administrativo V	Auxiliar de Laboratório	40 h/sem.	5/TA
1	Auxiliar de Manutenção	40 h/sem.	15 a 32	1	Agente de Serviço VII	Auxiliar de Manutenção	40 h/sem.	6/OP
1	Auxiliar de Museu	40 h/sem.	10 a 27	1	Agente Administrativo III	Auxiliar de Museu	40 h/sem.	3/TA
18	Bibliotecário	40 h/sem.	25 a 42	10	Bibliotecário	Bibliotecário	40 h/sem.	3/UN
1	Biólogo	40 h/sem.	44 a 61	1	Biólogo	Biólogo	40 h/sem.	9/UN
2	Biomédico	40 h/sem.	44 a 61	2	Biomédico	Biomédico	40 h/sem.	9/UN
19	Bioquímico / Farmac.	40 h/sem.	44 a 62	10	Bioquímico/Farmac.	Bioquímico/ Farmac.	40 h/sem.	9/UN
38	Bombeiro	-	14 a 32	45	Agente de Serviço VII	Bombeiro	Escala	6/OP
2	Borracheiro	40 h/sem.	02 a 19	3	Agente de Serviço III	Borracheiro	40 h/sem.	2/OP
4	Cadastrador	40 h/sem.	16 a 33	6	Agente Administrativo VI	Cadastrador	40 h/sem.	6/TA
1	Calceteiro	40 h/sem.	08 a 25	2	Agente de Serviço V	Calceteiro	40 h/sem.	4/OP
2	Cenotécnico	40 h/sem.	10 a 27	2	Agente de Serviço VI	Cenotécnico	40 h/sem.	5/OP
3	Conferente	40 h/sem.	04 a 21	4	Agente Administrativo II	Conferente	40 h/sem.	2/TA
4	Contador	40 h/sem.	44 a 61	4	Contador	Contador	40 h/sem.	9/UN
1	Coordenador de Educação	40 h/sem.	19 a 36	1	Agente Administrativo VI -	Agente de Campanha Educativa	40 h/sem.	6/TA
20	Coordenador Pedagógico	-	-	-	Q.M.	-	-	-
1	Copeiro	-	-	-	-	-	-	-
24	Cozinheiro	40 h/sem.	02 a 19	30	Agente de Serviço III	Cozinheiro	40 h/sem.	2/OP
2	Dançarino Tradicional	40 h/sem.	10 a 27	2	Agente de Serviço VI	Dançarino Tradicional	40 h/sem.	5/OP
40	Dentista	20 h/sem.	42 a 60	40	Dentista	Dentista	20 h/sem.	8/UN
12	Dentista Socorrista	12 h/sem.	42 a 59	12	Dentista Socorrista	Dentista Socorrista	12 h/sem.	8/UN
1	Desenhista Projetista	40 h/sem.	16 a 33	1	Agente Administrativo V	Desenhista Projetista	40 h/sem.	5/TA
5	Desenhista Técnico de Arquitetura Cadista	40 h/sem.	16 a 33	5	Agente Administrativo V	Desenhista Técnico em Arquit. Cadista	40 h/sem.	5/TA
1	Desenhista Técnico de Topografia	40 h/sem.	16 a 33	1	Agente Administrativo V	Desenhista Técnico de Topografia	40 h/sem.	5/TA
2	Desenhista Técnico em Geoprocessamento	40 h/sem.	16 a 33	2	Agente Administrativo V	Desenhista Téc. em Geoprocessamento	40 h/sem.	5/TA
2	Designer Gráfico	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VII	Designer Gráfico	40 h/sem.	7/TA
20	Diretor de Escola	-	-	-	Q.M.	-	-	-
10	Educador Social	40 h/sem.	20 a 37	10	Agente Administrativo VII	-	40 h/sem.	7/TA
3	Eletricista	40 h/sem.	18 a 25	4	Agente de Serviço VIII	Eletricista	40 h/sem.	7/OP
1	Eletricista de Auto	40 h/sem.	12 a 29	2	Agente de Serviço VI	Eletricista de Auto	40 h/sem.	5/OP
2	Encanador	40 h/sem.	12 a 29	2	Agente de Serviço VI	Encanador	40 h/sem.	5/OP
36	Enfermeiro	40 h/sem.	39 a 46	36	Enfermeiro	Enfermeiro	40 h/sem.	7/UN
3	Enfermeiro do Trabalho	40 h/sem.	39 a 56	2	Enfermeiro do Trabalho	Enfermeiro do Trabalho	40 h/sem.	7/UN
2	Engenheiro Agrônomo	40 h/sem.	36 a 53	2	Engenheiro Agrônomo	Engenheiro Agrônomo	40 h/sem.	10/UN

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 34

				4	Engenheiro de Alimentos	Engenheiro de Alimentos	40 h/sem.	10/UN
2	Engenheiro Ambiental	40 h/sem.	46 a 63	2	Engenheiro Ambiental	Engenheiro Ambiental	40 h/sem.	10/UN
5	Engenheiro Civil	40 h/sem.	46 a 64	5	Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	40 h/sem.	10/UN
1	Engenheiro Civil Orçamentista	40 h/sem.	46 a 64	3	Engenheiro Civil Orçamentista	Engenheiro Civil Orçamentista	40 h/sem.	10/UN
				5	Engenheiro de Alimentos	Engenheiro de Alimentos	40 h/sem.	10/UN
2	Engenheiro de Segurança do Trabalho	40 h/sem.	46 A 64	2	Eng. de Segurança do Trabalho	Eng. de Segurança do Trabalho	40 h/sem.	10/UN
1	Engenheiro Sanitarista	40 h/sem.	46 a 63	1	Engenheiro Sanitarista	Engenheiro Sanitarista	40 h/sem.	10/UN
109	Escrevente Datilógrafo	40 h/sem.	03 a 20	109	Agente Administrativo III	Serviços Administrativos	40 h/sem.	3/TA
20	Escriturário Escolar	40 h/sem.	03 a 20	03	Agente Administrativo I	-	40 h/sem.	1/TA
6	Fiscal de Abastecimento	40 h/sem.	09 a 26	10	Agente Administrativo VIII	Fiscal de Abastecimento	40 h/sem.	8/TA
13	Fiscal de Obras	40 h/sem.	11 a 26	20	Agente Administrativo VIII	Fiscal de Obras	40 h/sem.	8/TA
9	Fiscal de Postura	40 h/sem.	11 a 28	15	Agente Administrativo VIII	Fiscal de Postura	40 h/sem.	8/TA
6	Fiscal de Transporte Coletivo	40 h/sem.	11 a 29	10	Agente Administrativo VIII	Fiscal de Transporte Coletivo	40 h/sem.	8/TA
24	Fiscal de Tributos	40 h/sem.	11 a 29	24	Agente Administrativo VIII	Fiscal de Tributos	40 h/sem.	8/TA
18	Fonoaudiólogo	20 h/sem.	29 a 47	8	Fonoaudiólogo	Fonoaudiólogo	20 h/sem.	4/UN
				10	Fonoaudiólogo	Fonoaudiólogo	30 h/sem.	8/UN
				10	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta	30 h/sem.	8/UN
2	Fotógrafo	25 h/sem.	10 a 27	2	Agente Administrativo IV	Fotógrafo	25 h/sem.	4/TA
				1	Agente Administrativo VI	Fotógrafo	40 h/sem.	6/TA
1	Funileiro	40 h/sem.	13 a 31	02	Agente de Serviço VI	Funileiro	40 h/sem.	5/OP
142	Guarda	-	14 a 32	175	Agente de Serviço VII	Guarda Municipal	Escala	6/OP
20	Guarda Feminino	-	14 a 32	20	Agente de Serviço VII	Guarda Municipal	Escala	6/OP
8	Higienista	40 h/sem.	05 a 22	6	Agente Administrativo II	-	40 h/sem.	2/TA
3	Iluminador	40 h/sem.	02 a 19	3	Agente de Serviço III	Iluminador	40 h/sem.	2/OP
30	Inspetor de Alunos	40 h/sem.	03 a 20	30	Agente Administrativo I	Inspetor de Alunos	40 h/sem.	1/TA
9	Jardineiro	40 h/sem.	03 a 20	15	Agente de Serviço III	Jardineiro	40 h/sem.	2/OP
5	Laçador de Animais	40 h/sem.	03 a 21	5	Agente de Serviço III	Laçador de Animais	40 h/sem.	2/OP
1	Lavador de Veículo	40 h/sem.	01 a18	2	Agente de Serviço II	Lavador de Veículo	40 h/sem.	1/OP
5	Mecânico de Auto	40 h/sem.	13 a 30	5	Agente de Serviço VII	Mecânico de Auto	40 h/sem.	6/OP
5	Mecânico de Máquinas Pesadas	40 h/sem.	20 a 37	6	Agente de Serviço IX	Mecânico de Máquina Pesada	40 h/sem.	8/OP
2	Mecânico Equip. Médico Hospitalar	40 h/sem.	14 a 31	3	Agente de Serviço VII	Mecânico Equip. Médico Hospitalar	40 h/sem.	6/OP
91	Médico	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico	Médico	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Alergologista	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Alergologista	Médico Alergologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Angiologista	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Angiologista	Médico Angiologista	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Auditor	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Auditor	Médico Auditor	20 h/sem.	8/UN
				3	Biomédico	Biomédico	40 h/sem.	8/UN
3	Médico Cardiologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Cardiologista	Médico Cardiologista	20 h/sem.	8/UN

EM BRANCO

5	Médico Cirurgião Geral	20 h/sem.	42 a 59	5	Médico Cirurgião Geral	Médico Cirurgião Geral	20 h/sem.	8/UN
28	Médico Clínico Geral	20 h/sem.	42 a 60	28	Médico Clínico Geral	Médico Clínico Geral	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Dermatologista	20 h/sem.	42 a 59	5	Médico Dermatologista	Médico Dermatologista	20 h/sem.	8/UN
5	Médico do Trabalho	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico do Trabalho	Médico do Trabalho	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Endocrinologista	20 h/sem.	42 a 59	5	Médico Endocrinologista	Médico Endocrinologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Gastroenterologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Gastroenterologista	Médico Gastroenterologista	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Geriatra	20 h/sem.	42 a 60	5	Médico Geriatra	Médico Geriatra	20 h/sem.	8/UN
25	Médico Ginobstreta	20 h/sem.	42 a 60	25	Médico Ginobstreta	Médico Ginobstreta	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Hematologista	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Hematologista	Médico Hematologista	20 h/sem.	8/UN
				4	Médico Imunologista	Médico Imunologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Infectologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Infectologista	Médico Infectologista	20 h/sem.	8/UN
4	Médico Nefrologista	20 h/sem.	42 a 59	4	Médico Nefrologista	Médico Nefrologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Neurologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Neurologista	Médico Neurologista	20 h/sem.	8/UN
				2	Médico Neuropediatra	Médico Neuropediatra	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Oftalmologista	20 h/sem.	42 a 60	5	Médico Oftalmologista	Médico Oftalmologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Oncologista	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Oncologista	Médico Oncologista	20 h/sem.	8/UN
6	Médico Ortopedista	20 h/sem.	42 a 60	6	Médico Ortopedista	Médico Ortopedista	20 h/sem.	8/UN
4	Médico Otorrinolaringologista	20 h/sem.	42 a 60	4	Médico Otorrinolaringologista	Médico Otorrinolaringologista	20 h/sem.	8/UN
30	Médico Pediatra	20 h/sem.	42 a 60	30	Médico Pediatra	Médico Pediatra	20 h/sem.	8/UN
10	Médico Pneumologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Pneumologista	Médico Pneumologista	20 h/sem.	8/UN
7	Médico Psiquiatra	20 h/sem.	42 a 60	7	Médico Psiquiatra	Médico Psiquiatra	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Radiologista	20 h/sem.	42 a 59	3	Médico Radiologista	Médico Radiologista	20 h/sem.	8/UN
3	Médico Reumatologista	20 h/sem.	42 a 60	3	Médico Reumatologista	Médico Reumatologista	20 h/sem.	8/UN
4	Médico Sanitarista	20 h/sem.	42 a 60	4	Médico Sanitarista	Médico Sanitarista	20 h/sem.	8/UN
35	Médico Socorrista	20 h/sem.	42 a 60	35	Médico Socorrista	Médico Socorrista	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Ultrassonologista	20 h/sem.	42 a 60	5	Médico Ultrassonologista	Médico Ultrassonologista	20 h/sem.	8/UN
5	Médico Urologista	20 h/sem.	42 a 60	5	Médico Urologista	Médico Urologista	20 h/sem.	8/UN
115	Merendeira	40 h/sem.	03 a 20	120	Agente de Serviço III	Merendeira	40 h/sem.	2/OP
11	Mestre de Obras	40 h/sem.	16 a 33	5	Agente de Serviço VIII	Mestre de Obras	40 h/sem.	7/OP
4	Monitor de Alfabetização Adulta	-	-	-	Q.M.	-	-	-
4	Monitor de Artes Dramáticas	20 h/sem.	06 a 23	2	Agente de Serviço IV	Monitor de Artes Dramáticas	20 h/sem.	3/OP
				2	Agente de Serviço VII	Monitor de Artes Dramáticas	40 h/sem.	6/OP
4	Monitor de Artes Plásticas	20 h/sem.	06 a 23	1	Agente de Serviço IV	Monitor de Artes Plásticas	20 h/sem.	3/OP
				2	Agente de Serviço VII	Monitor de Artes Plásticas	40 h/sem.	6/OP
3	Monitor de Ballet Clássico	20 h/sem.	06 a 23	1	Agente de Serviço IV	Monitor de Ballet Clássico	20 h/sem.	3/OP
				2	Agente de Serviço VII	Monitor de Ballet Clássico	40 h/sem.	6/OP

EM BRANCO

8	Monitor de Creche	-	-	-	-	-	-	-
3	Monitor de Dança	20 h/sem.	06 a 23	2	Agente de Serviço IV	Monitor de Dança	20 h/ sem.	3/OP
				2	Agente de Serviço VII	Monitor de Dança	40 h/sem.	6/OP
5	Monitor de Ensino Profissionalizante	-	-	-	Q.M.	-	-	-
12	Monitor de Esportes	20 h/sem.	06 a 23	11	Agente de Serviço IV	Monitor de Esporte	20 h/sem.	3/OP
				10	Agente de Serviço VII	Monitor de Esporte	40 h/sem.	6/OP
2	Monitor de Música	20 h/sem.	06 a 23	1	Agente de Serviço IV	Monitor de Música	20 h/sem.	3/OP
				10	Agente de Serviço VII	Monitor de Música	40 h/sem.	6/OP
102	Motorista	40 h/sem.	13 a 30	110	Agente de Serviço VIII	Motorista	40 h/sem.	6/OP
1	Museólogo	40 h/sem.	29 a 46	1	Museólogo	Museólogo	40 h/sem.	4/UN
7	Nutricionista	20 h/sem.	29 a 46	5	Nutricionista	Nutricionista	20 h/sem.	4/UN
				3	Nutricionista	Nutricionista	30 h/sem.	7/UN
68	Oficial Administrativo I	40 h/sem.	10 a 27	75	Agente Administrativo V	Auxiliar Administrativo	40 h/sem.	5/TA
77	Oficial Administrativo II	40 h/sem.	15 a 32	100	Agente Administrativo VII	Assistente Administrativo	40 h/sem.	7/TA
66	Oficial Administrativo III	40 h/sem.	20 a 37	80	Agente Administrativo VIII	Oficial Administrativo	40 h/sem.	8/TA
1	Oficial Administrativo IV	-	-	-	-	-	-	-
2	Oficial de Pavimentação	40 h/sem.	05 a 22	2	Agente de Serviço IV	Oficial de Pavimentação	40 h/sem.	3/OP
25	Operador de Máquina	40 h/sem.	14 a 31	30	Agente de Serviço VII	Operador de Máquinas	40 h/sem.	6/OP
2	Operador de Máquinas Leves	40 h/sem.	08 a 25	2	Agente de Serviço V	Operador de Máquinas Leves	40 h/sem.	4/OP
1	Operador de Usina de Asfalto	-	-	-	-	-	-	-
1	Paisagista	40 h/sem.	23 a 40	1	Paisagista	Paisagista	40 h/sem.	2/UN
2	Pedagogo	30 h/sem.	29 a 46	2	Pedagogo	Pedagogo	30 h/sem.	4/UN
2	Pedagogo	40 h/sem.	36 a 53	2	Pedagogo	Pedagogo	40 h/sem.	7/UN
34	Pedreiro	40 h/sem.	12 a 30	40	Agente de Serviço VI	Pedreiro	40 h/sem.	5/OP
2	Pintor de Parede	40 h/sem.	08 a 25	2	Agente de Serviço V	Pintor de Parede	40 h/sem.	4/OP
1	Pintor Letrista	40 h/sem.	18 a 35	3	Agente de Serviço VIII	Pintor Letrista	40 h/sem.	7/OP
7	Porteiro	40 h/sem.	03 a 20	10	Agente de Serviço III	Porteiro	40 h/sem.	2/OP
10	Prof. Alunos com Def. Mental	-	-	-	Q.M.	-	-	-
3	Prof. Alunos com Def. Visual	-	-	-	Q.M.	-	-	-
15	Prof. Artes Plástica	20h/sem	19 a 36	5	Professor de Artes Plásticas	Professor de Artes Plásticas	20 h/sem-	1UN
5	Prof. Básico de Deficiência Auditiva	-	-	-	Q.M.	-	-	-
10	Prof. De Ciências	-	-	-	Q.M.	-	-	-
2	Prof. De Educação Ambiental	40 h/sem.	16 a 33	2	Agente Administrativo VI	Técnico Ambiental	40 h/sem.	5/TA
46	Prof. De Educação Física	20 h/sem.	19 a 36	15	Professor de Educação Física	Professor de Educação Física	20 h/sem.	1/UN
10	Prof. De Geografia	-	-	-	Q.M.	-	-	-

EM BRANCO

10	Prof. De História	-	-	-	Q.M.	-	-	-
20	Prof. De Informática	-	-	-	Q.M.	-	-	-
10	Prof. De Matemática	-	-	-	Q.M.	-	-	-
				16	Professor Especialista em Modalidades Desportivas	Professor Especialista em Modalidades Desportivas	30 h/sem.	4/UN
3	Prof. De Música	20 h/sem	19 a 47		Professor de Música	Professor de Música	20 h/sem	1/UN
200	Prof. Educação Básica I	-	-	-	Q.M.	-	-	-
200	Prof. Educação Básica II	-	-	-	Q.M.	-	-	-
30	Prof. Hábil. Educação Especial	-	-	-	Q.M.	-	-	-
20	Prof. Inglês	-	-	-	Q.M.	-	-	-
1	Profissional de I.E.C.	40 h/sem.	29 a 47	1	Profissional de I.E.C.	Profissional de I.E.C.	40 h/sem.	4/UN
2	Professor III – Artes Dramáticas	20 h/sem.	19 a 47	05	Professor III – Artes Dramáticas	Professor III - Artes Dramáticas	20 h/sem.	1/UN
1	Professor III – Biologia	20 h/sem.	19 a 47	1	Agente Administrativo VI	Professor III - Biologia	20 h/sem.	1/UN
3	Programador de Computador	30 h/sem.	25 a 42	1	Programador de Computador	Programador de Computador	30 h/sem.	3/UN
				2	Agente Administrativo X	Programador de Computador	40 h/sem.	10/TA
23	Psicólogo	20 h/sem.	29 a 47	12	Psicólogo	Psicólogo	20 h/sem.	4/UN
				10	Psicólogo	Psicólogo	30 h/sem.	8/UN
1	Publicitário	40 h/sem.	44 a 62	1	Publicitário	Publicitário	40 h/sem.	9/UN
55	Recepcionista	40 h/sem.	03 a 20	55	Agente Administrativo I	Recepcionista	40 h/sem.	1/TA
20	Recreacionista	-	-	-	Q.M.	-	-	-
1	Relações Públicas	-	-	-	-	-	-	-
4	Salva Vidas	40 h/sem.	08 a 25	2	Agente de Serviço V	Salva Vida	40 h/sem.	4/OP
29	Secretário Escolar	40 h/sem.	15 a 20	29	Agente Administrativo V	Secretário Escolar	40 h/sem.	5/TA
16	Servente Escolar	40 h/sem.	01 a 18	16	Agente de Serviço II	Servente	40 h/ sem.	1/OP
224	Servente	40 h/sem.	01 a 18	300	Agente de Serviço II	Servente	40 h/sem.	1/OP
30	Servente de Pedreiro	40 h/sem.	01 a 18	30	Agente de Serviço II	Servente de Pedreiro	40 h/sem.	1/OP
1	Sociólogo	20 h/sem.	29 a 46	1	-	-	20 h/sem.	4/UN
1	Soldador	40 h/sem.	18 a 25	2	Agente de Serviço VIII	Soldador	40 h/sem.	7/OP
2	Sonoplasta	40 h/sem.	02 a 19	2	Agente de Serviço III	Sonoplasta	40 h/sem.	2/OP
4	Supervisor de Equipe	40 h/sem.	20 a 32	4	Agente Administrativo VII	Supervisor de Equipe de Vigilância Sanitária e Epidemiológica	40 h/sem.	7/TA
1	Técnico Administrativo	40 h/sem.	29 a 47	1	Agente Administrativo X	Técnico Administrativo	40 h/sem.	10/TA
2	Técnico Ambiental	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VIII	Técnico Ambiental	40 h/sem.	8/TA
1	Técnico Agrícola/Vegetação	40 h/sem.	23 a 40	1	Agente Administrativo VIII	Técnico Agrícola/Vegetação	40 h/sem.	8/TA
4	Técnico em Informática	40 h/sem.	20 a 37	5	Agente Administrativo VII	Técnico em Informática	40 h/sem.	8/TA
6	Técnico de Edificações	40 h/sem.	23 a 40	6	Agente Administrativo VIII	Técnico de Edificações	40 h/sem.	8/TA
48	Técnico de Enfermagem	40 h/sem.	23 a 41	48	Agente Administrativo VIII	Técnico de Enfermagem	40 h/sem.	8/TA
3	Técnico de Enfermagem do Trab.	40 h/sem.	23 a 41	3	Agente Administrativo VIII	Técnico de Enfermagem do Trabalho	40 h/sem.	8/TA
1	Técnico Taxidermista	40 h/sem.	23 a 41	1	Agente Administrativo VIII	Técnico Taxidermista	40 h/sem.	8/TA
4	Técnico de Esporte I	20 h/sem.	06 a 23	2	Agente de Serviço IV	Monitor de Esporte	20 h/sem.	3/OP
				5	Agente de Serviço VII	Monitor de Esporte	40 h/sem.	6/OP
5	Técnico de Esporte II	20 h/sem.	19 a 36	4	Técnico de Esporte II	Técnico de Esporte II	20 h/sem.	1/UN

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 38

20	Técnico de Higiene Dental	40 h/sem.	23 a 41	20	Agente Administrativo VIII	Técnico de Higiene Dental	40 h/sem.	8/TA
10	Técnico de Laboratório	40 h/sem.	23 a 41	10	Agente Administrativo VIII	Técnico de Laboratório	40 h/sem.	8/TA
				2	Agente Administrativo VIII	Técnico em Legislação	40 h/sem.	8/TA
6	Técnico de Raio X	30 h/sem.	08 a 25	6	Agente Administrativo III	Técnico de Raio X	30 h/sem.	3/TA
1	Técnico de Saneamento	40 h/sem.	23 a 40	1	Agente Administrativo VIII	Técnico de Saneamento	40 h/sem.	8/TA
3	Técnico de Segurança do Trabalho	40 h/sem.	25 a 42	5	Agente Administrativo IX	Técnico de Segurança do Trabalho	40 h/sem.	9/TA
1	Técnico Desenhista Projetos	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VIII	Técnico Desenhista Projetos	40 h/sem.	8/TA
2	Técnico em Agrimensura	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VIII	Técnico em Agrimensura	40 h/sem.	8/TA
10	Técnico em Agropecuária	40 h/sem.	23 a 40	10	Agente Administrativo VIII	Técnico em Agropecuária	40 h/sem.	8/TA
2	Técnico em Contabilidade	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VIII	Técnico em Contabilidade	40 h/sem.	8/TA
1	Técnico em Resíduos/Riscos	40 h/sem.	23 a 40	1	Agente Administrativo VIII	Técnico em Resíduos/Riscos	40 h/sem.	8/TA
1	Técnico em Tributação	40 h/sem.	23 a 40	1	Agente Administrativo VIII	Técnico em Tributação	40 h/sem.	8/TA
2	Técnico em Turismo	40 h/sem.	23 a 40	2	Agente Administrativo VIII	Técnico em Turismo	40 h/sem.	8/TA
4	Telefonista	30 h/sem.	08 a 26	5	Agente Administrativo III	Telefonista	30 h/sem.	3/TA
4	Terapeuta Ocupacional	40 h/sem.	25 a 39	5	Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	30 h/sem.	8/UN
1	Tesoureiro	-	-	-	-	-	-	-
2	Topógrafo	40 h/sem.	16 a 33	2	Agente administrativo VI	Topógrafo	40 h/sem.	6/TA
4	Tratador de Animais	40 h/sem.	04 a 21	6	Agente de Serviço IV	Tratador de Animal	40 h/sem.	3/OP
2	Treinador Comunitário de Artes Cênicas	20/40 h/sem.	01 a 18	5	Agente de Serviço II	-	20/40 h/sem.	1/OP
5	Treinador Comunitário	20/40 h/sem.	01 a 18	5	Agente de Serviço II	-	20/40 h/sem.	1/OP
1	Treinador Comunitário de Corte e Costura	20/40 h/sem.	01 a 18	1	Agente de Serviço II	-	20/40 h/sem.	1/OP
1	Treinador Comunitário de Pintura em Tecidos	20/40 h/sem.	01 a 18	1	Agente de Serviço II	-	20/40 h/sem.	1/OP
2	Treinador Comunitário de Recreação	20/40 h/sem.	01 a 18	7	Agente de Serviço II I	-	20/40 h/sem.	1/OP
4	Veterinário	40 h/sem.	44 a 62	4	Veterinário	Veterinário	40 h/sem.	9/UN
20	Vice-Diretor de Escola	-	-	-	Q.M.	-	-	-
119	Vigia	40 h/sem.	06 a 24	119	Agente de Serviço IV	Vigia	40 h/sem.	3/OP
5	Visitador Sanitário	40 h/sem.	05 a 23	-	-	-	-	-
15	Zelador	40 h/sem.	01 a 18	10	Agente de Serviço II	Zelador	40 h/sem.	1/OP

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 39

ANEXO II
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
TABELA "A" CLASSIFICAÇÃO DA CARREIRA DOS EMPREGOS OPERACIONAIS

CLASSE	DENOMINAÇÃO	QUANT. EMPREGO	QUANT. FUNÇÃO	FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA
1	Agente de Serviço I	130	130	Agente Comunitário de Saúde	40 h/sem.
1	Agente de Serviço II	542	2	Lavador de Veículos	40 h/sem.
			300	Servente	40 h/sem.
			30	Servente de Pedreiro	40 h/sem.
			200	Serviços Gerais	40 h/sem.
			10	Zelador	40 h/sem.
2	Agente de Serviço III	208	20	Assistente de Serviços	40 h/sem.
			3	Borracheiro	40 h/sem.
			30	Cozinheiro	40 h/sem.
			3	Iluminador	40 h/sem.
			15	Jardineiro	40 h/sem.
			5	Laçador de Animais	40 h/sem.
			120	Merendeira	40 h/sem.
			10	Porteiro	40 h/sem.
			2	Sonoplasta	40h/sem.
3	Agente de Serviço IV	156	5	Auxiliar de Agrimensura	40 h/sem.
			4	Auxiliar de Agropecuária	40 h/sem.
			2	Monitor de Artes Dramáticas	20 h/sem.
			1	Monitor de Artes Plásticas	20 h/sem.
			1	Monitor de Ballet Clássico	20 h/sem.
			2	Monitor de Dança	20 h/sem.
			13	Monitor de Esporte	20 h/sem.
			1	Monitor de Música	20 h/sem.
			2	Oficial de Pavimentação	40 h/sem.
			6	Tratador de Animais	40 h/sem.
			119	Vigia	40 h/sem.
4	Agente de Serviço V	15	2	Artesão	40 h/sem.
			2	Artista de Circo	40 h/sem.
			1	Artista de Teatro	40 h/sem.
			2	Calceteiro	40 h/sem.
			2	Operador de Máquinas Leves	40 h/sem.
			2	Pintor de Parede	40 h/sem.
			2	Salva Vidas	40 h/sem.
5	Agente de Serviço VI	50	2	Cenotécnico	40 h/sem.
			2	Dançarino Tradicional	40 h/sem.
			2	Eletricista de Auto	40 h/sem.
			2	Encanador	40 h/sem.
			2	Funileiro	40 h/sem.
			40	Pedreiro	40 h/sem.
6	Agente de Serviço VII	438	15	Agente de Trânsito	40 h/sem.
			1	Auxiliar de Manutenção	40 h/sem.
			45	Bombeiro	Escala
			195	Guarda Municipal	Escala
			5	Mecânico de Auto	40 h/sem.
			3	Mecânico de Equipamentos Médico Hospitalar	40 h/sem.
			2	Monitor de Artes Dramáticas	40 h/sem.
			2	Monitor de Artes Plásticas	40 h/sem.
			2	Monitor de Ballet Clássico	40 h/sem.
			2	Monitor de Dança	40 h/sem.
			15	Monitor de Esportes	40 h/sem.
			10	Monitor de Música	40 h/sem.
			110	Motorista	40 h/sem.
			30	Operador de Máquina	40 h/sem.
7	Agente de Serviço VIII	14	4	Eletricista	40 h/sem.
			5	Mestre de Obras	40 h/sem.
			3	Pintor Letrista	40 h/sem.
			2	Soldador	40 h/sem.
8	Agente de Serviço IX	10	6	Mecânico de Máquinas Pesadas	40 h/sem.

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 49

TABELA "B" CLASSIFICAÇÃO DA CARREIRA DOS EMPREGOS TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS

CLASSE	DENOMINAÇÃO	QUANT.		FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA
1	Agente Administrativo I	97	8	Auxiliar de Biblioteca	40 h/sem.
			4	Conferente	40 h/sem.
			30	Inspetor de Alunos	40 h/sem.
			55	Recepcionista	40 h/sem.
2	Agente Administrativo II	82	15	Agente de Saneamento	40 h/sem.
			30	Agente de Saúde	40 h/sem.
			2	Almoxarife	40 h/sem.
			30	Aux. de Consultório Odontológico	40 h/sem.
			5	Aux. de Laboratório	20 h/sem.
3	Agente Administrativo III	124	1	Arte Finalista	40 h/sem.
			1	Auxiliar de Museu	40 h/sem.
			109	Serviço Administrativo	40 h/sem.
			6	Técnico de Raio X	30 h/sem.
			5	Telefonista	30 h/sem.
4	Agente Administrativo IV	2	2	Fotógrafo	25 h/sem.
5	Agente Administrativo V	200	6	Auxiliar de Laboratório	40 h/sem.
			79	Auxiliar de Enfermagem	40 h/sem.
			1	Desenhista Projetista	40 h/sem.
			5	Desenhista Técnico de Arquitetura Cadista	40 h/sem.
			1	Desenhista Técnico de Topografia	40 h/sem.
			2	Desenhista Técnico em Geoprocessamento	40 h/sem.
			75	Auxiliar Administrativo	40 h/sem.
			2	Técnico Ambiental	40 h/sem.
			29	Secretário Escolar	40 h/sem.
6	Agente Administrativo VI	10	1	Agente de Campanha Educativa	40 h/sem.
			6	Cadastrador	40 h/sem.
			1	Fotógrafo	40 h/sem.
			2	Topógrafo	40 h/sem.
7	Agente Administrativo VII	111	2	Designer Gráfico	40 h/sem.
			100	Assistente Administrativo	40 h/sem.
			4	Supervisor de Equipe de Vigilância Sanitária e Epidemiológica	40 h/sem.
8	Agente Administrativo VIII	274	1	Agente de Eventos	40 h/sem.
			10	Fiscal de Abastecimento	40 h/sem.
			20	Fiscal de Obras	40 h/sem.
			15	Fiscal de Postura	40 h/sem.
			10	Fiscal de Transporte Coletivo	40 h/sem.
			24	Fiscal de Tributos	40 h/sem.
			2	Técnico em Informática	30 h/sem.
			1	Técnico Agrícola/Vegetação	40 h/sem.
			6	Técnico de Edificações	40 h/sem.
			48	Técnico de Enfermagem	40 h/sem.
			80	Oficial Administrativo	40 h/sem.
			3	Técnico de Enfermagem do Trabalho	40 h/sem.
			2	Técnico Desenhista de Projetos	40 h/sem.
			2	Técnico em Agrimensura	40 h/sem.
			10	Técnico de Laboratório	40 h/sem.
			1	Técnico de Saneamento	40 h/sem.
			20	Técnico de Higiene Dental	40 h/sem.
			10	Técnico em Agropecuária	40 h/sem.
			2	Técnico em Contabilidade	40 h/sem.
			2	Técnico em Legislação	40 h/sem.
			1	Técnico em Resíduos/Riscos	40 h/sem.
			1	Técnico em Tributação	40 h/sem.
			2	Técnico em Turismo	40 h/sem.
			1	Técnico Taxidermista	40h/sem.
9	Agente Administrativo IX	8	3	Auxiliar de Auditoria	40 h/sem.
			5	Técnico de Segurança do Trabalho	40 h/sem.
10	Agente Administrativo X	3	2	Programador de Computador	40 h/sem.
			1	Técnico Administrativo	40 h/sem.

EM BRANCO

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Estado de São Paulo
TABELA "C" CLASSIFICAÇÃO DOS EMPREGOS UNIVERSITÁRIOS

CLASSE	DENOMINAÇÃO	QUANT.	FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA
1/UN	Professor de Artes Plásticas	5	Professor de Artes Plásticas	20h/sem.
1/UN	Professor de Artes Dramáticas	5	Professor de Artes Dramáticas	20h/sem.
1/UN	Professor de Música	2	Professor de Música	20h/sem.
1/UN	Professor III – Biologia	1	Professor III – Biologia	20h/sem.
1/UN	Professor de Educação Física	15	Professor de Educação Física	20 h/sem.
1/UN	Técnico de Esportes II	4	Técnicos de Esportes II	30 h/sem.
2/UN	Programador de Computador	1	Programador de Computador	40 h/sem.
2/UN	Paisagista	1	Paisagista	40 h/sem.
3/UN	Bibliotecário	10	Bibliotecário	30 h/sem.
4/UN	Pedagogo	2	Pedagogo	20 h/sem.
4/UN	Fonoaudiólogo	18	Fonoaudiólogo	40 h/sem.
4/UN	Museólogo	1	Museólogo	20 h/sem.
4/UN	Nutricionista	5	Nutricionista	30 h/sem.
4/UN	Prof. Especialista em Modalidades Desportivas	16	Professor Especialista em Modalidades Desportivas	20 h/sem.
4/UN	Psicólogo	12	Psicólogo	20 h/sem.
4/UN	Advogado	5	Advogado	40 h/sem.
6/UN	Engenheiro Agrônomo	2	Engenheiro Agrônomo	40 h/sem.
7/UN	Enfermeiro	36	Enfermeiro	40 h/sem.
7/UN	Enfermeiro do Trabalho	2	Enfermeiro do Trabalho	30 h/sem.
7/UN	Fisioterapeuta	10	Fisioterapeuta	30 h/sem.
7/UN	Fonoaudiólogo	10	Fonoaudiólogo	30 h/sem.
7/UN	Nutricionista	3	Nutricionista	40 h/sem.
7/UN	Pedagogo	2	Pedagogo	30 h/sem.
7/UN	Psicólogo	10	Psicólogo	30 h/sem.
7/UN	Terapeuta Ocupacional	5	Terapeuta Ocupacional	40 h/sem.
8/UN	Agente Fiscal de Rendas	15	Auditor Fiscal de Rendas	40 h/sem.
8/UN	Advogado	4	Advogado	30 h/sem.
8/UN	Assistente Social	33	Assistente Social	40 h/sem.
8/UN	Biomédico	3	Biomédico	20 h/sem.
8/UN	Dentista	40	Dentista	12 h/sem.
8/UN	Dentista Socorrista	12	Dentista Socorrista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Alergologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Angiologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Auditor	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Cardiologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Cirurgião Geral	20 h/sem.
8/UN	Médico	28	Médico Clínico Geral	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Dermatologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico do Trabalho	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Endocrinologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Gastroenterologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Geriatra	20 h/sem.
8/UN	Médico	25	Médico Ginobstetra	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Hematologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Infectologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	4	Médico Nefrologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Neurologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Oftalmologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Oncologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	6	Médico Ortopedista	20 h/sem.
8/UN	Médico	4	Médico Otorrinolaringologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	30	Médico Pediatra	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Pneumologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	7	Médico Psiquiatra	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Radiologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	3	Médico Reumatologista	20 h/sem.
8/UN	Médico	4	Médico Sanitarista	20 h/sem.
8/UN	Médico	35	Médico Socorrista	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Ultrassonografista	20 h/sem.
8/UN	Médico	5	Médico Urologista	40 h/sem.
9/UN	Biólogo	1	Biólogo	40 h/sem.
9/UN	Biomédico	2	Biomédico	40 h/sem.
9/UN	Bioquímico/Farmacêutico	10	Bioquímico/Farmacêutico	40 h/sem.
9/UN	Contador	4	Contador	40 h/sem.
9/UN	Publicitário	1	Publicitário	40 h/sem.
9/UN	Veterinário	4	Veterinário	40 h/sem.
10/UN	Arquiteto	4	Arquiteto	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro Ambiental	2	Engenheiro Ambiental	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro Civil	5	Engenheiro Civil	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro Civil Orçamentista	3	Engenheiro Civil Orçamentista	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro de Alimentos	5	Engenheiro de Alimentos	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro do Trabalho	2	Engenheiro de Segurança do Trabalho	40 h/sem.
10/UN	Engenheiro Sanitarista	1	Engenheiro Sanitarista	40 h/sem.

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 42

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Estado de São Paulo

TABELA DE SALÁRIOS (REFERÊNCIA)

GRUPO OCUPACIONAL: UNIVERSITÁRIO - "UN"

CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
10	R$ 2.765,86	R$ 2.821,17	R$ 2.876,49	R$ 2.931,81	R$ 2.987,12	R$ 3.042,44	R$ 3.097,76	R$ 3.153,08	R$ 3.208,39	R$ 3.263,71	R$ 3.319,03
9	R$ 2.469,52	R$ 2.518,91	R$ 2.568,30	R$ 2.617,69	R$ 2.667,08	R$ 2.716,47	R$ 2.765,86	R$ 2.815,25	R$ 2.864,64	R$ 2.914,03	R$ 2.963,42
8	R$ 2.204,93	R$ 2.249,03	R$ 2.293,13	R$ 2.337,23	R$ 2.381,32	R$ 2.425,42	R$ 2.469,52	R$ 2.513,62	R$ 2.557,72	R$ 2.601,82	R$ 2.645,92
7	R$ 1.968,69	R$ 2.008,06	R$ 2.047,44	R$ 2.086,81	R$ 2.126,19	R$ 2.165,56	R$ 2.204,93	R$ 2.244,31	R$ 2.283,68	R$ 2.323,05	R$ 2.362,43
6	R$ 1.757,76	R$ 1.792,92	R$ 1.828,07	R$ 1.863,23	R$ 1.898,38	R$ 1.933,54	R$ 1.968,69	R$ 2.003,85	R$ 2.039,00	R$ 2.074,16	R$ 2.109,31
5	R$ 1.569,43	R$ 1.600,82	R$ 1.632,21	R$ 1.663,60	R$ 1.694,98	R$ 1.726,37	R$ 1.757,76	R$ 1.789,15	R$ 1.820,54	R$ 1.851,93	R$ 1.883,32
4	R$ 1.401,28	R$ 1.429,31	R$ 1.457,33	R$ 1.485,36	R$ 1.513,38	R$ 1.541,41	R$ 1.569,43	R$ 1.597,46	R$ 1.625,48	R$ 1.653,51	R$ 1.681,54
3	R$ 1.251,14	R$ 1.276,16	R$ 1.301,19	R$ 1.326,21	R$ 1.351,23	R$ 1.376,25	R$ 1.401,28	R$ 1.426,30	R$ 1.451,32	R$ 1.476,35	R$ 1.501,37
2	R$ 1.117,09	R$ 1.139,43	R$ 1.161,77	R$ 1.184,12	R$ 1.206,46	R$ 1.228,80	R$ 1.251,14	R$ 1.273,48	R$ 1.295,82	R$ 1.318,17	R$ 1.340,51
1	R$ 997,40	R$ 1.017,35	R$ 1.037,30	R$ 1.057,24	R$ 1.077,19	R$ 1.097,14	R$ 1.117,09	R$ 1.137,04	R$ 1.156,98	R$ 1.176,93	R$ 1.196,88

GRUPOS OCUPACIONAIS: TÉCNICO / ADMINISTRATIVO - "TA"

CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
10	R$ 1.369,27	R$ 1.396,66	R$ 1.424,04	R$ 1.451,43	R$ 1.478,81	R$ 1.506,20	R$ 1.533,58	R$ 1.560,97	R$ 1.588,35	R$ 1.615,74	R$ 1.643,12
9	R$ 1.222,56	R$ 1.247,01	R$ 1.271,46	R$ 1.295,91	R$ 1.320,36	R$ 1.344,82	R$ 1.369,27	R$ 1.393,72	R$ 1.418,17	R$ 1.442,62	R$ 1.467,07
8	R$ 1.091,57	R$ 1.113,40	R$ 1.135,23	R$ 1.157,06	R$ 1.178,90	R$ 1.200,73	R$ 1.222,56	R$ 1.244,39	R$ 1.266,22	R$ 1.288,05	R$ 1.309,88
7	R$ 974,62	R$ 994,11	R$ 1.013,60	R$ 1.033,10	R$ 1.052,59	R$ 1.072,08	R$ 1.091,57	R$ 1.111,07	R$ 1.130,56	R$ 1.150,05	R$ 1.169,54
6	R$ 870,20	R$ 887,60	R$ 905,01	R$ 922,41	R$ 939,82	R$ 957,22	R$ 974,62	R$ 992,03	R$ 1.009,43	R$ 1.026,84	R$ 1.044,24
5	R$ 776,96	R$ 792,50	R$ 808,04	R$ 823,58	R$ 839,12	R$ 854,66	R$ 870,20	R$ 885,73	R$ 901,27	R$ 916,81	R$ 932,35
4	R$ 693,71	R$ 707,58	R$ 721,46	R$ 735,33	R$ 749,21	R$ 763,08	R$ 776,96	R$ 790,83	R$ 804,70	R$ 818,58	R$ 832,45
3	R$ 619,38	R$ 631,77	R$ 644,16	R$ 656,54	R$ 668,93	R$ 681,32	R$ 693,71	R$ 706,09	R$ 718,48	R$ 730,87	R$ 743,26
2	R$ 553,02	R$ 564,08	R$ 575,14	R$ 586,20	R$ 597,26	R$ 608,32	R$ 619,38	R$ 630,44	R$ 641,50	R$ 652,56	R$ 663,62
1	R$ 493,77	R$ 503,65	R$ 513,52	R$ 523,40	R$ 533,27	R$ 543,15	R$ 553,02	R$ 562,90	R$ 572,77	R$ 582,65	R$ 592,52

GRUPOS OCUPACIONAIS: OPERACIONAL - "OP"

CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
9	R$ 969,30	R$ 988,69	R$ 1.008,07	R$ 1.027,46	R$ 1.046,84	R$ 1.066,23	R$ 1.085,62	R$ 1.105,00	R$ 1.124,39	R$ 1.143,77	R$ 1.163,16
8	R$ 865,45	R$ 882,76	R$ 900,07	R$ 917,38	R$ 934,69	R$ 952,00	R$ 969,30	R$ 986,61	R$ 1.003,92	R$ 1.021,23	R$ 1.038,54
7	R$ 772,72	R$ 788,17	R$ 803,63	R$ 819,08	R$ 834,54	R$ 849,99	R$ 865,45	R$ 880,90	R$ 896,36	R$ 911,81	R$ 927,26
6	R$ 689,93	R$ 703,73	R$ 717,53	R$ 731,33	R$ 745,12	R$ 758,92	R$ 772,72	R$ 786,52	R$ 800,32	R$ 814,12	R$ 827,92
5	R$ 616,01	R$ 628,33	R$ 640,65	R$ 652,97	R$ 665,29	R$ 677,61	R$ 689,93	R$ 702,25	R$ 714,57	R$ 726,89	R$ 739,21
4	R$ 550,01	R$ 561,01	R$ 572,01	R$ 583,01	R$ 594,01	R$ 605,01	R$ 616,01	R$ 627,01	R$ 638,01	R$ 649,01	R$ 660,01
3	R$ 491,08	R$ 500,90	R$ 510,72	R$ 520,54	R$ 530,37	R$ 540,19	R$ 550,01	R$ 559,83	R$ 569,65	R$ 579,47	R$ 589,30
2	R$ 438,46	R$ 447,23	R$ 456,00	464,77	R$ 473,54	R$ 482,31	R$ 491,08	R$ 499,84	R$ 508,61	R$ 517,38	R$ 526,15
1	R$ 390,60	R$ 398,41	R$ 406,22	414,03	R$ 421,84	R$ 429,66	R$ 438,46	R$ 445,28	R$ 453,09	R$ 460,90	R$ 468,72

EM BRANCO

ANEXO III

EMPREGO EM COMISSÃO - LIVRE PROVIMENTO
Instituídos pela Lei Complementar 197/2005

QUANT.	DENOMINAÇÃO	REF	REQUISITOS
33	Assessor Administrativo	1 EC	Preferencialmente Ensino Médio Completo
04	Assessor de Gabinete	1 EC	Preferencialmente Ensino Médio Completo
04	Assessor Técnico Administrativo	4 EC	Preferencialmente Ensino Superior com formação na área de atuação
01	Assessor Técnico de Comunicação Institucional	4 EC	Preferencialmente Ensino Superior com formação na área de atuação
01	Assessor Técnico de Relações Institucionais	4 EC	Preferencialmente Ensino Médio
01	Auditor Interno	5 EC	Ensino Superior com formação, preferencialmente, em uma das seguintes áreas: Economia, Ciências Contábeis, Administração ou Jurídica.
01	Chefe de Gabinete	5 EC	Preferencialmente Superior
81	Chefe de Seção	2 EC	Preferencialmente Ensino Médio
43	Coordenador de Divisão	3 EC	Preferencialmente, Ensino Superior com formação na área de atuação
16	Diretor de Departamento	5 EC	Preferencialmente, Ensino Superior com formação na área de atuação
01	Subprefeito de Martim Francisco	3 EC	Preferencialmente Ensino Médio

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 43

BLANCO

GRUPO OCUPACIONAL – EMPREGOS DE CONFIANÇA "EC"

REFERÊNCIA/CLASSE	VALOR R$
1 EC	R$ 2.000,00
2 EC	R$ 2.200,00
3 EC	R$ 3.200,00
4 EC	R$ 3.400,00
5 EC	R$ 4.200,00

TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

REFERÊNCIA	VALOR R$
FG	R$ 700,00

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 44

ANCO

EM BRANCO

ANEXO V
EMPREGOS EM COMISSÃO – LOTAÇÃO POR DEPARTAMENTO

DENOM. EMPREGO	GP	DAd	DFi	DJu	DEd	DSa	DRM	DOH	DTT	DPDU	DMA	DSM	DAAER	DPS	DSe	DEREL	DCT	total
Assessor Administrativo	-	01	01	01	04	04	01	01	01	02	01	04	02	04	01	03	02	33
Assessor de Gabinete	04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	04
Assessor Técnico Administrativo	-	01	01	-	01	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	04
Assessor Técnico de Comunicação Institucional	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	01
Assessor Técnico de Relações Institucionais	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	01
Auditor Interno	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	01
Chefe de Gabinete	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	01
Chefe de Seção	01	05	08	-	12	21	05	02	03	08	02	04	03	-	03	02	02	81
Coordenador de Divisão	02	02	04	04	03	04	04	02	01	04	02	03	02	02	01	02	02	43
Diretor de Departamento	-	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	16
Subprefeito de Martin Francisco	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	01
TOTAL POR DEPART.	**11**	**10**	**15**	**06**	**21**	**31**	**11**	**06**	**06**	**15**	**06**	**12**	**08**	**07**	**06**	**08**	**07**	**186**

ANEXO VI
FUNÇÃO GRATIFICADA – LOTAÇÃO POR DEPARTAMENTO

DENOM. EMPREGO	GP	DAd	DFi	DJu	DEd	DSa	DRM	DOH	DTT	DPDU	DMA	DSM	DAAER	DPS	DSe	DEREL	DCT	total
Encarregado de Setor (FG)	01	-	-	-	-	18	01	03	02	-	-	04	02	-	08	-	-	39
TOTAL POR DEPART.	**01**	-	-	-	-	18	01	03	02	-	-	04	02	-	08	-	-	39

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 45

EM BRANCO

ANEXO VII
REQUISITOS DA CARREIRA DOS EMPREGOS OPERACIONAIS
TABELA "A"

CLASSE	EMPREGO	FUNÇÃO	FORMAÇÃO ESCOLAR	EXPERIÊNCIA	
				CONCURSO PÚBLICO	PROCESSO SEL. INTERNO
1	AGENTE DE SERVIÇO I	Agente Comunitário de Saúde	Ensino Fundamental Completo	-	-
2	AGENTE DE SERVIÇO II	Lavador de Veículos Servente Servente de Pedreiro Serviços Gerais Zelador	Ensino Fundamental Completo	1 (um) ano na atividade ou 2 (dois) em similares	2 anos no emprego anterior
3	AGENTE DE SERVIÇO III	Assistente de Serviço Borracheiro Cozinheiro Iluminador Jardineiro Laçador de Animais Merendeira Porteiro Sonoplasta	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação	1 (um) ano na atividade ou 2 (dois) em similares	2 anos no emprego anterior
4	AGENTE DE SERVIÇO IV	Auxiliar de Agrimensura Auxiliar de Agropecuária Monitor de Artes Dramáticas Monitor de Artes Plásticas Monitor de Ballet Clássico Monitor de Dança Monitor de Esporte Monitor de Música Oficial de Pavimentação Tratador de Animais Vigia	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
5	AGENTE DE SERVIÇO V	Artesão Artista de Circo Artista de Teatro Calceteiro Operador de Máquinas Leves Pintor de Parede Salva Vidas	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquinas Leves	3 (três) anos na atividade ou 4 (quatro) em similares	2 anos no emprego anterior

PROC. Nº 2341/06
FOLHA Nº 44

EM BRANCO

6	AGENTE DE SERVIÇO VI	Cenotécnico Dançarino Tradicional Eletricista de Auto Encanador Funileiro Pedreiro	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Motorista	3 (três) anos na atividade ou 4 (quatro) em similares	2 anos no emprego anterior
7	AGENTE DE SERVIÇO VII	Agente de Trânsito Auxiliar de Manutenção Bombeiro Guarda Municipal Mecânico de Auto Mecânico de Equipamentos Médico Hospitalar Monitor de Artes Dramáticas Monitor de Artes Plásticas Monitor de Ballet Clássico Monitor de Dança Monitor de Esportes Monitor de Música Operador de Máquina	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquina	3 (três) anos na atividade ou 4 (quatro) em similares	2 anos no emprego anterior
8	AGENTE DE SERVIÇO VIII	Eletricista Mestre de Obras Motorista Pintor Letrista Soldador	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação.	3 (três) anos na atividade ou 4 (quatro) em similares	2 anos no emprego anterior
9	AGENTE DE SERVIÇO IX	Mecânico de Máquinas Pesadas	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquina Pesadas	3 (três) anos na atividade ou 4 (quatro) em similares	2 anos no emprego anterior

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 147

EM BRANCO

ANEXO VII
REQUISITOS DA CARREIRA DOS EMPREGOS TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS
TABELA "B"

CLASSE	EMPREGO	FUNÇÃO	FORMAÇÃO ESCOLAR	EXPERIÊNCIA	
				CONCURSO PÚBLICO	PROCESSO SEL. INTERNO
1	Agente Administrativo I	Auxiliar de Biblioteca Conferente Inspetor de Alunos Recepcionista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	1 (um) ano na atividade ou 2 (dois) em similares	-
2	Agente Administrativo II	Agente de Saneamento Agente de Saúde Almoxarife Aux. de Consultório Odontológico Aux. de Laboratório	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	1 (um) ano na atividade ou 2 (dois) em similares	2 anos no emprego anterior
3	Agente Administrativo III	Arte Finalista Auxiliar de Museu Serviço Administrativo Técnico de Raio X Telefonista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
4	Agente Administrativo IV	Fotógrafo	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
5	Agente Administrativo V	Auxiliar de Laboratório Desenhista Projetista Desenhista Técnico e de Arq. Cadista Desenhista Técnico de Topografia Desenhista Técnico em Geoproc. Auxiliar Administrativo Técnico Ambiental Secretário Escolar	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
6	Agente Administrativo VI	Agente de Campanha Administrativa Cadastrador Educador Social Fotógrafo Técnico de Esportes Topógrafo	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 48

EM BRANCO

7	Agente Administrativo VII	Designer Gráfico Assistente Administrativo Técnico de Computador Supervisor de Equipe de Vigilância Sanitária e Epidemiológica	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
8	Agente Administrativo VIII	Agente de Eventos Fiscal de Abastecimento Fiscal de Obras Fiscal de Postura Fiscal de Transporte Coletivo Fiscal de Tributos Programador de Computador Oficial Administrativo Técnico Agrícula / Vegetação Técnico de Edificações Técnico de Enfermagem Técnico de Enfermagem do Trabalho Técnico Desenhista de Projetos Técnico em Agrimensura Técnico de Laboratório Técnico em Legislação Técnico de Saneamento Técnico de Higiene Dental Técnico em Agropecuária Técnico em Contabilidade Técnico em Resíduos / Riscos Técnico em Tributação Técnico em Turismo Técnico Taxidermista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
9	Agente Administrativo IX	Auxiliar de Auditoria Técnico de Segurança do Trabalho	Superior Preferencialmente na Área Administrativa, Direito e Contábil Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior
10	Agente Administrativo X	Técnico Administrativo Técnico de Esportes	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	2 (dois) anos na atividade ou 3 (três) em similares	2 anos no emprego anterior

PROC. Nº 2844/06
FOLHA Nº 149

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 150

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Estado de São Paulo

ANEXO VIII
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO "ESTÁGIO PROBATÓRIO OU FUNCIONAL"

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
NOME:	REG:
EMPREGO/EMPREGO:	VÍNCULO:
LOTAÇÃO:	ADMISSÃO: ___/___/_____
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO: _____/_____/_____ à _____/_____/_____	

Fatores de Avaliação

Desempenho do Emprego (D)

FATORES	AVALIAÇÃO				PONTOS
RESPONSABILIDADE Capacidade de responder pelos compromissos assumidos em sua área de atuação.	Assume os compromissos rotineiros. **5,0**	Assume todos os compromissos, tanto rotineiros como imprevistos. **10,0**	Evita assumir compromissos. **2,5**	Além dos rotineiros, assume a maioria dos compromissos imprevistos. **7,5**	__ __ ' __
CONHECIMENTO DO TRABALHO Capacidade de compreender suas atribuições nos aspectos teórico e prático.	Tem dificuldade em compreender suas atribuições. **2,5**	Conhece suas atribuições e as exerce satisfatoriamente. **7,5**	Conhece suas atribuições, mas nem sempre as exerce adequadamente. **5,0**	Conhece suas atribuições, exercendo-as com muita eficácia e eficiência. **10,0**	__ __ ' __
RELACIONAMENTO HUMANO Forma pela qual estabelece contato com pessoas no ambiente de trabalho.	Tem facilidade em relacionar-se. **7,5**	Esforça-se para relacionar-se, mas nem sempre é bem sucedido. **5,0**	Tem facilidade em relacionar-se, mesmo em condições desfavoráveis. **10,0**	Normalmente tem dificuldade em relacionar-se. **2,5**	__ __ ' __
PLANEJAMENTO Capacidade de elaborar planos e programas de trabalho.	Tem excelente capacidade para prever situações conhecidas e imprevistas. **10,0**	Planeja com ineficácia. **2,5**	Planeja de forma adequada as situações conhecidas. **5,0**	Planeja bem situações conhecidas e algumas imprevisíveis. **7,5**	__ __ ' __
DIREÇÃO Capacidade de conduzir planos e programas, a fim de atingir os objetivos propostos.	Esforça-se em conduzir os trabalhos adequadamente para atingir os objetivos. **5,0**	Conduz os trabalhos com clareza e precisão, facilitando o alcance dos objetivos. **10,0**	Conduz os trabalhos de forma correta e, na maioria das vezes, atinge os objetivos. **7,5**	Raramente conduz os trabalhos de forma clara, dificultando sua realização. **2,5**	__ __ ' __
INICIATIVA Capacidade para propor e/ou realizar ações espontaneamente.	Tem iniciativa na maioria das situações. **7,5**	Raramente tem iniciativa. **2,5**	Tem iniciativa em qualquer situação. **10,0**	Tem iniciativa em situações de rotina. **5,0**	__ __ ' __
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL Interesse pela constante atualização de conhecimentos referente à sua área de trabalho.	Não se preocupa em atualizar-se. **2,5**	Atualiza-se constantemente, gerando melhor qualidade no trabalho. **10,0**	Conhecimentos novos nem sempre se refletem na qualidade de seu trabalho. **5,0**	Mostra interesse em atualizar-se. **7,5**	__ __ ' __
TOMADA DE DECISÃO Capacidade para escolher, no momento adequado, a melhor alternativa par a solução de um problema.	Nem sempre toma decisões acertadas. **5,0**	Na maioria das vezes toma decisões adequadas. **7,5**	Tem dificuldade para tomar decisões. **2,5**	Tem muita facilidade para tomar decisões em qualquer situação. **10,0**	__ __ ' __
ORGANIZAÇÃO Forma pela qual ordena suas atividades.	Tem excelente capacidade de organizar atividades simples ou mais complexas. **10,0**	Organiza satisfatoriamente atividades simples. **5,0**	Organiza bem atividades simples e com alguma complexidade. **7,5**	Tem dificuldades para organizar atividades. **2,5**	__ __ ' __
CRIATIVIDADE Habilidade para idealizar e executar atividades de forma original.	Na maioria das vezes contribui com idéias originais e adequadas. **7,5**	Suas idéias raramente são originais ou aplicáveis. **2,5**	Sempre s propõe idéias originais e aplicáveis. **10,0**	As idéias que apresenta são aplicáveis, mas nem sempre originais. **5,0**	__ __ ' __
TOTAL GERAL DO DESEMPENHO					__ __ ' __

EM BRANCO

INTRODUÇÃO

Diante do exposto por telefone pelos representantes desta conceituada Prefeitura quanto à inconstitucionalidade sugerida por técnico de uma Instituição do governo paulista referente à proposta do Plano de Carreira dos servidores públicos apresentada no Projeto de Lei elaborado com total sintonia com a Comissão instituída pelo Chefe do Executivo temos que tecer as seguintes considerações:

Da inconstitucionalidade formal:

A inconstitucionalidade de uma norma, de acordo com os ensinamentos da melhor doutrina, pode ocorrer tanto pela violação substancial de preceitos da Lei Fundamental quanto pela não observância de aspectos técnicos no procedimento de formação da norma (inconstitucionalidade formal).

Como explica o emérito Ministro Gilmar Ferreira Mendes, ***"costuma-se proceder à distinção entre inconstitucionalidade material e formal, tendo em vista a origem do defeito que macula o ato questionado. Os vícios formais afetam o ato normativo singularmente considerado, independentemente de seu conteúdo, referindo-se, fundamentalmente, aos pressupostos e procedimentos relativos à sua formação. Os vícios materiais dizem respeito ao próprio conteúdo do ato, originando-se de um conflito com princípios estabelecidos na Constituição"*** *(Controle de Constitucionalidade: aspectos jurídicos e políticos. Saraiva, São Paulo, 1990, p. 28).*

Tratando da inconstitucionalidade formal, esclarece o grande constitucionalista e doutor em direito pela Universidade de Münster que ***"os vícios formais traduzem defeito de formação do ato normativo, pela inobservância de princípio de ordem técnica ou procedimental ou pela violação de regras de competência. Nesses casos, viciado é o ato nos seus pressupostos, no seu procedimento de formação, na sua forma final"*** (Ob Cit. p. 32).

Considerando o exposto acima temos consciência de que em momento algum violamos ou exorbitamos pela inobservância dos princípios constitucionais conforme texto abaixo transcrito onde deixa claro as várias correntes quanto a aplicabilidade dos dispositivos do art. 37 e 39 da CF.

O Estado Brasileiro, em seu nascedouro, estabeleceu-se como um Estado Pratrimonialista, onde o interesse das elites prevalecia sobre o da maioria da população. Este modelo de Estado, em todos as esferas, poderes e escalões, sempre pautou as indicações para o preenchimento dos cargos públicos.

A primeira tentativa de se efetivar um corpo para o Estado, através da organização de seus agentes, os servidores públicos, em outro modelo que não o pratrimonialista, só vai acontecer com a promulgação da Constituição de 1937, que fixa *"a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos"; (CF 1937, art 156, alínea b)".*

A Carta de 1946 manteve o que já havia sido fixado pela anterior, em seu artigo 186 diz que *"A primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde."*.

A Lei 1.711/52, Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União veio dar organicidade ao que fixava a Constituição da época, de forma a ser a primeira tentativa para se definir qual modelo de função pública deveria organizar o Estado Brasileiro.

A Constituição seguinte, de 1967, período do governo militar, também vai preceituar que *"A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos"* no parágrafo 1º do art. 95. Isto, porém, não se consolida na manutenção do modelo de função pública iniciado na década anterior. Durante o governo militar, houve a desconstituição da Lei 1.711/52, através de uma série de atos, sobre o que não será possível

EM BRANCO

discorrer neste documento. Essa mudança de rumos, aliada ao projeto expansionista dos militares, não só empurrou o Estado à precarização das relações de trabalho com os seus agentes, os servidores públicos – as contratações passaram a ser pelo regime Geral/Celetista, como provocou um retrocesso na forma de captação de quadros para o serviço público. Neste período, os Concursos Públicos representavam a forma de ingresso minoritária, a tônica era o ingresso por indicação pelos mais variados tipos de clientelismo, sem nenhuma forma de planejamento que atendesse aos projetos institucionais e a necessidade pública. Os princípios da impessoalidade, igualdade e equidade eram afrontados.

A Assembléia Constituinte de 1988 limitou o retrocesso pratrimonialista dos militares, estancando as irregularidades de ingresso, ao adotar no inciso II do artigo 37 o ingresso no Cargo por Concurso Público e instituindo o Regime Jurídico Único – RJU - e a Carreira, dando base também para a redefinição do modelo de função pública que o Estado Brasileiro deveria seguir.

A interpretação majoritária do inciso II do art. 37 da Carta de 1988 estabelece a impossibilidade jurídica do desenvolvimento, enrijecendo a gestão pública, com conseqüente perda na qualidade do serviço, porém, no seu artigo 39, apresenta uma dualidade ao estabelecer à possibilidade de desenvolvimento na carreira, com a mudança de um cargo para outro de maior hierarquia.

Quanto às carreiras no serviço público, há tratamento diferenciado em relação às carreiras, distanciando-se os vencimentos, com franco estímulo às "carreiras típicas de Estado", do chamado "núcleo duro", fiscalização, diplomacia e segurança e causando desestímulo às carreiras das áreas sociais, saúde, educação, meio-ambiente, entre outras. A isonomia de tratamento é cada vez mais ferida. Os planos de Cargos são apenas tabelas salariais, com restrita possibilidade de desenvolvimento.

Os Estados modernos têm buscado, ao longo de suas histórias, a melhor forma de definir e organizar a função pública. A função pública, segundo Luiz Alberto dos Santos, é entendida como *"o conjunto de servidores que o Estado tem a sua disposição para desincumbir-se das funções e serviços públicos"*. Os Estados americano, alemão, francês e inglês têm sido o modelo de estudo para Santos e outros estudiosos.

Nesses estudos, onde destacamos os produzidos por Rámon Parada, podemos verificar que em nenhum país se aplica o modelo aberto ou fechado de carreira em seus princípios puros. Segundo Parada *"... a distinção entre Função Pública Aberta e Função Pública Fechada está referida na ausência ou existência de um sistema propriamente dito de função pública que corresponde sempre, para que se possa falar de função pública, ao sistema de corpos hierarquizados ou de carreira..."*

Na Constituição Federal de 1988, esta contradição está presente na incongruência citada acima entre o inciso II do artigo 37 e o parágrafo 2º do artigo 39. O primeiro artigo, segundo interpretação majoritária, mas não única fixa o sistema aberto como modelo de função pública com ingresso sempre via Concurso Público em todos os cargos de menor a maior hierarquia. Porém o segundo, artigo 39, organiza a função pública pelo sistema fechado ou semi-fechado, ao prever cargos organizados em carreira e desenvolvimento nesta, o que exige possibilidade de mudança de cargo de menor hierarquia para outro de maior hierarquia, com, pelo menos, parte das vagas destinadas, portanto para o desenvolvimento na carreira.

Segundo Ramón Parada, os elementos fundamentais de um sistema de função pública fechado são: o Estatuto, o Corpo e a Carreira. Em especial em se tratando do Corpo, Parada afirma que, *"...Significa que o recrutamento é feito para se ingressar não em um posto de trabalho concreto, mas sim em um grupo hierarquizado que tem a seu cargo a responsabilidade do funcionamento de um serviço público, no qual permanece por toda a vida ocupando sucessivamente os postos que esse corpo tem reservados (na estrutura do órgão),* ***cada vez de maior importância, responsabilidade e remuneração...".*** E ainda, com relação à Carreira, *"... A*

EM BRANCO

seleção não é feita para um posto de trabalho, mas para um corpo, e dentro dele tem-se o direito a uma progressão profissional regulamentada, um direito à ascensão, a fazer carreira. *A preparação nesse sistema não é confiada ao sistema geral de educação pública, pois se potencializa com a exigência de conhecimentos especiais, adquiridos antes do ingresso no corpo (oposição) e, depois deste, através de cursos de formação em escolas de funcionários..."* ***(grifo nosso)***.

Ainda segundo Parada, o sistema fechado de carreira, sistema de função pública propriamente dita parte do princípio de que o serviço público exige uma formação diferenciada e mais completa ou diversa da que proporciona o sistema educativo geral. O espírito de serviço público não se consegue somente pagando ao pessoal igual, ou melhor, que nas empresas privadas ou em relação com uma suposta medição da rentabilidade e produtividade de cada posto de trabalho. Este espírito se consolida criando uma disciplina e uma moral de serviço, que motive para além do sistema retributivo. Isso exige necessariamente um Programa de formação específico para desenvolvimento na Carreira.

Já no sistema aberto o que existe é um inventário muito preciso de POSTOS DE TRABALHO, onde o recrutamento de pessoal é feito na medida em que haja necessidade, a seleção e as nomeações se fazem para um POSTO DE TRABALHO concreto. Aqui a pessoa nomeada não entra em um "corpo", o vínculo não é necessariamente permanente, estável, nem tem direito de fazer carreira ou a ocupar outros postos de trabalho superiores.

Os defensores do Sistema Aberto alegam que embora exija um grande trabalho a classificação de postos, depois a Administração não tem que se preocupar com formação, promoções e as pensões. Assim, é possível a livre dispensa de pessoal quando o posto que ocupa não é necessário, e selecionar de novo quando se criam serviços diferentes. Pressupõe-se que o setor privado conte com empresas eficientes para facilitar o intercâmbio do pessoal com a Administração Pública e que o sistema educativo geral é capaz de proporcionar a capacitação necessária para o exercício da função pública.

Entendemos que a função fechada, não é praticada no Estado Brasileiro, com exceções das carreiras de militares, magistrados, dentre outras.

Se nos debruçarmos sobre os modelos, praticados na Europa Continental, com especial destaque na França, poderemos encontrar soluções que indiquem caminhos para o que queremos para o Estado Brasileiro.

Um modelo de Função Pública que pudéssemos chamar de brasileiro e pode ser construído com o viés Semi Fechado, onde há reserva de parte das vagas para os postos de trabalho de maior nível hierárquico, para efetivação do princípio constitucional da Carreira, garantido o pleno desenvolvimento através dos institutos da Promoção e Ascensão Funcional. Este modelo poderá garantir o princípio da equidade e a oxigenação do Estado, com o ingresso de cidadãos brasileiros via Concurso Público e a racionalização e melhoria dos serviços públicos, com a seleção interna via processo de formação. Dessa forma estaríamos garantindo a carreira e o sistema de corpo do sistema fechado – no qual se ingressa não em um posto de trabalho concreto, mas sim em um grupo hierarquizado que tem a seu cargo a responsabilidade do funcionamento de um serviço público, no qual se permanece por toda a vida ocupando sucessivamente os postos que esse corpo tem reservado (na estrutura do órgão), cada vez de maior importância, responsabilidade e remuneração.

Outros princípios que são respeitados com a adoção deste modelo misto são os da impessoalidade e o da moralidade administrativa. Estes princípios não podem ser reduzidos à figura do concurso público como forma de ingresso aos quadros do Estado. O processo de Ascensão ou Promoção Funcional pode e deve ser construído de forma a se garantir que os investimentos que o Estado faz na qualificação de seus agentes se reflitam na melhoria dos serviços prestados por este mesmo Estado. No modelo misto estaremos valorizando a experiência

EM BRANCO

consolidada do trabalho dos servidores e o investimento do Estado na formação específica feita pelas Instituições Públicas e Escolas de Governo. Formação essa indispensável para constituir um Estado garantidor dos serviços públicos essenciais à população.

Rogério Viola Coelho, em seu parecer sobre a carreira dos Técnico-administrativos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, afirma: *"No Estado de Direito, é a carreira dos servidores públicos – estabelecida pelo ordenamento jurídico – que realiza o postulado da isonomia no âmbito das instituições públicas. Ela e somente ela é capaz e realizar o princípio isonômico em sua dupla dimensão: assegura – com previsibilidade, através de normas gerais e abstratas, impessoais, portanto – tratamento igual aos iguais e tratamento diferenciado aos que se tornam, ao longo do tempo, desiguais em mérito profissional. A carreira constitui para os trabalhadores do Estado, uma determinação do princípio da igualdade, que não é senão o postulado básico da Justiça".*

Hoje, seja através das ações de capacitação rotineiras, como cursos e treinamentos, seja através da capacitação pela experiência no exercício da Função Pública, o Estado Brasileiro investe quantias no mínimo razoáveis na capacitação de seus quadros. O que o Estado ainda não faz é garantir a estes mesmos agentes o cumprimento do dispositivo constitucional instituído pelo parágrafo 2º do artigo 39, de existência de carreiras de verdade e de desenvolvimento nestas.

Por conseqüência, com o modelo existente no Brasil, de carreiras reduzidas a cargos, e progresso dentro destes desvinculado da qualificação e desempenho, onde a ênfase está no caráter individual de serviço e na visão de que cada indivíduo deve fazer sua própria carreira via Concurso Público. Assim, é grande número de servidores em final de carreiras e com formação superior a exigida pelo cargo ocupado, com grande ocorrência de desvios de função e maior desmotivação dos servidores. Esta situação gera um vínculo frágil com sua função de agente público, acomodação no modelo burocrático e redução da qualidade do serviço.

Ao não garantir Carreira, nos moldes aqui conceituados, o Estado brasileiro também não garante os serviços públicos de qualidade que tem o dever de garantir.

A progressão funcional, dentro desta visão, se constitui num processo de formação, onde todos os servidores que possuem os requisitos de ingresso para o cargo/especialidade podem e devem participar de processo de capacitação funcional, como modalidade específica de desenvolvimento na carreira.

A capacitação funcional é o procedimento didático-pedagógico desenvolvido periodicamente pela Instituição, objetivando o incremento da qualificação profissional dos servidores e a seleção dentre os servidores que apresentam os requisitos para ocupar novo cargo, daqueles que apresentem o melhor perfil para o exercício do mesmo.

Entendemos que através desse processo de formação/seleção, estamos tratando de qualificar o processo de desenvolvimento na carreira e o próprio serviço público, respeitando os princípios constitucionais do artigo 5º e garantindo o Instituto da Carreira no Serviço Público que, como afirma Coelho *"constitui um instrumento indescartável de gestão da função pública, porquanto é capaz de garantir a motivação para o trabalho e o aperfeiçoamento profissional, promovendo, segundo critérios impessoais e objetivos, o progresso social dos trabalhadores do Estado.* A sua instituição corresponde, assim, a um interesse público relevante, na medida em que se destina a produzir uma maior eficiência dos serviços públicos.

"Trata-se, ademais, de um imperativo ético-jurídico que decorre de postulados explícitos do ordenamento constitucional, aos quais às autoridades e instituições públicas devem obediência."

RESUMINDO

Reconhecendo que havia se tornado em um mero mecanismo de "apadrinhamento" a possibilidade existente, na Constituição anterior, de que por lei fossem criados cargos efetivos para

EM BRANCO

os quais a figura do concurso público seria dispensável, o legislador constituinte fez constar no corpo da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, o art. 37, II, abaixo transcrito, que exige a aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público.

"Art. 37. A administração pública federal direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei;

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;"

Diversos foram os que defenderam que o art. 37, II, da Constituição Federal impossibilitava qualquer forma de progressão funcional, todavia, dirimindo qualquer dúvida, promulgou-se, em 1998, a Emenda Constitucional nº 19 que, dando nova redação ao art. 39 da Constituição Federal, abaixo transcrito, expressamente previu a possibilidade de que cargos correlatos fossem organizados em carreira, com requisitos estabelecidos em lei para a promoção entre eles, sendo um dos requisitos obrigatórios a participação em cursos de formação e aperfeiçoamento.

"Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados."

Todavia, mesmo antes da própria Emenda Constitucional nº 19, chamado o Supremo Tribunal Federal a se manifestar, esclareceu este que a vedação constitucional não era impeditivo a que fossem os cargos organizados em carreira, ou seja, o que a Constituição havia vedado, além do ingresso sem concurso público, era a passagem de servidores ocupantes de determinados cargos para outros cargos integrantes de carreiras diversas.

Neste sentido transcreve-se julgados do STF.

EM BRANCO

EMENTA: "Ação Direta de Inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos. - O critério do mérito aferível por concurso publico de provas ou de provas e títulos e, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego publico isolado ou em carreira. para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas títulos, não o sendo, porem, para os cargos subseqüentes que nela se escalonam ate o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que e a "promoção". Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela constituição a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados. - o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal também não permite o "aproveitamento", uma vez que, nesse caso, ha igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo. Ação Direta de Inconstitucionalidade que se julga procedente para declarar inconstitucionais os artigos 77 e 80 do ato das disposições constitucionais transitórias do Estado do Rio de Janeiro."

(STF. Tribunal Pleno. ADI-231 / RJ. Rel. Min. Moreira Alves. DJ. 13.11.92)

EMENTA: - "Relevância jurídica da argüição de inconstitucionalidade, perante o art. 37, II, da Carta Federal, da previsão de provimento derivado, a título de ascensão funcional, quando impropriamente considerada, como integrada, na mesma carreira, a série de cargos superiores, a ser preenchida com preterição da exigência de concurso público. Medida cautelar deferida."

(STF. Tribunal Pleno. ADIMC-1345 / ES. Rel. Min. Octavio Gallotti. DJ. 20.09.95)

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PRELIMINAR: EXIGÊNCIA DE DEFESA DO ATO OU TEXTO IMPUGNADO PELO ADVOGADO GERAL DA UNIÃO. PROVIMENTO DE CARGOS DE CARREIRA DE PROCURADOR DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA SEM CONCURSO PÚBLICO, ART. 68 DO A.D.C.T. DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. 1. Preliminar: A Constituição exige que o Advogado Geral da União, ou quem desempenha tais funções, faça a defesa do ato impugnado em ação direta de inconstitucionalidade. Inadmissibilidade de ataque à norma por quem está no exercício das funções previstas no § 3º do art. 103. 2. O art. 68 do A.D.C.T. fluminense, reportando-se ao § 1º do art. 121 das disposições permanentes e ao art. 11 da Lei. nº 1.279/88, o qual alterou o art. 18 da Lei nº 804/84, determina, de forma enigmática, o "aproveitamento" de ocupantes de cargo de Assistente Jurídico na carreira de Procurador da Assembléia Legislativa. O § 1º do art. 97 da Carta de 1969 exigia concurso público para a "primeira investidura" no serviço público, e não para cargo inicial de carreira, além de ressalvar outros casos indicados em lei; permitia, pois, o provimento derivado de cargos públicos pelo acesso, transferência, aproveitamento e progressão funcional. Precedente: Repr. nº 1.163-PI. O art. 37, II, da Constituição exige concurso público para investidura em qualquer cargo público, salvo para os cargos em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração e para os cargos subseqüentes da carreira, cuja investidura se faz pela forma de provimento denominada "promoção". Não permite, pois, o provimento por ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento de servidor em cargos ou empregos públicos de outra carreira, diversa daquela para a qual prestou concurso público. Precedente: ADIN nº 231-RJ. 3. Ação direta julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade e a conseqüente ineficácia do art. 68 do A.D.C.T., desde a promulgação da Constituição fluminense."

(STF. Tribunal Pleno. ADI-242 / RJ. Votação unânime. Rel. Min. Paulo Brossard. DJ. 23.03.01)

EM BRANCO

Esclarecedor o voto do Excelentíssimo Ministro Relator Paulo Brossard, o qual se transcreve parcialmente.

*"O art. 37, II, da Constituição Federal determina que 'a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.' **Aqui se manifestou a preocupação moralizadora do Constituinte de 1988 ao fechar duas comportas: o entendimento de que a exigência do concurso era apenas para a primeira investidura em cargo público e as exceções que a lei poderia prever.***

Neste sentido já se manifestou esta Corte de julgamento nas ADIns. nº 231-RJ, RTJ 144-24, e 245/RJ, RTJ 143/391**, relatadas pelo Min. Moreira Alves, que se estendeu por um ano, de 08.08.91 a 05.08.92, **estando assim a primeira ementada, in verbis:

"Ação Direta de Inconstitucionalidade". Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos e empregos públicos.

O critério de mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é**, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, **indispensável para o cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese, para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subseqüentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a 'promoção'.

Estão, pois, banidas** as formas de investidura admitidas pela Constituição, **a ascensão e a transferência**, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isto mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, **ao contrário do que ocorre com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados.

O inciso II do artigo 37 da Constituição Federal não permite o 'aproveitamento', uma vez que, neste caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso público exigido pelo mencionado dispositivo.

Ação direta julgada procedente..."

Como a quaestio juris é a mesma, nada tenho a acrescentar ao que já ficou decidido nos precedentes do plenário, aos quais me reporto." (grifos inexistentes no texto original)

Contudo, para verificar-se a compatibilidade da promoção com o ordenamento constitucional, antes de mais nada, é importante definir-se o intuito do legislador constituinte quando prescreveu, no art. 37, II, da Constituição Federal , que *"a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".*

Nada mais esclarecedor desta vontade (do legislador constituinte originário) do que a justificativa apresentada em 11.07.88 na Emenda Supressiva 2T00736-1.

"Suprima-se, no artigo 38, II, a expressão 'primeira'.

EM BRANCO

JUSTIFICATIVA

O texto, da forma como se encontra redigido, permite o ingresso no serviço público através de um concurso público para carreiras cujas exigências de qualificação profissional sejam mínimas como mero trampolim para, por mecanismos internos muitas vezes escusos, se atingir cargos mais especializados.

"Da mesma forma, por este dispositivo, nada impede que alguém ingresse no serviço público em um órgão 'X', onde não há grande concorrência, e isso sirva como justificativa para admissão em outro órgão sem qualquer concurso."

Quando da confecção do atual texto constitucional, inicialmente deu-se ao ora art. 37, II, redação ligeiramente diversa do que foi aprovada no texto final. Previa-se, na redação inicialmente aprovada pelas diversas Comissões parlamentares do Congresso Nacional, que *"a PRIMEIRA investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração"*.

Quando o legislador constituinte decidiu estatuir que a investidura em cargos públicos depende de aprovação prévia em concurso público, não pretendeu este extinguir o mecanismo de promoção como crescimento funcional dentro de uma carreira, mas, como perfeitamente aclarado na Emenda Supressiva 2T00736-1, simplesmente impedir que pudessem, no serviço público, ocorrer situações de servidores, concursados para cargos de determinadas carreiras, sendo realocados para cargos integrantes de outras carreiras. Buscou o legislador constituinte impedir que houvesse a possibilidade de servidores serem admitidos para carreiras com mínimas exigências profissionais e depois aproveitados em cargos especializados.

Para dirimir ainda qualquer possibilidade de controvérsia, importante frisar que o legislador constituinte não quis acabar com a carreira, mas sim, tal como consta da Emenda Supressiva 2T00736-1, garantir que o servidor aprovado em concurso público para determinada carreira pudesse ser promovido apenas dentro desta carreira. Claramente exposto que se fundamentou este em que *"**O texto**, da forma como se encontra redigido, **permite o ingresso no serviço público através de um concurso público para carreiras cujas exigências de qualificação profissional sejam mínimas como mero trampolim para,** por mecanismos internos muitas vezes escusos, **se atingir cargos mais especializados**"*. (grifos inexistentes no texto original)

O Ministro Moreira Alves, Relator da ADI-231/RJ, em seu voto sustenta que *"O elemento histórico indica que a intenção da retirada do adjetivo 'primeira' foi impedir práticas abusivas, feitas por vias de provimentos derivados como a ascensão e a transferência, com base no dispositivo maleável contido no §1º do artigo 97 da Emenda Constitucional nº 1/69. E, com essa supressão, alterou-se, de modo profundo a exigência de concurso público para a investidura em cargos públicos. O inciso II do artigo 37 da Constituição não mais apresenta os dois fatores de afrouxamento do moralizante princípio administrativo da necessidade de concurso público para o provimento de cargos públicos que se encontravam na Emenda Constitucional nº 1/69: a referência à PRIMEIRA investidura em cargo público e a possibilidade de a lei estabelecer exceções à exigência de concurso público para esta primeira investidura.*

...Mas, para que não se pretenda levar ao extremo a necessidade de concurso público para qualquer cargo ou emprego público em qualquer circunstância, a própria Constituição abre exceções a formas de provimento derivado que expressamente admite. *...Para que não se pretenda que é incompatível com a exigência de concurso público para a investidura em cargo ou*

EM BRANCO

emprego público a promoção (provimento também derivado), pois esta pressupõe uma carreira que é formada por uma série de cargos iniciais iguais, escalonando-se em séries de cargos intermediários ascendentes até alcançar-se a série de cargos finais que é o último elo desta cadeia ascendente, e, se poderia sustentar que a ascensão de um cargo de carreira para o imediatamente superior nela seria também uma investidura em cargo público a exigir novo concurso, em diversos dispositivos a atual Constituição alude a cargos de carreira "e a promoção", inclusive por merecimento, em oposição à antiguidade. Aliás, a Constituição, quando se refere a carreiras específicas do Poder Executivo (e, portanto, de servidores públicos sem peculiaridades que os diferenciem, nesse particular, dos demais servidores públicos em geral) – assim a dos Advogados da União e a dos Procuradores dos Estados e do Distrito Federal - , friza que esses servidores serão organizados em carreira, sendo que o ingresso na classe inicial dependerá de concurso público de provas e títulos (art. 131 e 132.)

O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, portanto, no atual sistema constitucional**, ressalvados os cargos em comissão declarados por lei de livre nomeação e exoneração, **indispensável para o provimento de cargo ou emprego público isolado ou de carreira**. Para o isolado, em qualquer situação, **para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subseqüentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a 'promoção'.

Estão, pois, banidas** das formas de investidura admitidas pela Constituição **a ascensão e a transferência**, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, **ao contrário do que se sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados."

Importante ressaltar os doutos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello, segundo quem *"... a exigência de formas de provimento derivadas, de modo algum significa abertura para costear-se o sentido próprio do concurso público. Como este é sempre específico, para dado cargo, inserto em carreira certa, quem nele se investiu não pode depois, sem novo concurso público, ser transladado para cargo de carreira diversa ou de outra carreira melhor redistribuída ou de encargos mais nobres ou elevados.*

O nefando expediente a que se alude foi algumas vezes adotado, no passado, sob a escusa de corrigir-se desvio de funções ou com arrimo na nomeclatura esdrúxula de 'transposição de cargos'. Corresponde a uma burla manifesta do concurso público. É o que permite que candidatos singelos, destinados a cargos de modesta expressão – e que se qualificaram tão-somente para eles – venham a ascender, depois de aí investidos, a cargos outros, para cujo ingresso se demandaria sucesso em concursos de dificuldades muito maiores, disputados por concorrentes de qualificações bem mais elevadas."

Ou seja, tal com reiteradamente decidido pelo Supremo Tribunal Federal, inequívoco que se apresenta, o instituto da promoção como forma de provimento dos demais cargos integrantes de uma carreira, perfeitamente compatível com o ordenamento constitucional estatuído pela Constituição de 1988.

O que não se apresenta constitucionalmente cabível é, a pretexto de promoção, prover-se cargos não integrantes da mesma carreira sem concurso, em burla ao instituto constitucional insculpido no artigo 37, II, da Constituição Federal.

EM BRANCO

OMEGA

Isto posto, fica claro que, no Projeto de Lei a ser encaminhado à Câmara Municipal os serviços públicos foram distribuídos em duas carreiras específicas: Operacional e Técnico-Administrativo, uma representada pelos "Agentes de Serviços" e outra pelos "Agentes Administrativos" sem contar com os empregos de nível universitário e as carreiras específicas de magistério e guarda municipal.

A idéia de que algumas funções têm caráter isolado como a de fotógrafo cai por terra quando a Instituição cria condições para que um servidor em função inferior à de fotógrafo possa se preparar para assumir esta função, bem como, também cria condições para que o fotógrafo se prepare para outra função superior dentro da mesma carreira.

Atenciosamente,

Eliazar Ceccon - Consultor Técnico

LIDO EM SESSÃO DE HOJE.
SALA DAS SESSÕES, EM
22 de dezembro de 2006

PRESIDENTE

ENCAMINHAR AS COMISSÕES:
Justiça e Redação
Finanças e Orçamento

Diretor Geral

VISTA

Aos 22 de dezembro de 2006 faço estes autos com vista à Comissão de Justiça e Redação Eu, Secretário subscrevi.

PROC. Nº 2241/06
FOLHA Nº 1

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

ESTADO DE SÃO PAULO - BRASIL

GABINETE DO PREFEITO

Mogi Mirim, 8 de dezembro de 2 006

Recebido hoje. Protocole-se e encaminhe-se para leitura na Sessão Ordinária de 11 de dezembro de 2007, "ex-vi" do disposto no Art. 118 e §§ do Regimento Interno.
Secretaria da Câmara, 8 de dezembro de 2006.
VALTER JOSÉ POLETTINI
Diretor-Geral

OF.CM.Nº 566/06

Excelentíssimo Senhor
Vereador **JOSÉ DOS SANTOS MORENO**
Digníssimo Presidente da Câmara Municipal
N E S T A

Ref.: Convocação de Extraordinária.

Senhor Presidente;

Na forma prevista pelo art. 18, § 3º, item "1", da Lei Orgânica do Município de Mogi Mirim, dirijo-me a Vossa Excelência com o objetivo de convocar **EXTRAORDINARIAMENTE** essa Augusta Câmara Municipal para o **período de 16 de dezembro de 2006 a 14 de janeiro de 2007**, para deliberar sobre as matérias constantes da tabela abaixo:

MENSAGEM Nº	ASSUNTO
132/06	Revoga Lei 3.966/04 – Confecções Lelus Ltda.
139/06	Alteração de horário de funcionamento de bares
148/06	Concessão de Uso – Centro de Apoio P.R.A. Vida
149/06	Desapropriação de área para instalação da FEBEM
150/06	Altera dispositivo da Lei 3.101/98 – transporte coletivo
151/06	Inclusão de Programas na LDO/2006 e PPA/2006-2009
152/06	Inclusão de Programas na LDO/2007
153/06	Convênio com o SENAC
154/06	Desdobro da Receita do SAAE
155/06	Abono salarial aos profissionais do Magistério
159/06	Abertura de Crédito do SAAE
156/06	Plano de Carreira da Prefeitura
157/06	Plano de Carreira do SAAE
158/06	Plano de Carreira do Magistério
S/Nº	**VETO PARCIAL ao Projeto de Lei 147/06**

Atenciosamente,

CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

De acordo. Legal.
GP., em 8 de dezembro de 2006

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
PRESIDENTE DA CÂMARA

PROTOCOLO
N.o de Ordem 194
Fls. n.o 91 Livro n.o 7
Data da Entrada 8 de dezembro de 2006

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

PARECER FAVORÁVEL Nº 150/2006 DA COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2006 DE AUTORIA DO EXCELENTÍSSIMO SENHOR CARLOS NELSON BUENO (PROCESSO 284/2006).

Recebido nesta data, a Comissão de Justiça e Redação acolhe o Projeto de Lei Complementar nº 12/2006 (Processo nº 284/2006), de autoria do Prefeito Municipal Carlos Nelson Bueno que **"dispõe sobre a reestruturação do quadro do pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim"**.

O Projeto de Lei em tela, é uma conquista do servidor público há muito almejada, haja visto que regulamentos que hoje disciplinam a estrutura administrativa da Prefeitura Municipal, estão ultrapassados, adaptando a realidade aos parâmetros legais.

A criação dos empregos novos, a transformação de alguns empregos e manutenção de outros é o resultado da adequação às necessidades das novas demandas, da continuidade dos projetos de programas em curso, sempre com vista à melhoria dos serviços públicos e das condições de trabalho e de vida dos servidores.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

Continuação do parecer ao Projeto de Lei Complementar nº 12/2006.

Esta relatora é favorável à matéria em tela e, por ser legal e procedente, envia-o juntamente com os demais membros da Comissão, pelos seus membros que abaixo subscrevem, o encaminham para o Plenário deliberar.

Sala das Comissões, em 21 de Dezembro de 2006.

P/COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

VEREADORA PROFª. MÁRCIA RÓTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI
PRESIDENTE E RELATORA

VEREADOR JOÃO LUÍS ANDRADE TEIXEIRA
MEMBRO

VEREADOR ANTONIO FRANCO
MEMBRO

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

PARECER Nº 66/2006, DA COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO, REFERENTE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2006 DE AUTORIA DO SENHOR PREFEITO MUNICIPAL CARLOS NELSON BUENO, PROCESSO Nº 284/06.

Através da mensagem 156/06, o Senhor Prefeito Municipal envia á esta Casa de Leis, conforme o artigo 39, inciso IV, do Regimento Interno, o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2006, ***"Dispõe sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mirim."***

O Projeto de Lei Complementar em evidência, busca autorização Legislativa para que o Executivo possa fazer a reestruturação do quadro geral de pessoal, plano de empregos, salários e carreira, bem como o plano de avaliação desempenho dos servidores municipais da Administração Direta.

O Projeto de Lei Complementar busca acompanhar o desenvolvimento do Município, e atender as necessidades globais da Administração Pública, também tem como foco o aprimoramento do serviço prestado á população , o qual deve ser de boa qualidade ao bom e perfeito desenvolvimento político administrativo do Município e isso se concretizará através de servidores valorizados e motivados.

A elaboração deste plano de carreira observou as determinações constantes da Constituição Federal e da Lei Orgânica do Município, e ainda houve muitas reuniões com os servidores municipais e

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

vale ressaltar que este projeto em questão teve aprovação de mais de 70% dos servidores.

Com a criação dos empregos novos, a transformação de alguns empregos e manutenção de outros é o resultado da adequadação ás necessidades das novas demandas, da continuidade dos projetos e programas em curso, sempre com o objetivo da melhoria dos serviços públicos e das condições de trabalho aos servidores.

Diante do exposto este Presidente Relator desta Comissão remete o presente Projeto de Lei, ao Douto Plenário para exame e deliberação .

È o nosso parecer.

Sala das Comissões, 21 de dezembro de 2006.

VEREADOR LUIZ CARLOS FERNANDES CORTEZ "BOCA"
Presidente-relator

VEREADOR ANTÔNIO FRANCO
Vice-Presidente

DATA

Aos 21 de dezembro de 2006 recebi estes autos. Eu, 1ª Secretária subscrevi

CONCLUSÃO

Aos 21 de dezembro de 2006 faço estes autos conclusos ao Senhor Presidente da Câmara. Eu, 1ª Secretária subscrevi

À "Ordem do Dia" da Sessão Lesgilativa Extraordinária de 22 de dezembro de 2006.
GP., em 21 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÈ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

DATA

Aos 21 de dezembro de 2006 recebi estes autos. Eu, 1ª Secretária subscrevi

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

Emenda Aditiva

Acrescenta-se ao artigo 95 do Projeto de Lei Complementar 12/06 .

Art.95 ... com efeitos a contar a partir de 1º de janeiro de 2007 .

Sala das Sessões Vereador Santo Rotolli " em 14 de dezembro de 2006

VEREADOR JONAS ALVES ARAÚJO FILHO

Ao "Expediente" da Próxima Sessão.
Proposição recebida hoje, na Secretaria da Câmara, sob ordem cronológica nº .....
Secretaria da Câmara Municipal aos 14 de dezembro de 2006

(Diretor Geral)

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

EMENDA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2006.

Emenda Modificativa – No Projeto de Lei Complementar nº 12/2006, no Anexo VII, requisitos da carreira dos empregos técnicos / administrativos, Tabela A e Tabela B, passa a viger conforme tabela em anexo.

Sala das Sessões "SANTO ROTTOLI" aos 21 de Dezembro de 2006.

VEREADORA PROFª. MÁRCIA ROTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI

VEREADOR JOÃO LUÍS ANDRADE TEIXEIRA

VEREADOR ANTONIO FRANCO

Ao "Expediente" da Próxima Sessão.
Proposição recebida hoje, pela Secretaria da
Câmara, sob ordem cronológica nº .....
Secretaria da Câmara Municipal aos 22
de Dezembro de 2006

(Diretor Geral)

ANEXO VII
REQUISITOS DA CARREIRA DOS EMPREGOS OPERACIONAIS
TABELA "A"

CLASSE	EMPREGO	FUNÇÃO	FORMAÇÃO ESCOLAR	CONCURSO PÚBLICO
1	AGENTE DE SERVIÇO I	Agente Comunitário de Saúde	Ensino Fundamental Completo	-
2	AGENTE DE SERVIÇO II	Lavador de Veículos Servente Servente de Pedreiro Serviços Gerais Zelador	Ensino Fundamental Completo	Concurso Público
3	AGENTE DE SERVIÇO III	Assistente de Serviço Borracheiro Cozinheiro Iluminador Jardineiro Laçador de Animais Merendeira Porteiro Sonoplasta	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
4	AGENTE DE SERVIÇO IV	Auxiliar de Agrimensura Auxiliar de Agropecuária Monitor de Artes Dramáticas Monitor de Artes Plásticas Monitor de Ballet Clássico Monitor de Dança Monitor de Esporte Monitor de Música Oficial de Pavimentação Tratador de Animais Vigia	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
5	AGENTE DE SERVIÇO V	Artesão Artista de Circo Artista de Teatro Calceteiro Operador de Máquinas Leves Pintor de Parede Salva Vidas	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquinas Leves	Concurso Público

EM BRANCO

6	AGENTE DE SERVIÇO VI	Cenotécnico Dançarino Tradicional Eletricista de Auto Encanador Funileiro Pedreiro	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Motorista	Concurso Público
7	AGENTE DE SERVIÇO VII	Agente de Trânsito Auxiliar de Manutenção Bombeiro Guarda Municipal Mecânico de Auto Mecânico de Equipamentos Médico Hospitalar Monitor de Artes Dramáticas Monitor de Artes Plásticas Monitor de Ballet Clássico Monitor de Dança Monitor de Esportes Monitor de Música Operador de Máquina	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquina	Concurso Público
8	AGENTE DE SERVIÇO VIII	Eletricista Mestre de Obras Motorista Pintor Letrista Soldador	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação.	Concurso Público
9	AGENTE DE SERVIÇO IX	Mecânico de Máquinas Pesadas	Ensino Fundamental Completo e conhecimento na área de atuação. CNH categoria D para Operador de Máquina Pesadas	Concurso Público

EM BRANCO

ANEXO VII
REQUISITOS DA CARREIRA DOS EMPREGOS TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS
TABELA "B"

CLASSE	EMPREGO	FUNÇÃO	FORMAÇÃO ESCOLAR	CONCURSO PÚBLICO
1	Agente Administrativo I	Auxiliar de Biblioteca Conferente Inspetor de Alunos Recepcionista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
2	Agente Administrativo II	Agente de Saneamento Agente de Saúde Almoxarife Aux. de Consultório Odontológico Aux. de Laboratório	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
3	Agente Administrativo III	Arte Finalista Auxiliar de Museu Serviço Administrativo Técnico de Raio X Telefonista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
4	Agente Administrativo IV	Fotógrafo	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação	Concurso Público
5	Agente Administrativo V	Auxiliar de Laboratório Desenhista Projetista Desenhista Técnico e de Arq. Cadista Desenhista Técnico de Topografia Desenhista Técnico em Geoproc. Auxiliar Administrativo Técnico Ambiental Secretário Escolar	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público
6	Agente Administrativo VI	Agente de Campanha Administrativa Cadastrador Educador Social Fotógrafo Técnico de Esportes Topógrafo	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público

EM BRANCO

7	Agente Administrativo VII	Designer Gráfico Assistente Administrativo Técnico de Computador Supervisor de Equipe de Vigilância Sanitária e Epidemiológica	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público
8	Agente Administrativo VIII	Agente de Eventos Fiscal de Abastecimento Fiscal de Obras Fiscal de Postura Fiscal de Transporte Coletivo Fiscal de Tributos Programador de Computador Oficial Administrativo Técnico Agrícula / Vegetação Técnico de Edificações Técnico de Enfermagem Técnico de Enfermagem do Trabalho Técnico Desenhista de Projetos Técnico em Agrimensura Técnico de Laboratório Técnico em Legislação Técnico de Saneamento Técnico de Higiene Dental Técnico em Agropecuária Técnico em Contabilidade Técnico em Resíduos / Riscos Técnico em Tributação Técnico em Turismo Técnico Taxidermista	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público
9	Agente Administrativo IX	Auxiliar de Auditoria Técnico de Segurança do Trabalho	Superior Preferencialmente na Área Administrativa, Direito e Contábil Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público
10	Agente Administrativo X	Técnico Administrativo Técnico de Esportes	Ensino Médio Completo e conhecimento na área de atuação. Curso Técnico na área de atuação	Concurso Público

PROC. Nº 2.841/98
FOLHA Nº 74

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

Emendas ao Projeto de Lei Complementar nº 12/2006, que *"dispõe sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de cargos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim".*

Emenda Supressiva – Suprimam-se do Projeto de Lei Complementar nº 12/2006, os seguintes itens abaixo:

1 – Do Art. 3º, "o inciso XXI";

2 – Do Art. 9º, "o §3º e § 4º";

3 – Do Art. 10º, § 2º, a expressão "ou processo seletivo interno";

4 – Do Art. 46, "o item II";

5 – O "Art. 47º, seus parágrafos e incisos" renumerando-se os demais;

Sala das Sessões "SANTO ROTTOLI" aos 21 de Dezembro de 2006.

VEREADORA PROFª. MÁRCIA ROTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI

VEREADOR JOÃO LUÍS ANDRADE TEIXEIRA

VEREADOR ANTONIO FRANCO

Ao "Expediente" da Próxima Sessão.
Proposição recebida hoje, na Secretaria da Câmara, sob ordem cronológica.
Secretaria da Câmara Municipal aos 22
de Dezembro de 2006.

(Diretor Geral)

JUSTIFICATIVA

De acordo com a Constituição Federal, em seu Art. 37, inciso I ***"os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como os estrangeiros, na forma da lei"*** e continua no inciso II ***"a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para o cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação ou exoneração"***.

Em 19 de Abril de 2005, foi aprovado pela Câmara Municipal de Mogi Mirim, uma emenda a Lei Orgânica do Município, que suprimiu a parte final do Art. 147º que mencionava ***"o acesso a cargos de escalão superior"*** mediante processo seletivo interno.

Por isso, na análise do Projeto de Lei Complementar nº 12/2006, a Comissão de Justiça e Redação através de emendas, entende que para o texto se adequar as normas vigentes no país, há necessidade de se suprimir o processo seletivo interno.

Com isso, aguardamos a acolhida pelos demais nobres Edis desta Casa de Leis, para que não haja no futuro problemas para os servidores municipais e nem para o Poder Público.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

Rua Dr. José Alves, 129 - Fone (19) 3814-1200 - Fax (19) 3814-1224 - Mogi Mirim - SP
ESTADO DE SÃO PAULO

EDITAL DE CONVOCAÇÃO Nº 28 (VINTE E OITO) DE 2006

"de Sessão Legislativa Extraordinária"

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO, Presidente da Câmara Municipal de Mogi Mirim, Estado de São Paulo etc., no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Artigo 116 da Resolução nº 216, de 14 de dezembro de 1998 (Regimento Interno vigente), combinado como o Artigo 23, II, alínea "a" e tendo presente o Ofício CM nº 566/06, do Senhor Prefeito Municipal, que convocou a Câmara de 16 de dezembro de 2006 à 14 de janeiro de 2007 decide:

CONVOCAR a Primeira Sessão da Convocação Extraordinária para o dia 22 de dezembro de 2006, às 18 horas, destinada na "Ordem do Dia" à leitura, encaminhamento e votação das seguintes matérias:

EM PRIMEIRO TURNO
"ex-vi" do disposto no § 4º, do Artigo 161 do Regimento Interno

1. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "dispondo sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim". ***Emenda Aditiva do Vereador Jonas Alves Araújo Filho***. Com Pareceres das Comissões de Justiça e Redação e de Finanças e Orçamento.

2. Projeto de Lei Complementar nº 13, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "dispondo sobre a reorganização administrativa e a reestruturação do quadro de pessoal com plano de empregos, carreira e salários do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim (SAAE)" ***Emenda Aditiva do Vereador Jonas Alves Araújo Filho***. Com Pareceres das Comissões de Justiça e Redação e de Finanças e Orçamento.

3. Projeto de Lei Complementar nº 14, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "estabelecendo o Estatuto do Magistério Público do Município de Mogi Mirim e respectivo plano de carreira e salários da rede municipal de ensino e dando outras providência" ***Emenda Aditiva do Vereador Jonas Alves Araújo Filho***. Com Parecer conjunto das Comissões de Justiça e Redação e de Educação, Saúde e Assistência Social e Parecer da Comissão de Finanças e Orçamento.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM

Rua Dr. José Alves, 129 - Fone (19) 3814-1200 - Fax (19) 3814-1224 - Mogi Mirim - SP
ESTADO DE SÃO PAULO

4. Projeto de Lei nº 196, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal, "dispondo sobre desdobro da receita e despesa do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim (SAAE), para o exercício de 2007". Com Parecer da Comissão de Finanças e Orçamento.

EM TURNO ÚNICO
"ex-vi" do disposto no § 2º, I, do Artigo 161do Regimento Interno

5. Projeto de Lei nº 181, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "alterando dispositivos da Lei Municipal nº 3.101, de 1998 que dispõe sobre a administração do Serviço Municipal de Transporte Coletivo de Passageiros por ônibus no Município". Com Pareceres das Comissões de Justiça e Redação e de Obras, Serviços Públicos e Atividades Privadas.

Ficam pois, os(as) Senhores(as) Vereadores(as), notificados(as) da Sessão Extraordinária em questão, nos termos regimentais.

Dado e passado nesta cidade, na Secretaria da Câmara Municipal, em 21 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

Em questão de ordem a Vereadora Aparecida Pereira requereu fosse o PLC 12/2006 votado separadamente das três emendas, a primeira do vereador Jonas Alves Araújo Filho e Segunda e terceira dos Vereadores Márcia Róttoli de Oliveira Masotti e João Luís Andrade Teixeira, sendo seu pedido aprovado por 7 votos favoráveis e 2 contrários. O vereador Jonas Alves Araújo Filho, por sua vez, requereu que na votação em separado das emendas, fosse sua emenda votada separadamente das demais emendas, sendo seu pedido aprovado por 8 votos favoráveis e 1 contrário. Após discussão do Projeto e Emendas conjuntamente, passou a casa a votar em separado as emendas do Projeto. Votada a emenda do vereador Jonas Alves Araújo Filho, esta foi aprovada por 8 votos favoráveis e 1 contrário. Ato contínuo, foram votadas, de uma só vez, as emendas de autoria dos Vereadores Márcia Róttoli de Oliveira Masotti e João Luís Andrade Teixeira, as quais foram rejeitadas por 6 votos contrários e 3 favoráveis.

Por fim foi votado, por unanimidade, em Primeiro (1º) Turno, na forma do § 4º, do Artigo 160, do Regimento Interno, o Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2006, de autoria do Senhor Prefeito Municipal.

À "Ordem do Dia" da próxima sessão, realizada ainda hoje, para ser discutido e votado em segundo turno.

Sala das Sessões "Vereador Santo Róttoli", em 22 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Rua Dr. José Alves, 129 - Fone (19) 3814-1200 - Fax (19) 3814-1224 - Mogi Mirim - SP
ESTADO DE SÃO PAULO

EDITAL DE CONVOCAÇÃO Nº 29 (VINTE E NOVE) DE 2006

"de Sessão Legislativa Extraordinária"

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO, Presidente da Câmara Municipal de Mogi Mirim, Estado de São Paulo etc., no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Artigo 116 da Resolução nº 216, de 14 de dezembro de 1998 (Regimento Interno vigente), combinado como o Artigo 23, II, alínea "a" e tendo presente o Ofício CM nº 566/06, do Senhor Prefeito Municipal, que convocou a Câmara de 16 de dezembro de 2006 à 14 de janeiro de 2007 decide:

CONVOCAR a Segunda Sessão da Convocação Extraordinária para o dia 22 de dezembro de 2006, após o término da Sessão Extraordinária, convocada que foi através do Edital nº 28/2006, destinada na "Ordem do Dia" à discussão e votação das seguintes matérias:

EM SEGUNDO TURNO
"ex-vi" do disposto no § 4º, do Artigo 161 do Regimento Interno

1. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "dispondo sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim"

2. Projeto de Lei Complementar nº 13, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "dispondo sobre a reorganização administrativa e a reestruturação do quadro de pessoal com plano de empregos, carreira e salários do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim (SAAE)"

3. Projeto de Lei Complementar nº 14, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "estabelecendo o Estatuto do Magistério Público do Município de Mogi Mirim e respectivo plano de carreira e salários da rede municipal de ensino e dando outras providência"

4. Projeto de Lei nº 196, de 2006, de autoria do Prefeito Municipal "dispondo sobre desdobro da receita e despesa do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim (SAAE), para o exercício de 2007.

Ficam pois, os(as) Senhores(as) Vereadores(as), notificados(as) da Sessão Extraordinária em questão, nos termos regimentais.

Dado e passado nesta cidade, na Secretaria da Câmara Municipal, em 21 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

Submetido a votos em Sessão Extraordinária de hoje, em Segundo (2º) Turno, na forma do § 4º, do Artigo 161 do Regimento Interno, a Casa aprovou sem voto discordante do Plenário, o Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2006, de autoria do Senhor Prefeito Municipal.

Encaminhe-se à Comissão de Justiça e Redação para as formalidades do artigo 180 do Regimento Interno, remetendo-se a seguir à sanção do Sr. Prefeito Municipal.

Sala das Sessões "Vereador Santo Róttoli", em 22 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 12 DE 2006

(REDAÇÃO FINAL)

Tendo em vista que a propositura em referência foi nesta data, aprovada pela Casa, a COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO, reunida, ainda hoje, para os fins do artigo 180 do Regimento Interno vigente (Resolução n° 216, de 14 de dezembro de 1998) manifesta-se pela remessa do aludido Projeto de Lei Complementar, a sanção do Senhor Prefeito Municipal, observando-se o disposto no artigo 181, do citado Regimento Interno, tal como foi aprovado e se vê redigido às folhas dos autos em exame.

Sala das Comissões, em 27 de dezembro de 2006.

VEREADORA MÁRCIA ROTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI
Presidente

VEREADOR PROF. JOÃO LUÍS ANDRADE TEIXEIRA
Membro

VEREADOR ANTONIO FRANCO
Membro

EM BRANCO

PROC. Nº 284 / 06
FOLHA Nº 78

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

Em 26 de dezembro de 2006

Of. Nº 265/2006
Senhor CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

Senhor Prefeito,

Em cumprimento ao artigo 59, da Lei Orgânica do Município de Mogi Mirim, de 04 de abril de 1990, combinado com o artigo 210, da Resolução nº 216, de 14 de dezembro de 1998 (Regimento Interno vigente), tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência os inclusos **AUTÓGRAFOS Nºs. 210, 211, 212, 213 e 214, de 2006**, correspondentes aos **PROJETO DE LEI Nº 181, PROJETOS DE LEI COMPLEMENTAR Nºs 12, 13 e 14, e PROJETO DE LEI Nº 196, de 2006,** respectivamente.

Atenciosamente,

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

Rua Dr. José Alves, 129 - Centro - Fone : (019) 3814.1200 - Fax: (019) 3814.1224 - Mogi-Mirim - SP

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12 DE 2006

AUTÓGRAFO Nº 211, DE 2006

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL, PLANO DE EMPREGOS, SALÁRIOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM APROVA:

TÍTULO I
DA REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar reestrutura o Quadro de Pessoal, o Plano de Empregos, Salários e Carreiras da Prefeitura de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial.

Art. 2º O regime jurídico principal, de direitos, vantagens, deveres e descontos legais, aplicável aos servidores é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e toda legislação pertinente.

§ 1º Poderá ser instituído, se necessário, através de lei específica, regime especial para carreiras típicas de Estado.

§ 2º A remuneração dos servidores públicos de que trata o § 4º do art. 39 da Constituição Federal somente poderá ser fixada ou alterada por Lei específica.

Art. 3º Para efeito desta lei complementar considera-se:

I - **emprego público** - aquele criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos servidores público sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.);

EM BRANCO

II - **posto de trabalho** - a unidade de atribuição delimitada dentro do conjunto de responsabilidades de um emprego;

III - **servidor público** - toda pessoa física vinculada ao poder público como servidor;

IV – **salário** - a retribuição ao servidor público;

V – **remuneração** - o salário, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

VI - **tabela salarial** - o conjunto de valores, por grupo ocupacional, organizado de acordo com as classes e padrão;

VII – **função** - o conjunto de atribuições assemelhadas, relativas a determinada área de atividade, que exigem requisitos semelhantes de escolaridade e experiência para seu desempenho;

VIII - **gratificação de função** - o valor pago ao servidor pelo exercício de atividades de maior complexidade e adicionais às atribuições e responsabilidades de seu emprego efetivo, não se incorporando aos salários e sendo devida enquanto o servidor permanecer no exercício da função gratificada (FG);

IX - **quadro de pessoal** - a expressão da estrutura organizacional, definida por empregos, estabelecido com base na força de trabalho necessária à obtenção dos objetivos da Administração;

X - **grupo ocupacional** - o agrupamento de empregos com atribuições correlatas e afins, segundo a natureza do trabalho ou grau de conhecimento exigido para o seu desempenho;

XI – **classe** - a unidade que define o valor relativo dos empregos no escalonamento de seu respectivo grupo ocupacional, expressa por algarismo arábico;

XII – **nível** - a posição do emprego na respectiva carreira, expresso por algarismo romano;

XIII – **padrão** - o conjunto de referência e grau;

EM BRANCO

XIV – **referência** - cada um dos valores da faixa salarial representado por algarismo arábico (classe);

XV – **grau** - a letra que identifica o salário recebido pelo servidor dentro da tabela de referência;

XVI – **interstício** - o espaço de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;

XVII – **carreira** - a possibilidade de evolução funcional do servidor admitido mediante Concurso Público, de ascender dentro das referências e graus fixadas no padrão, constante da tabela de salários;

XVIII – **progressão** - a passagem do servidor, admitido mediante Concurso Público, de ascender ao grau imediatamente superior, dentro da mesma faixa de referência;

XIX – **ascensão** - a passagem do servidor de uma classe para a outra imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos, de conformidade com o Anexo IV desta lei complementar;

XX - **concurso público** - o processo de recrutamento e seleção de pessoal para ingresso no serviço público municipal, e que se constituirá de provas ou de provas e títulos nos termos da legislação vigente e do respectivo edital;

XXI - **processo seletivo interno** - o instrumento de aferição de qualificação a que se submeterão os servidores públicos para ascensão a vagas no nível imediatamente superior ao emprego que ocupam, na forma da lei, e que se dará por meio de provas ou de provas e títulos, em sistemática idêntica à utilizada em Concursos Públicos, e cuja validade se encerra com o preenchimento dos empregos oferecidos.

CAPÍTULO II
DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 4º O Quadro Geral de Pessoal da Prefeitura é integrado pelos empregos públicos dos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII integrantes desta Lei Complementar:

a) **Anexo I** – Empregos de Provimento Efetivo: mantidos, criados, transformados e extintos;

EM BRANCO

b) **Anexo II** – Empregos de Provimento Efetivo: discriminados por quantidade, classe, denominação, função e carga horária;

c) **Anexo III** - Empregos em Comissão, discriminados por quantidade, denominação, referência e requisitos, instituídos pela Lei Complementar nº 197/2005;

d) **Anexo IV** - Tabelas Salariais e Tabela de Gratificação de Função;

e) **Anexo V** - Empregos em Comissão: lotação por Departamento;

f) **Anexo VI** - Função Gratificada: lotação por Departamento;

g) **Anexo VII** – Tabelas de Requisitos da Carreira dos empregos operacionais e técnico/administrativo;

h) **Anexo VIII** – Avaliação de Estágio Probatório e Avaliação Funcional.

Art. 5º Os empregos de provimento efetivo ficam com as denominações, classes e funções estabelecidos na conformidade do Anexo I, parte integrante desta Lei Complementar observada as seguintes normas:

I - criados, os que constam somente na "Situação Nova";

II - mantidos os empregos, que figuram sem modificações nas duas situações;

III - transformados, com as alterações previstas na coluna "Situação Nova", os constantes nas duas situações;

IV - extintos na vacância, os que constam na "Situação Atual" sem correspondência com a função na "Situação Nova".

Art. 6º Os empregos públicos constantes do Anexo II serão providos mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do emprego, na forma prevista em lei.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

§ 1º Os Grupos ocupacionais a que se refere o inciso XIV, do art. 3º, desta Lei Complementar, são os constantes do Anexo II, agrupados de acordo com os seguintes critérios:

I - **OPERACIONAL** – Constituído pela carreira de AGENTE DE SERVIÇOS, com níveis de I a IX, cujas atribuições predominantes requeiram destreza manual ou aquelas que lhe forem assemelhadas, de acordo com a tabela A do Anexo II;

II - **TÉCNICO/ADMINISTRATIVO** – Constituído pela carreira de AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO, com níveis de I a X, cujas atribuições predominantes sejam de natureza burocrática ou técnica de nível médio, de acordo com a tabela B do Anexo II;

III - **UNIVERSITÁRIO** – Constituído pelos empregos cujas atribuições exijam formação de nível superior na área de atuação e registro na categoria de acordo com a tabela "C" do Anexo II.

§ 2º Os empregos e funções integrantes das carreiras dos Grupos Ocupacionais, possuem uma referência salarial para cada classe, da seguinte forma:

I - Operacional – 9 (nove) classes com 11 (onze) valores cada;

II - Técnico/Administrativo – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada;

III - Universitário – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada.

§ 3º Para os Grupos Ocupacionais Operacional, Técnico/Administrativo e Universitário, cada classe (referência) salarial tem amplitude de 20% (vinte por cento) e é composta de onze valores progressivos (grau), separados por intervalos de 2,0% (dois por cento), designados por letras de "A" a "K", conforme tabelas A, B e C do Anexo IV desta Lei Complementar.

Art. 7º Os ocupantes dos empregos transformados constantes da coluna "Situação Atual" do Anexo I ficam automaticamente enquadrados nos empregos e classes (referências) constantes na coluna "Situação Nova".

EM BRANCO

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

SEÇÃO I
DA ADMISSÃO

Art. 8º A admissão de pessoal será autorizada pelo Chefe do Executivo, e encaminhado para providências pelo Diretor de Administração da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, desde que exista vaga, mediante a realização de Concurso Público.

§ 1º O órgão interessado deverá solicitar e justificar o preenchimento da vaga ao Departamento de Administração, para análise e definição.

§ 2º Para o disposto no "*caput*" deste artigo, será observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal.

Art. 9º São formas de provimentos de empregos públicos:

I - nomeação (convocação de concurso);

III - ascensão.

§ 1º A nomeação será feita:

a) em caráter efetivo mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos quando se tratar de provimento de empregos ou empregos dessa natureza;

b) em comissão quando se tratar de provimento de empregos dessa natureza, a critério do Chefe do Executivo, observado o que dispõe a Lei Complementar nº 197/2005.

§ 2º Para os empregos efetivos a nomeação será feita àqueles pertencentes aos Grupos Ocupacionais, nas referências e grau inicial do respectivo padrão salarial.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

§ 3º A ascensão será feita mediante Processo Seletivo Interno nos quais será aferida a qualificação dos servidores públicos para ocuparem as vagas no nível superior ao que exercem, dentro da carreira do Grupo Ocupacional a que seu emprego pertence, observado os requisitos da carreira mencionados no Anexo VII desta Lei Complementar.

§ 4º O Processo Seletivo Interno será de provas e/ou títulos e sua validade se encerrará com o preenchimento das vagas oferecidas.

Art. 10 O Concurso Público deverá constar de provas teóricas objetivas, provas práticas e títulos na área profissional de atuação do emprego em concurso.

§ 1º A elaboração do concurso será organizada por uma comissão composta por 3 (três) membros indicados pelo Chefe do Executivo com a supervisão do Departamento de Administração / Divisão de Recursos Humanos.

§ 2º Empresa especializada poderá ser contratada para realização de Concurso Público ou Processo Seletivo Interno.

SEÇÃO II
DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 11. Os Concursos Públicos de ingresso, organizados pelo Departamento de Administração devem obedecer aos critérios desta Seção.

Art. 12. O prazo de validade para os concursos será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério da administração municipal, devendo a admissão do candidato obedecer à ordem de classificação final regularmente publicada.

Art. 13. Os Concursos Públicos de provas e títulos reger-se-ão por instrumentos especiais publicados em órgão oficial de imprensa, que estabelecerão em edital:

I - a modalidade do concurso;

II - o conteúdo e tipo das provas, com a indicação da bibliografia;

EM BRANCO

III - a natureza dos títulos;

IV - o prazo de validade do concurso;

V - os critérios de aprovação e classificação;

VI - as habilitações necessárias e condições para o preenchimento dos empregos vagos;

VII - o número de vagas a serem oferecidas para preenchimento;

VIII - lista classificatória durante o prazo de validade do concurso.

§ 1º Recusando a vaga oferecida, o candidato será eliminado da lista classificatória do Concurso Público.

§ 2º O critério de classificação será por provas e títulos, correspondendo:

I - Provas: valor de 0 (zero) a 10 (dez), será considerado aprovado o candidato que obtiver avaliação igual ou superior a 5 (cinco) pontos;

II - Títulos: aos possuidores de títulos, além da formação básica exigida, serão atribuídos pontos cuja somatória não poderá ultrapassar o total de 7 (sete) pontos, obedecendo aos seguintes critérios;

a) doutorado na área relacionada ao emprego, com valor unitário de 1,25 (um ponto e vinte e cinco centésimo), com peso total de 2,5 (dois pontos e meio) que será somado à nota da prova escrita;

b) mestrado na área relacionada ao emprego, com valor de 1,0 (um ponto), com peso total de 2,0 (dois pontos) que será somado à nota da prova escrita;

c) curso de pós-graduação *(lato sensu)* ou de especialização, em área relacionada ao emprego, com carga horária mínima de 360 horas, com valor de 0,75 (setenta e cinco centésimo de ponto), com peso total de 1,5 (um ponto e meio), que será somado à nota da prova escrita;

EM BRANCO

d) congressos, simpósios, cursos, jornada e similares na área pública realizados nos últimos 3 (três) anos da data do concurso, 0,5 (meio ponto), com peso total de 1,0 (um ponto), que será somado à nota da prova escrita.

§ 3º Os critérios para desempate deverão atentar pela ordem:

I - maior idade;

II - estado civil – casado ou viúvo;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

Art. 14 Para preenchimento dos empregos públicos serão observados os requisitos mínimos indicados, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigações de espécie alguma para a Prefeitura ou qualquer direito para o beneficiário.

Art. 15 A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício do emprego público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

Parágrafo único. Serão reservados os seguintes percentuais de empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, cuja admissão dar-se-á por meio de Concurso Público:

I - 20% (vinte por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de até 10 (dez) empregos;

II - 10% (dez por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de 11 (onze) até 100 (cem) empregos;

III - 05% (cinco por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de mais 100 (cem) empregos.

EM BRANCO

Art. 16 O servidor nomeado para o emprego efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas para o desempenho do emprego em conformidade com o Plano de Avaliação de Desempenho mencionado no artigo 60 desta Lei Complementar.

Art. 17 Os empregos em comissão serão providos mediante nomeação por Ato do Prefeito, atendidas, quando for o caso, as exigências legais para o seu preenchimento contido na Lei Complementar 197/2005 e suas posteriores alterações.

Parágrafo único. Todo servidor público que vier a ocupar emprego em comissão terá resguardado o direito de retornar ao seu emprego de origem.

SEÇÃO III
DA READAPTAÇÃO

Art. 18 O integrante do Quadro de Efetivo, quando por motivo de doença, comprovada por laudo médico oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social, que o impeça de maneira irreversível e definitiva de exercer sua função, será readaptado em nova função.

§ 1º - Readaptação é a transferência do servidor visando o exercício de funções inerentes ao emprego mais compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada em perícia médica.

§ 2º - O laudo da perícia médica oficial será fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, confirmado do médico do trabalho e/ou por uma junta médica constituída por médicos especialistas do Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura Municipal.

Art. 19 A readaptação se dará:

I - pela redução de capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, do mesmo nível de complexidade, após reabilitação profissional;

II - pela redução da capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, de nível inferior de complexidade, após reabilitação profissional;

EM BRANCO

III - pela incapacidade especifica comprovada para o exercício da função decorrente de traumas psíquicos, doenças profissionais, moléstias incuráveis e/ou transmissíveis.

Art. 20 O readaptado será avaliado semestralmente na conformidade do § 2º do artigo 18, num período de dois anos.

Art. 21 O integrante do Quadro do Efetivo declarado readaptado será designado para exercer uma atribuição compatível com as limitações, mas no mesmo nível de salários da que ocupa, no Departamento de origem, podendo ser locado em outro Departamento de acordo com as necessidades da Administração Municipal.

Art. 22 Na hipótese do artigo anterior, o profissional readaptado não perderá em nenhuma situação o caráter de efetivo, ficando unicamente impedido de exercer os direitos e deveres que lhe forem vedados pelo laudo médico.

Art. 23 Será computado para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado.

Art. 24 Decorridas 4 (quatro) avaliações semestrais, o Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura decidirá por:

I - o retorno do servidor para a função de origem;

II - a permanência na função na qual foi readaptado; e

III - encaminhamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, para afastamento.

SEÇÃO IV
DA CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DE EMPREGOS

Art. 25 A criação de novos empregos ou a transferência dos já existentes podem se dar por meio de Lei nos casos em que houver alteração na estrutura organizacional da Prefeitura, que determine mudanças nas atividades ou quando o emprego não estiver mais compatível com os trabalhos desenvolvidos.

Art. 26 As descrições das responsabilidades e atribuições dos empregos discriminados no Anexo II serão definidas através de Decreto no prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação dessa Lei.

EM BRANCO

SEÇÃO V
DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 27 A Prefeitura poderá contratar pessoal por tempo determinado para:

I - execução de obras e serviços absolutamente transitórios;

II - atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestação de serviços durante o período de vigência do mesmo;

III - atender estado de calamidade pública e comoção interna.

Art. 28 As contratações com base no artigo anterior serão feitas na forma prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal e dependerão da existência de recursos orçamentários e não poderá ter prazo superior a 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 29 O salário do pessoal contratado no regime instituído no art. 27 desta Lei Complementar, não poderá ser superior ao fixado para o emprego permanente da Prefeitura, na classe (referência) inicial.

SEÇÃO VI
DOS ESTAGIÁRIOS

Art. 30 Para prestação de serviços específicos poderão ser admitidos estagiários em convênio com instituições educacionais, conforme definido em lei específica.

Art. 31 A admissão será firmada por simples termo e não caracterizará vínculo empregatício.

CAPÍTULO IV
DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 32 Os servidores efetivos terão a carga horária e seus salários fixados de acordo com as classes (referências) constantes dos Anexos II e IV, parte integrante desta Lei Complementar.

EM BRANCO

§ 1º A remuneração dos servidores públicos municipais, os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, obedecerão ao que dispõe o inciso XI, do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º A partir da publicação desta Lei, para os novos concursos públicos, a Administração Municipal obedecerá para os empregos ou funções com duas cargas horárias mencionadas no Anexo II, a carga horária maior com seu respectivo salário.

Art. 33 É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público da Prefeitura.

Art. 34 Os empregos em comissão, criados pela Lei Complementar nº 197/2005, ficam com as denominações e referências de salários estabelecidos na conformidade do Anexo III e IV, parte integrante desta Lei.

Art. 35 Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 36 É vedada a acumulação remunerada de empregos públicos exceto quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 37 Nenhum servidor público da Prefeitura terá retribuição inferior ao correspondente à menor referência salarial.

Art. 38 Os salários dos ocupantes de empregos públicos da Prefeitura são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV do art. 37 e nos arts. 39, § 4º, 150, inciso II, 153, inciso III, e 153, § 2º, inciso I.

Art.39 Aplica-se aos servidores ocupantes de emprego público da Prefeitura o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX da Constituição Federal.

Art. 40 O Departamento de Administração publicará, anualmente, os valores do subsídio e da remuneração dos empregos públicos da Prefeitura.

EM BRANCO

Art. 41 Lei específica disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão da Prefeitura para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Art. 42 A remuneração dos servidores públicos da Prefeitura organizados em carreira é fixada nos termos do art. 37, incisos X e XI e §§ 4º e 8º do art. 39 da Constituição Federal, respeitado o que dispõe o artigo 68, específico do Plano de Avaliação de Desempenho mencionado nesta Lei Complementar.

Art. 43 A despesa com pessoal ativo e inativo não poderá exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de empregos ou funções, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pela Prefeitura, só poderá ser feita:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

§ 2º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, a Prefeitura adotará se necessário, as seguintes providências:

I - redução em pelo menos vinte 20% (vinte por cento) das despesas com empregos em comissão e funções de confiança;

II - exoneração dos servidores não estáveis.

§ 3º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação mencionada na Lei de Responsabilidade Fiscal referida neste Artigo, o servidor estável poderá perder o emprego, desde que ato normativo motivado pelo Executivo especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.

EM BRANCO

§ 4º O servidor que perder o emprego na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 5º O emprego objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.

§ 6º A Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999, dispõe sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 3º deste artigo.

CAPÍTULO V
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 44 Haverá substituição no impedimento legal e temporário do ocupante de emprego em comissão ou de função gratificada e nas suas férias, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 1º O substituto perceberá a diferença de salário entre as duas situações, enquanto durar a substituição.

§ 2º Findo o período de substituição o substituto retornará ao seu emprego de origem.

CAPÍTULO VI
DA CARREIRA

Art. 45 A Carreira Funcional representa a possibilidade legal de acesso por meio da progressão ou ascensão do servidor do quadro permanente, admitido mediante Concurso Público, respeitados os requisitos básicos dos empregos pretendidos.

Art. 46 A evolução funcional dos servidores integrantes do quadro efetivo, após sua confirmação no emprego nos termos do art. 9º desta Lei Complementar, dar-se-á por:

I - **PROGRESSÃO** – a passagem do servidor de um valor para o grau imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial da classe correspondente ao seu emprego, respeitado os critérios definidos no Plano de Avaliação de Desempenho, mencionado no art. 68 desta Lei Complementar;

EM BRANCO

II - **ASCENSÃO** – a passagem do servidor de classe para uma imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos de conformidade com o Anexo VII desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Inexistindo na carreira, candidato na área de atuação no emprego do grau imediatamente inferior, a ascensão poderá se dar até o grau que o anteceder.

Art. 47 A ascensão de que trata o inciso II, do artigo anterior, dar-se-á desde que o servidor comprove sua capacidade por meio de Processo Seletivo Interno, para o exercício de atribuições do emprego correspondente, respeitada a carreira do Grupo Ocupacional a que pertence.

§ 1º A ascensão na forma do "*caput*" deste artigo, somente ocorrerá com expressa autorização do Chefe do Executivo, desde que haja vaga, necessidade e disponibilidade financeira.

§ 2º Obrigatoriamente, a ascensão será a primeira fase para o preenchimento das vagas disponíveis no Quadro Efetivo da Prefeitura, após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da publicação da presente Lei, e as vagas remanescentes não preenchidas serão destinadas à Concurso Público.

§ 3º Realizado o Processo Seletivo Interno na conformidade com o disposto no "caput" deste artigo, e, havendo servidores que se encontrem em situação de igualdade, utilizar-se á como critério de desempate, respectivamente:

I - maior idade;

II - estado civil – casado, viúvo ou separado;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

CAPÍTULO VII
DOS DIREITOS E VANTAGENS

Art. 48 Fica garantido apenas aos servidores públicos municipais admitidos antes da vigência desta Lei Complementar os adicionais pagos em parcelas destacadas a título de "vantagens pessoais":

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

I - adicional de 4% (quatro por cento) sobre a referência salarial do servidor, a cada 2 (dois) anos de serviço efetivamente prestado e ininterrupto ao Município, reajustado, automaticamente, na mesma data de sua admissão no serviço público municipal;

II - adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) a cada cinco anos de exercício efetivo e ininterrupto ao Município, calculado sobre a remuneração do servidor;

III - sexta parte, devida ao servidor que contar com 24 (vinte e quatro) anos e 6 (seis) meses ou mais de serviço efetivamente prestado ininterrupto ao Município, calculado pela remuneração, dividida por 6 (seis).

§ 1º A partir da vigência desta Lei Complementar todos os que ingressarem no serviço público, convocados para assumirem vaga de concurso público, não terão direito aos adicionais previsto nos incisos I, II e III deste artigo.

§ 2º Fica garantido ainda, à todo servidor do município, quando for o caso:

I - adicional de insalubridade e de periculosidade, decorrente do exercício de atividades insalubres e/ou perigosas, que serão pagos de acordo com a legislação federal em vigor, após emissão de laudo pericial pelo órgão competente da administração municipal;

II - adicional noturno e horas extraordinária na conformidade do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrentes do trabalho noturno compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas até às 5 (cinco) horas e além do horário normal de trabalho, sendo vedado ultrapassar 2 (duas) horas diárias e 60 (sessenta) horas mensais;

EM BRANCO

III - função gratificada, decorrente do exercício de funções de confiança;

IV - salário família, equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para cada dependente legal, homem ou mulher, até os 18 (dezoito) anos ou quando universitário até 25 (vinte e cinco) anos, desde que solteiros e sem rendimentos com comprovação da situação mencionada neste inciso e os comprovadamente inválidos, mediante laudo médico, sem limite de idade para este caso.

Art. 49 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos será concedida gratificação especial por assiduidade.

§ 1º A gratificação especial por assiduidade, de natureza meritória, será de 6% (seis por cento) da remuneração mensal do servidor, avaliada no período consecutivo de 3 (três) meses.

§ 2º A cada trimestre, desde que cumprida as exigências desta lei, será pago 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal do servidor, em parcela destacada.

§ 3º Decorridos 12 (doze) trimestres consecutivos em que o servidor obtiver o benefício contínuo, terá direito a receber mensalmente, 6% (seis por cento) de sua remuneração, pagas em parcelas destacadas a título de gratificação especial por assiduidade.

§ 4º A partir do 13º (décimo terceiro) trimestre, o valor do benefício passará a ser de 8% (oito por cento) ao mês, seguindo a regra dos parágrafos anteriores.

§ 5º Não terá direito a gratificação especial de assiduidade o servidor que:

I - estiver afastado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - sofrer algum tipo de punição administrativa anexada em seu prontuário, como advertência ou suspensão;

III - registrar o ponto diário com atrasos;

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

IV - obtiver faltas justificadas ou não, exceto quando as faltas se der por:

a) tratamento de AIDS;

b) tratamento de câncer;

c) tratamento de hepatite C;

d) transplantados;

e) tratamento de doenças infecto-contagiosas;

f) acidente de trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias;

g) aborto espontâneo;

h) curso de atualização / especialização anual, na conformidade de Decreto específico;

i) exames com exigência de sedação

V - ocupar emprego em comissão;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

VII - estiver em licença sem remuneração.

§ 6º O servidor do quadro efetivo, nomeado para emprego ou função de confiança, terá direito aos benefícios da gratificação especial de assiduidade quando do retorno ao seu emprego de origem em conformidade com o § 3º, deste artigo.

§ 7º O servidor poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da gratificação nas seguintes ocorrências:

I - estiver em gozo de férias;

II - faltar para doação de sangue, considerando-se no máximo, 3 (três) faltas por ano;

III - atender convocação judicial;

EM BRANCO

IV - estiver compensando horas autorizadas pelo Chefe do Executivo, em caráter excepcional, à diminuição de 1 (um) dia (campanha de vacinação, compensação de horas extras);

V - estiver em licença remunerada em conformidade com o art. 55, desta Lei Complementar;

VI - atender convocação militar;

VII - atender procedimento médico periódico e respectivas especificações, conforme Lei Federal nº 6.514/77.

Art. 50 O pagamento da gratificação especial por assiduidade se dará no mês seguinte ao período de referência, sobre a remuneração do mês de seu efetivo pagamento.

Art. 51 A responsabilidade administrativa pela comprovação mensal da assiduidade do servidor será do Diretor do Departamento correspondente e do Diretor de Administração.

Art. 52 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos, inativos e pensionistas, será concedida cesta básica, desde que, não registrem as seguintes ocorrências:

I - afastamento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), salvo acidente de trabalho;

II - licença sem remuneração;

III - faltas injustificadas;

IV - advertências ou suspensão.

Art. 53 A cesta básica será entregue ao servidor na seguinte conformidade:

I - integralmente para os servidores dos grupos ocupacionais com referência até 7/OP e até 5/TA;

II - mediante pagamento de 10% (dez por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 8/OP e 6/TA;

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

III - mediante pagamento de 30% (trinta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/OP, 7/TA a 8/TA;

IV - mediante pagamento de 50% (cinqüenta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/TA e 2/UN a 4/UN;

V - mediante pagamento de 100% (cem por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência acima de 9/TA e 4/UN.

Art. 54 Ao servidor público municipal, ativos, que percebam até a classe (referência) 7 do grupo "operacional" e até a classe (referência) 5 do grupo "técnico/administrativo", será concedido o passe do trabalhador, desde que não se enquadrem nas seguintes ocorrências:

I - estar afastado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - estar em licença sem remuneração;

III - estar em gozo de férias;

IV - estar exercendo emprego ou função de confiança;

V - estar em licença maternidade;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

Art. 55 Serão consideradas licenças remuneradas:

I - para maternidade, por adoção de crianças ou de guarda judicial em conformidade com a Lei Federal;

II - por falecimento em família (ascendente, descendente, irmãos e cônjuges), por um período consecutivo de 2 (dois) dias;

III - gala, por 3 (três) dias consecutivos, em razão de casamento;

EM BRANCO

IV - licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, em conformidade com a Lei Federal.

Art. 56 A critério do Departamento de origem, com a concordância do chefe do Executivo, poderá ser concedida licença sem remuneração ao servidor integrante do Quadro Permanente da Prefeitura para tratar de assunto de interesse particular, para qualificação profissional ou doença de familiares, neste caso, comprovado por junta médica, após 4 (quatro) anos de efetivo exercício, desde que não prejudique os serviços e pelo prazo máximo de 02 (dois) anos.

§ 1º A licença que trata o "*caput*" será concedida através da suspensão do Contrato de Trabalho, sem remuneração, e demais vantagens do emprego, devendo aguardar em serviço a sua concessão.

§ 2º O servidor poderá desistir da licença no seu decurso, comunicando a Administração e reassumindo seu emprego, a qualquer tempo, antes do término do prazo original.

§ 3º Nova licença somente poderá ser concedida após o período de 4 (quatro) anos do término ou cessação da anterior, de efetivo trabalho ou exercício na função, sem nenhuma interrupção.

CAPÍTULO VIII
DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 57 Serão considerados para efeito de tempo de serviço:

I - as férias;

II - as licenças gestantes;

III - as licenças com salários;

IV - as faltas abonadas;

V - as licenças de nojo ou gala.

Parágrafo único. Não serão computados como tempo de serviço:

EM BRANCO

I - as licenças sem salário;

II - suspensão disciplinar;

III - as faltas injustificada.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 58 O Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho aplicado ao Plano de Empregos e Salários da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial seguem as seguintes definições:

I - Estágio Probatório é o período de 3 (três) anos de exercício do servidor, a partir de sua nomeação em caráter efetivo, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações para desempenho de suas funções, segundo sua iniciativa e eficiência no trabalho;

II - Avaliação Funcional é o processo pelo qual todo servidor é submetido à avaliação de desempenho para sua permanência no serviço público e progressão na carreira;

III - Estimativa de Potencial é uma inferência que se faz sobre as possibilidades de realização de uma pessoa a partir do que se conhece dos seus recursos pessoais e profissionais;

IV - Interstício é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão; e

V - Progressão é a elevação do seu padrão salarial para o padrão imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial do emprego pelo critério de Avaliação de Desempenho, observado as normas estabelecidas nesta Lei.

EM BRANCO

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 59 São considerados para efeito de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório o período de 3 (três) anos, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 60 A Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório será realizada a cada 3 (três) meses durante o período de avaliação parcial, mediante a observância dos fatores mencionados no Anexo VIII, desta Lei:

§ 1º A avaliação parcial de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório constituída por 3 (três) membros a saber:

I - um representante do Departamento de Administração;

II - um representante em que o servidor está lotado; e

III - o Chefe imediato do servidor que está sendo avaliado.

§ 2º O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

§ 3º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

§ 4º Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na pontuação dos fatores de avaliação previstos no art. 61, e mencionados no formulário do Anexo VIII desta Lei.

§ 5º O servidor poderá requerer, ao Presidente da respectiva Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão.

§ 6º Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração caberá recurso ao Chefe do Executivo, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

EM BRANCO

§ 7º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Art. 61 Os fatores de avaliação de desempenho mencionados no art. 60, desta Lei, serão pontuados seguindo os 4 (quatro) conceitos de avaliação com variações progressivas:

Art. 62 Será dispensado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais:

I - dois conceitos consecutivos de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação; ou

II - três conceitos alternados de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação.

Art. 63 Finda a décima primeira avaliação parcial de desempenho realizada a cada 3 (três) meses, e o servidor não tiver sido dispensado durante as avaliações parciais, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua dispensa, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência.

§ 2º A Comissão encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, à Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06 que decidirá sobre a aquisição de estabilidade ou a dispensa do servidor avaliado.

§ 3º Comprovada administrativamente a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório dispensado sem justa causa em conformidade com o § 4º, do art. 41, da Constituição Federal.

Art. 64 Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Administração Municipal.

EM BRANCO

Art. 65 O resultado da Avaliação de Desempenho no estágio probatório será encaminhado ao Departamento de Administração que, após as providências cabíveis, informará o Chefe do Poder Executivo.

Art. 66 A avaliação completa de desempenho do servidor em estágio probatório e sua demissão, quando for o caso, deverão estar concluídas dentro do período de estágio probatório.

SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 67 A Avaliação de Desempenho Funcional é aplicada ao servidor efetivo e se dará pelo resultado da avaliação periódica de desempenho.

Art. 68 O servidor deverá, anualmente, no mês de sua admissão no serviço público, submeter-se ao processo de Avaliação de Desempenho na sua respectiva função e será registrada em formulário próprio em conformidade com os fatores de avaliação de desempenho do Anexo VIII desta Lei Complementar.

§ 1º A Avaliação de Desempenho Funcional deverá ser desencadeada pelo Departamento de Administração da Prefeitura Municipal.

§ 2º Os conceitos de Avaliação de Desempenho serão os mesmos aplicados ao Estágio Probatório mencionados no artigo 61 e Anexo VIII, desta Lei.

§ 3º O período objeto de avaliação será sempre o de 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

§ 4º Terá direito á progressão mencionada no inciso I, do artigo 46 desta Lei, o servidor que obtiver em cada uma das 4 (quatro) avaliações pelo menos 70% (setenta por cento) do total de pontos do relatório de avaliação de desempenho.

§ 5º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho entre 50% (cinqüenta por cento) e 70% (setenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a encaminhamento para treinamento específico na área de atuação com baixo desempenho.

EM BRANCO

§ 6º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a dispensa do serviço público na conformidade do inciso III, § 1º, do artigo 41, da Constituição Federal.

§ 7º O servidor sujeito a dispensa na conformidade do parágrafo anterior será encaminhado à Comissão Permanente mencionada no artigo 74 desta Lei Complementar.

§ 8º O período de 4 (quatro) anos para progressão mencionado no § 4º deste artigo, será reduzido para 3 (três) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 40% (quarenta por cento) do total do quadro efetivo.

§ 9º O período de 3 (três) anos mencionados no parágrafo anterior será reduzido para 2 (dois) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 60% (sessenta por cento) do total do quadro efetivo.

SEÇÃO IV
DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 69 A Avaliação de Desempenho Funcional será apurada em formulário de Avaliação de Desempenho Funcional mencionado no artigo 68 desta Lei Complementar.

§ 1º O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido, anualmente, tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação do disposto no artigo anterior.

§ 2º Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 3º Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

§ 5º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10 (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

§ 7º Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal que se encontrarem cedidos a outros órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista nesta Lei, ouvido o órgão requisitante.

§ 8º Na avaliação a que se refere o parágrafo anterior deste artigo, poderão ser considerados os mesmos critérios da avaliação aplicada aos demais servidores.

Art. 70 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, criada por esta Lei, e nomeada por Portaria do Chefe do Executivo Municipal, será constituída por 5 (cinco) membros com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Integrarão a Comissão os seguintes membros:

I - um representante do Departamento Jurídico;

II - um representante do Departamento de Administração;

III – um representante do Departamento em que o servidor atue, exceto a chefia que o avaliou;

IV - 2 (dois) representantes dos empregados indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mogi Mirim.

Art. 71 O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional.

EM BRANCO

NCO

NCO

Art. 72 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, após a realização da avaliação periódica de desempenho prevista na Seção anterior, emitirá parecer favorável ou contrária à permanência do servidor no Quadro Efetivo da Prefeitura Municipal.

Art. 73 Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a conter da data em que o servidor atestar o recebimento da notificação.

Art. 74 A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, quando houver, à Comissão Permanente do Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06, que decidirá sobre a avaliação de desempenho do servidor.

Art. 75 A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, objetivando a aplicação do disposto no artigo 68 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II
SEÇÃO I
DO TREINAMENTO DO SERVIDOR

Art. 76 Fica institucionalizado como atividade permanente o treinamento do servidor, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;

II - capacitar os servidores para o desempenho de suas atribuições específicas orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores; e

IV - integrar os objetivos de cada servidor no exercícios de suas atribuições à finalidade última da Administração como um todo.

Art. 77 O treinamento será de dois tipos:

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

I - de integração: tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública;

II - de formação: objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

Parágrafo único. O treinamento será ministrado:

a) diretamente pela Prefeitura Municipal, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro de recursos humanos locais;

b) mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;

c) por meio da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

Art. 78 As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;

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

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de treinamento, sempre que solicitadas;

IV - submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

Art. 79 O Departamento de Administração, em colaboração com os demais Departamentos, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

EM BRANCO

Parágrafo único. Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 80 Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

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

II - divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Administração;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 81 O Plano de Empregos, Empregos e Salários poderão sofrer revisões periódicas, na forma da lei, tendo como parâmetros as variações de mercado e as alterações dos objetivos da Administração.

Parágrafo único. As alterações podem ser pontuais, principalmente as referentes à criação de novos empregos.

Art. 82 Os atuais ocupantes dos empregos transformados, constantes no Anexo I, coluna "Situação Atual", que não possuem o requisito de escolaridade previsto para o emprego correspondente, constante na coluna "Situação Nova", ficam dispensados deste requisito para enquadramento.

Art. 83 Com base na Lei Federal nº 11.350/06, cria-se a Função de Agente Comunitário de Saúde, constante nos Anexos I, II e VII.

Art. 84 Os empregos e funções criados anteriormente a esta Lei e que expressamente não constem dela, não tendo ocupantes, ficam extintos; se ocupados, ficarão extintos na vacância.

EM BRANCO

Parágrafo único. Os servidores com a função em extinção na vacância (Anexo I) mencionados no "*caput*" deste artigo têm direito à ascensão na classe "referência" imediatamente superior à que está exercendo, respeitada as condições desta Lei Complementar.

Art. 85 Todo servidor será reenquadrado no padrão inicial correspondente ao seu emprego.

Art. 86 A partir da vigência desta Lei, todo servidor que estiver recebendo as vantagens pessoais mencionadas nos incisos I, II e III, do art. 48, seu salário será pago em parcela fixa e variável da seguinte forma:

I - Parte fixa – o padrão inicial do seu emprego após o reenquadramento;

II - Parte variável – a soma das vantagens pessoais mencionados no "*caput*" deste artigo.

Art. 87 Os ocupantes dos empregos de Auxiliar de Creche, Atendente de Creche e Assistente de Creche com extinção na vacância, poderão ser reenquadrados no Quadro do Magistério e da Rede Municipal de Ensino da seguinte forma:

I - se possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino serão reenquadrados na denominação e vencimento dos empregos correlatos de Educador Infantil, Agente de Administração Educacional I e Agente de Administração Educacional II.

II - se não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei, mencionada no inciso anterior, terão o prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo para sua formação.

Parágrafo único. Os servidores que não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino, e não a comprovarem no prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo, se manterão no emprego de origem, até a vacância.

Art. 88 As disposições desta Lei Complementar se aplicam aos aposentados e pensionistas, desde que não conflitem com a Constituição Federal.

EM BRANCO

Art. 89 Todo servidor público da municipalidade poderá conduzir veículos oficiais, desde que, devidamente habilitado e autorizado pelo Diretor do Departamento.

Parágrafo único. O condutor que causar dano ao veículo, será passivo de ressarcimento do prejuízo causado, após apuração feita por sindicância regular e na forma da Lei.

Art. 90 As disposições desta Lei, no que couber, se aplicam, também, aos servidores da municipalidade sob o Regime Estatutário.

Art. 91 A avaliação de desempenho para efeito de progressão se dará, apenas e tão somente, depois de decorridos 12 (doze) meses da vigência desta Lei.

TÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 92 Fica definida a data-base, para reajuste salarial da categoria, o mês de maio de ano civil.

Art. 93 A execução orçamentária e financeira, relacionada com a Administração da Prefeitura, continuará onerando as dotações originárias ou os recursos em vigor, observados as normas de boa técnica orçamentária e sem prejuízo das adaptações transitórias indispensáveis à continuidade dos serviços públicos, durante o período de implantação da nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal.

Parágrafo único. A aplicação de nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal ora proposto será implantada de forma gradativa para não ultrapassar os limites constitucionais de aumento de despesas com a remuneração de pessoal.

Art. 94 As despesas decorrentes da execução da presente lei complementar, correrão à conta de dotações orçamentárias próprias consignadas no Orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 95 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar a partir de 1º de janeiro de 2007.

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

Art. 96 Revogam-se as Leis Complementares nºs 02/90; 03/90; 01/91; 02/91; 03/92; 06/92; 07/93; 08/93; 09/93; 010/93; 011/93; 012/93; 014/93; 015/93; 018/93; 019/94; 020/94; 021/94; 023/94; 025/94; 026/94; 027/94; 028/95; 029/95; 030/95; 031/95; 032/95; 033/95; 034/95; 035/95; 036/95; 037/95; 038/95; 039/95; 040/95; 041/95; 047/96; 048/96; 049/96; 050/96; 051/96; 052/96; 053/96; 054/96; 055/96; 056/96; 059/97; 060/97; 065/98; 067/98; 068/98; 070/98; 078/99; 079/99; 081/99; 082/99; 092/00; 097/00; 102/01; 103/01; 108/01; 112/01; 114/01; 115/01; 116/01; 117/01; 118/01; 120/01; 123/01; 125/01; 127/01; 129/01; 130/01; 131/01; 139/02; 141/02; 144/02; 145/02; 146/02; 149/02; 150/02; 151/02; 152/02; 154/02; 155/02; 159/03; 160/03; 162/03; 163/03; 172/04; 179/05; 180/05; 181/05; 182/05; 183/05; 185/05; 195/05; Anexo II da Lei Complementar 066/98, e as Leis Municipais nº 1.774/88; 2.191/91; 2.678/95.

Mesa da Câmara Municipal de Mogi Mirim, 26 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

VEREADOR LUIZ CARLOS FERNANDES CORTEZ
Primeiro Vice-Presidente

VEREADORA MÁRCIA RÓTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI
Primeira Secretária

Luís Roberto Tavares
VEREADOR LUÍS ROBERTO TAVARES
Segundo Secretário

EM BRANCO

PROC. Nº 284 / 06
FOLHA Nº 113

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI-MIRIM
Estado de São Paulo

EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12 DE 2006

Acrescenta-se ao final do artigo 95:

Art. 95 ..., com efeitos a contar a partir de 1º de janeiro de 2007.

Mesa da Câmara Municipal de Mogi Mirim, 26 de dezembro de 2006.

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

VEREADOR LUIZ CARLOS FERNANDES CORTEZ
Primeiro Vice-Presidente

VEREADORA MÁRCIA RÓTTOLI DE OLIVEIRA MASOTTI
Primeira Secretária

Luís Roberto Tavares
VEREADOR LUÍS ROBERTO TAVARES
Segundo Secretário

EM BRANCO

LEI COMPLEMENTAR Nº 205/06

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL, PLANO DE EMPREGOS, SALÁRIOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM.

CARLOS NELSON BUENO, Prefeito do Município de Mogi Mirim, Estado de São Paulo, etc.,

FAÇO SABER que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:-

TÍTULO I
DA REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar reestrutura o Quadro de Pessoal, o Plano de Empregos, Salários e Carreiras da Prefeitura de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial.

Art. 2º O regime jurídico principal, de direitos, vantagens, deveres e descontos legais, aplicável aos servidores é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e toda legislação pertinente.

§ 1º Poderá ser instituído, se necessário, através de lei específica, regime especial para carreiras típicas de Estado.

§ 2º A remuneração dos servidores públicos de que trata o § 4º do art. 39 da Constituição Federal somente poderá ser fixada ou alterada por Lei específica.

Art. 3º Para efeito desta lei complementar considera-se:

I - **emprego público** - aquele criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos servidores público sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.);

II - **posto de trabalho** - a unidade de atribuição delimitada dentro do conjunto de responsabilidades de um emprego;

III - **servidor público** - toda pessoa física vinculada ao poder público como servidor;

IV – **salário** - a retribuição ao servidor público;

EM BRANCO

V – **remuneração** - o salário, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

VI - **tabela salarial** - o conjunto de valores, por grupo ocupacional, organizado de acordo com as classes e padrão;

VII – **função** - o conjunto de atribuições assemelhadas, relativas a determinada área de atividade, que exigem requisitos semelhantes de escolaridade e experiência para seu desempenho;

VIII - **gratificação de função** - o valor pago ao servidor pelo exercício de atividades de maior complexidade e adicionais às atribuições e responsabilidades de seu emprego efetivo, não se incorporando aos salários e sendo devida enquanto o servidor permanecer no exercício da função gratificada (FG);

IX - **quadro de pessoal** - a expressão da estrutura organizacional, definida por empregos, estabelecido com base na força de trabalho necessária à obtenção dos objetivos da Administração;

X - **grupo ocupacional** - o agrupamento de empregos com atribuições correlatas e afins, segundo a natureza do trabalho ou grau de conhecimento exigido para o seu desempenho;

XI – **classe** - a unidade que define o valor relativo dos empregos no escalonamento de seu respectivo grupo ocupacional, expressa por algarismo arábico;

XII – **nível** - a posição do emprego na respectiva carreira, expresso por algarismo romano;

XIII – **padrão** - o conjunto de referência e grau;

XIV – **referência** - cada um dos valores da faixa salarial representado por algarismo arábico (classe);

XV – **grau** - a letra que identifica o salário recebido pelo servidor dentro da tabela de referência;

XVI – **interstício** - o espaço de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;

XVII – **carreira** - a possibilidade de evolução funcional do servidor admitido mediante Concurso Público, de ascender dentro das referências e graus fixadas no padrão, constante da tabela de salários;

XVIII – **progressão** - a passagem do servidor, admitido mediante Concurso Público, de ascender ao grau imediatamente superior, dentro da mesma faixa de referência;

EM BRANCO

XIX – **ascensão** - a passagem do servidor de uma classe para a outra imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos, de conformidade com o Anexo IV desta lei complementar;

XX - **concurso público** - o processo de recrutamento e seleção de pessoal para ingresso no serviço público municipal, e que se constituirá de provas ou de provas e títulos nos termos da legislação vigente e do respectivo edital;

XXI - **processo seletivo interno** - o instrumento de aferição de qualificação a que se submeterão os servidores públicos para ascensão a vagas no nível imediatamente superior ao emprego que ocupam, na forma da lei, e que se dará por meio de provas ou de provas e títulos, em sistemática idêntica à utilizada em Concursos Públicos, e cuja validade se encerra com o preenchimento dos empregos oferecidos.

CAPÍTULO II
DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 4º O Quadro Geral de Pessoal da Prefeitura é integrado pelos empregos públicos dos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII integrantes desta Lei Complementar:

a) **Anexo I** – Empregos de Provimento Efetivo: mantidos, criados, transformados e extintos;

b) **Anexo II** – Empregos de Provimento Efetivo: discriminados por quantidade, classe, denominação, função e carga horária;

c) **Anexo III** - Empregos em Comissão, discriminados por quantidade, denominação, referência e requisitos, instituídos pela Lei Complementar nº 197/2005;

d) **Anexo IV** - Tabelas Salariais e Tabela de Gratificação de Função;

e) **Anexo V** - Empregos em Comissão: lotação por Departamento;

f) **Anexo VI** - Função Gratificada: lotação por Departamento;

g) **Anexo VII** – Tabelas de Requisitos da Carreira dos empregos operacionais e técnico/administrativo;

h) **Anexo VIII** – Avaliação de Estágio Probatório e Avaliação Funcional.

Art. 5º Os empregos de provimento efetivo ficam com as denominações, classes e funções estabelecidos na conformidade do Anexo I, parte integrante desta Lei Complementar observada as seguintes normas:

I - criados, os que constam somente na "Situação Nova";

EM BRANCO

II - mantidos os empregos, que figuram sem modificações nas duas situações;

III - transformados, com as alterações previstas na coluna "Situação Nova", os constantes nas duas situações;

IV - extintos na vacância, os que constam na "Situação Atual" sem correspondência com a função na "Situação Nova".

Art. 6º Os empregos públicos constantes do Anexo II serão providos mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do emprego, na forma prevista em lei.

§ 1º Os Grupos ocupacionais a que se refere o inciso XIV, do art. 3º, desta Lei Complementar, são os constantes do Anexo II, agrupados de acordo com os seguintes critérios:

I - **OPERACIONAL** – Constituído pela carreira de AGENTE DE SERVIÇOS, com níveis de I a IX, cujas atribuições predominantes requeiram destreza manual ou aquelas que lhe forem assemelhadas, de acordo com a tabela A do Anexo II;

II - **TÉCNICO/ADMINISTRATIVO** – Constituído pela carreira de AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO, com níveis de I a X, cujas atribuições predominantes sejam de natureza burocrática ou técnica de nível médio, de acordo com a tabela B do Anexo II;

III - **UNIVERSITÁRIO** – Constituído pelos empregos cujas atribuições exijam formação de nível superior na área de atuação e registro na categoria de acordo com a tabela "C" do Anexo II.

§ 2º Os empregos e funções integrantes das carreiras dos Grupos Ocupacionais, possuem uma referência salarial para cada classe, da seguinte forma:

I - Operacional – 9 (nove) classes com 11 (onze) valores cada;

II - Técnico/Administrativo – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada;

III - Universitário – 10 (dez) classes com 11 (onze) valores cada.

§ 3º Para os Grupos Ocupacionais Operacional, Técnico/Administrativo e Universitário, cada classe (referência) salarial tem amplitude de 20% (vinte por cento) e é composta de onze valores progressivos (grau), separados por intervalos de 2,0% (dois por cento), designados por letras de "A" a "K", conforme tabelas A, B e C do Anexo IV desta Lei Complementar.

EM BRANCO

Art. 7º Os ocupantes dos empregos transformados constantes da coluna "Situação Atual" do Anexo I ficam automaticamente enquadrados nos empregos e classes (referências) constantes na coluna "Situação Nova".

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

SEÇÃO I
DA ADMISSÃO

Art. 8º A admissão de pessoal será autorizada pelo Chefe do Executivo, e encaminhado para providências pelo Diretor de Administração da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, desde que exista vaga, mediante a realização de Concurso Público.

§ 1º O órgão interessado deverá solicitar e justificar o preenchimento da vaga ao Departamento de Administração, para análise e definição.

§ 2º Para o disposto no "*caput*" deste artigo, será observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal.

Art. 9º São formas de provimentos de empregos públicos:

I - nomeação (convocação de concurso);

III - ascensão.

§ 1º A nomeação será feita:

a) em caráter efetivo mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos quando se tratar de provimento de empregos ou empregos dessa natureza;

b) em comissão quando se tratar de provimento de empregos dessa natureza, a critério do Chefe do Executivo, observado o que dispõe a Lei Complementar nº 197/2005.

§ 2º Para os empregos efetivos a nomeação será feita àqueles pertencentes aos Grupos Ocupacionais, nas referências e grau inicial do respectivo padrão salarial.

§ 3º A ascensão será feita mediante Processo Seletivo Interno nos quais será aferida a qualificação dos servidores públicos para ocuparem as vagas no nível superior ao que exercem, dentro da carreira do Grupo Ocupacional a que seu emprego pertence, observado os requisitos da carreira mencionados no Anexo VII desta Lei Complementar.

§ 4º O Processo Seletivo Interno será de provas e/ou títulos e sua validade se encerrará com o preenchimento das vagas oferecidas.

Art. 10 O Concurso Público deverá constar de provas teóricas objetivas, provas práticas e títulos na área profissional de atuação do emprego em concurso.

EM BRANCO

§ 1º A elaboração do concurso será organizada por uma comissão composta por 3 (três) membros indicados pelo Chefe do Executivo com a supervisão do Departamento de Administração / Divisão de Recursos Humanos.

§ 2º Empresa especializada poderá ser contratada para realização de Concurso Público ou Processo Seletivo Interno.

SEÇÃO II
DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 11. Os Concursos Públicos de ingresso, organizados pelo Departamento de Administração devem obedecer aos critérios desta Seção.

Art. 12. O prazo de validade para os concursos será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério da administração municipal, devendo a admissão do candidato obedecer à ordem de classificação final regularmente publicada.

Art. 13. Os Concursos Públicos de provas e títulos reger-se-ão por instrumentos especiais publicados em órgão oficial de imprensa, que estabelecerão em edital:

I - a modalidade do concurso;

II - o conteúdo e tipo das provas, com a indicação da bibliografia;

III - a natureza dos títulos;

IV - o prazo de validade do concurso;

V - os critérios de aprovação e classificação;

VI - as habilitações necessárias e condições para o preenchimento dos empregos vagos;

VII - o número de vagas a serem oferecidas para preenchimento;

VIII - lista classificatória durante o prazo de validade do concurso.

§ 1º Recusando a vaga oferecida, o candidato será eliminado da lista classificatória do Concurso Público.

§ 2º O critério de classificação será por provas e títulos, correspondendo:

I - Provas: valor de 0 (zero) a 10 (dez), será considerado aprovado o candidato que obtiver avaliação igual ou superior a 5 (cinco) pontos;

EM BRANCO

II - Títulos: aos possuidores de títulos, além da formação básica exigida, serão atribuídos pontos cuja somatória não poderá ultrapassar o total de 7 (sete) pontos, obedecendo aos seguintes critérios;

a) doutorado na área relacionada ao emprego, com valor unitário de 1,25 (um ponto e vinte e cinco centésimo), com peso total de 2,5 (dois pontos e meio) que será somado à nota da prova escrita;

b) mestrado na área relacionada ao emprego, com valor de 1,0 (um ponto), com peso total de 2,0 (dois pontos) que será somado à nota da prova escrita;

c) curso de pós-graduação *(lato sensu)* ou de especialização, em área relacionada ao emprego, com carga horária mínima de 360 horas, com valor de 0,75 (setenta e cinco centésimo de ponto), com peso total de 1,5 (um ponto e meio), que será somado à nota da prova escrita;

d) congressos, simpósios, cursos, jornada e similares na área pública realizados nos últimos 3 (três) anos da data do concurso, 0,5 (meio ponto), com peso total de 1,0 (um ponto), que será somado à nota da prova escrita.

§ 3º Os critérios para desempate deverão atentar pela ordem:

I - maior idade;

II - estado civil – casado ou viúvo;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

Art. 14 Para preenchimento dos empregos públicos serão observados os requisitos mínimos indicados, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigações de espécie alguma para a Prefeitura ou qualquer direito para o beneficiário.

Art. 15 A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício do emprego público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

Parágrafo único. Serão reservados os seguintes percentuais de empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, cuja admissão dar-se-á por meio de Concurso Público:

I - 20% (vinte por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de até 10 (dez) empregos;

II - 10% (dez por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de 11 (onze) até 100 (cem) empregos;

EM BRANCO

III - 05% (cinco por cento), quando se tratar de Concurso Público para preenchimento de mais 100 (cem) empregos.

Art. 16 O servidor nomeado para o emprego efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas para o desempenho do emprego em conformidade com o Plano de Avaliação de Desempenho mencionado no artigo 60 desta Lei Complementar.

Art. 17 Os empregos em comissão serão providos mediante nomeação por Ato do Prefeito, atendidas, quando for o caso, as exigências legais para o seu preenchimento contido na Lei Complementar 197/2005 e suas posteriores alterações.

Parágrafo único. Todo servidor público que vier a ocupar emprego em comissão terá resguardado o direito de retornar ao seu emprego de origem.

SEÇÃO III
DA READAPTAÇÃO

Art. 18 O integrante do Quadro de Efetivo, quando por motivo de doença, comprovada por laudo médico oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social, que o impeça de maneira irreversível e definitiva de exercer sua função, será readaptado em nova função.

§ 1º - Readaptação é a transferência do servidor visando o exercício de funções inerentes ao emprego mais compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada em perícia médica.

§ 2º - O laudo da perícia médica oficial será fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, confirmado do médico do trabalho e/ou por uma junta médica constituída por médicos especialistas do Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura Municipal.

Art. 19 A readaptação se dará:

I - pela redução de capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, do mesmo nível de complexidade, após reabilitação profissional;

II - pela redução da capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, de nível inferior de complexidade, após reabilitação profissional;

III - pela incapacidade especifica comprovada para o exercício da função decorrente de traumas psíquicos, doenças profissionais, moléstias incuráveis e/ou transmissíveis.

Art. 20 O readaptado será avaliado semestralmente na conformidade do § 2º do artigo 18, num período de dois anos.

EM BRANCO

Art. 21 O integrante do Quadro do Efetivo declarado readaptado será designado para exercer uma atribuição compatível com as limitações, mas no mesmo nível de salários da que ocupa, no Departamento de origem, podendo ser locado em outro Departamento de acordo com as necessidades da Administração Municipal.

Art. 22 Na hipótese do artigo anterior, o profissional readaptado não perderá em nenhuma situação o caráter de efetivo, ficando unicamente impedido de exercer os direitos e deveres que lhe forem vedados pelo laudo médico.

Art. 23 Será computado para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado.

Art. 24 Decorridas 4 (quatro) avaliações semestrais, o Departamento de Saúde – Secção do Trabalhador da Prefeitura decidirá por:

I - o retorno do servidor para a função de origem;

II - a permanência na função na qual foi readaptado; e

III - encaminhamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, para afastamento.

SEÇÃO IV
DA CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DE EMPREGOS

Art. 25 A criação de novos empregos ou a transferência dos já existentes podem se dar por meio de Lei nos casos em que houver alteração na estrutura organizacional da Prefeitura, que determine mudanças nas atividades ou quando o emprego não estiver mais compatível com os trabalhos desenvolvidos.

Art. 26 As descrições das responsabilidades e atribuições dos empregos discriminados no Anexo II serão definidas através de Decreto no prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação dessa Lei.

SEÇÃO V
DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 27 A Prefeitura poderá contratar pessoal por tempo determinado para:

I - execução de obras e serviços absolutamente transitórios;

II - atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestação de serviços durante o período de vigência do mesmo;

III - atender estado de calamidade pública e comoção interna.

Art. 28 As contratações com base no artigo anterior serão feitas na forma prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal e dependerão da existência

EM BRANCO

de recursos orçamentários e não poderá ter prazo superior a 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 29 O salário do pessoal contratado no regime instituído no art. 27 desta Lei Complementar, não poderá ser superior ao fixado para o emprego permanente da Prefeitura, na classe (referência) inicial.

SEÇÃO VI
DOS ESTAGIÁRIOS

Art. 30 Para prestação de serviços específicos poderão ser admitidos estagiários em convênio com instituições educacionais, conforme definido em lei específica.

Art. 31 A admissão será firmada por simples termo e não caracterizará vínculo empregatício.

CAPÍTULO IV
DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 32 Os servidores efetivos terão a carga horária e seus salários fixados de acordo com as classes (referências) constantes dos Anexos II e IV, parte integrante desta Lei Complementar.

§ 1º A remuneração dos servidores públicos municipais, os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, obedecerão ao que dispõe o inciso XI, do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º A partir da publicação desta Lei, para os novos concursos públicos, a Administração Municipal obedecerá para os empregos ou funções com duas cargas horárias mencionadas no Anexo II, a carga horária maior com seu respectivo salário.

Art. 33 É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público da Prefeitura.

Art. 34 Os empregos em comissão, criados pela Lei Complementar nº 197/2005, ficam com as denominações e referências de salários estabelecidos na conformidade do Anexo III e IV, parte integrante desta Lei.

Art. 35 Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 36 É vedada a acumulação remunerada de empregos públicos exceto quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 37 Nenhum servidor público da Prefeitura terá retribuição inferior ao correspondente à menor referência salarial.

EM BRANCO

Art. 38 Os salários dos ocupantes de empregos públicos da Prefeitura são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV do art. 37 e nos arts. 39, § 4º, 150, inciso II, 153, inciso III, e 153, § 2º, inciso I.

Art.39 Aplica-se aos servidores ocupantes de emprego público da Prefeitura o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX da Constituição Federal.

Art. 40 O Departamento de Administração publicará, anualmente, os valores do subsídio e da remuneração dos empregos públicos da Prefeitura.

Art. 41 Lei específica disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão da Prefeitura para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Art. 42 A remuneração dos servidores públicos da Prefeitura organizados em carreira é fixada nos termos do art. 37, incisos X e XI e §§ 4º e 8º do art. 39 da Constituição Federal, respeitado o que dispõe o artigo 68, específico do Plano de Avaliação de Desempenho mencionado nesta Lei Complementar.

Art. 43 A despesa com pessoal ativo e inativo não poderá exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de empregos ou funções, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pela Prefeitura, só poderá ser feita:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

§ 2º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, a Prefeitura adotará se necessário, as seguintes providências:

I - redução em pelo menos vinte 20% (vinte por cento) das despesas com empregos em comissão e funções de confiança;

II - exoneração dos servidores não estáveis.

§ 3º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação mencionada na Lei de Responsabilidade Fiscal referida neste Artigo, o servidor estável poderá perder o emprego, desde

EM BRANCO

que ato normativo motivado pelo Executivo especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.

§ 4º O servidor que perder o emprego na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 5º O emprego objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.

§ 6º A Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999, dispõe sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 3º deste artigo.

CAPÍTULO V
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 44 Haverá substituição no impedimento legal e temporário do ocupante de emprego em comissão ou de função gratificada e nas suas férias, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 1º O substituto perceberá a diferença de salário entre as duas situações, enquanto durar a substituição.

§ 2º Findo o período de substituição o substituto retornará ao seu emprego de origem.

CAPÍTULO VI
DA CARREIRA

Art. 45 A Carreira Funcional representa a possibilidade legal de acesso por meio da progressão ou ascensão do servidor do quadro permanente, admitido mediante Concurso Público, respeitados os requisitos básicos dos empregos pretendidos.

Art. 46 A evolução funcional dos servidores integrantes do quadro efetivo, após sua confirmação no emprego nos termos do art. 9º desta Lei Complementar, dar-se-á por:

I - **PROGRESSÃO** – a passagem do servidor de um valor para o grau imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial da classe correspondente ao seu emprego, respeitado os critérios definidos no Plano de Avaliação de Desempenho, mencionado no art. 68 desta Lei Complementar;

II - **ASCENSÃO** – a passagem do servidor de classe para uma imediatamente superior, em uma mesma carreira, desde que cumpridos os requisitos de conformidade com o Anexo VII desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Inexistindo na carreira, candidato na área de atuação no emprego do grau imediatamente inferior, a ascensão poderá se dar até o grau que o anteceder.

EM BRANCO

Art. 47 A ascensão de que trata o inciso II, do artigo anterior, dar-se-á desde que o servidor comprove sua capacidade por meio de Processo Seletivo Interno, para o exercício de atribuições do emprego correspondente, respeitada a carreira do Grupo Ocupacional a que pertence.

§ 1º A ascensão na forma do "*caput*" deste artigo, somente ocorrerá com expressa autorização do Chefe do Executivo, desde que haja vaga, necessidade e disponibilidade financeira.

§ 2º Obrigatoriamente, a ascensão será a primeira fase para o preenchimento das vagas disponíveis no Quadro Efetivo da Prefeitura, após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da publicação da presente Lei, e as vagas remanescentes não preenchidas serão destinadas à Concurso Público.

§ 3º Realizado o Processo Seletivo Interno na conformidade com o disposto no "caput" deste artigo, e, havendo servidores que se encontrem em situação de igualdade, utilizar-se á como critério de desempate, respectivamente:

I - maior idade;

II - estado civil – casado, viúvo ou separado;

III - maior número de filhos;

IV - sorteio.

CAPÍTULO VII
DOS DIREITOS E VANTAGENS

Art. 48 Fica garantido apenas aos servidores públicos municipais admitidos antes da vigência desta Lei Complementar os adicionais pagos em parcelas destacadas a título de "vantagens pessoais":

I - adicional de 4% (quatro por cento) sobre a referência salarial do servidor, a cada 2 (dois) anos de serviço efetivamente prestado e ininterrupto ao Município, reajustado, automaticamente, na mesma data de sua admissão no serviço público municipal;

II - adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) a cada cinco anos de exercício efetivo e ininterrupto ao Município, calculado sobre a remuneração do servidor;

III - sexta parte, devida ao servidor que contar com 24 (vinte e quatro) anos e 6 (seis) meses ou mais de serviço efetivamente prestado ininterrupto ao Município, calculado pela remuneração, dividida por 6 (seis).

§ 1º A partir da vigência desta Lei Complementar todos os que ingressarem no serviço público, convocados para assumirem vaga de concurso público, não terão direito aos adicionais previsto nos incisos I, II e III deste artigo.

EM BRANCO

§ 2º Fica garantido ainda, à todo servidor do município, quando for o caso:

I - adicional de insalubridade e de periculosidade, decorrente do exercício de atividades insalubres e/ou perigosas, que serão pagos de acordo com a legislação federal em vigor, após emissão de laudo pericial pelo órgão competente da administração municipal;

II - adicional noturno e horas extraordinária na conformidade do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrentes do trabalho noturno compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas até às 5 (cinco) horas e além do horário normal de trabalho, sendo vedado ultrapassar 2 (duas) horas diárias e 60 (sessenta) horas mensais;

III - função gratificada, decorrente do exercício de funções de confiança;

IV - salário família, equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para cada dependente legal, homem ou mulher, até os 18 (dezoito) anos ou quando universitário até 25 (vinte e cinco) anos, desde que solteiros e sem rendimentos com comprovação da situação mencionada neste inciso e os comprovadamente inválidos, mediante laudo médico, sem limite de idade para este caso.

Art. 49 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos será concedida gratificação especial por assiduidade.

§ 1º A gratificação especial por assiduidade, de natureza meritória, será de 6% (seis por cento) da remuneração mensal do servidor, avaliada no período consecutivo de 3 (três) meses.

§ 2º A cada trimestre, desde que cumprida as exigências desta lei, será pago 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal do servidor, em parcela destacada.

§ 3º Decorridos 12 (doze) trimestres consecutivos em que o servidor obtiver o benefício contínuo, terá direito a receber mensalmente, 6% (seis por cento) de sua remuneração, pagas em parcelas destacadas a título de gratificação especial por assiduidade.

§ 4º A partir do 13º (décimo terceiro) trimestre, o valor do benefício passará a ser de 8% (oito por cento) ao mês, seguindo a regra dos parágrafos anteriores.

§ 5º Não terá direito a gratificação especial de assiduidade o servidor que:

I - estiver afastado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - sofrer algum tipo de punição administrativa anexada em seu prontuário, como advertência ou suspensão;

EM BRANCO

III - registrar o ponto diário com atrasos;

IV - obtiver faltas justificadas ou não, exceto quando as faltas se der por:

a) tratamento de AIDS;

b) tratamento de câncer;

c) tratamento de hepatite C;

d) transplantados;

e) tratamento de doenças infecto-contagiosas;

f) acidente de trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias;

g) aborto espontâneo;

h) curso de atualização / especialização anual, na conformidade de Decreto específico;

i) exames com exigência de sedação

V - ocupar emprego em comissão;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

VII - estiver em licença sem remuneração.

§ 6º O servidor do quadro efetivo, nomeado para emprego ou função de confiança, terá direito aos benefícios da gratificação especial de assiduidade quando do retorno ao seu emprego de origem em conformidade com o § 3º, deste artigo.

§ 7º O servidor poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da gratificação nas seguintes ocorrências:

I - estiver em gozo de férias;

II - faltar para doação de sangue, considerando-se no máximo, 3 (três) faltas por ano;

III - atender convocação judicial;

IV - estiver compensando horas autorizadas pelo Chefe do Executivo, em caráter excepcional, à diminuição de 1 (um) dia (campanha de vacinação, compensação de horas extras);

V - estiver em licença remunerada em conformidade com o art. 55, desta Lei Complementar;

EM BRANCO

VI - atender convocação militar;

VII - atender procedimento médico periódico e respectivas especificações, conforme Lei Federal nº 6.514/77.

Art. 50 O pagamento da gratificação especial por assiduidade se dará no mês seguinte ao período de referência, sobre a remuneração do mês de seu efetivo pagamento.

Art. 51 A responsabilidade administrativa pela comprovação mensal da assiduidade do servidor será do Diretor do Departamento correspondente e do Diretor de Administração.

Art. 52 Ao servidor público municipal da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, ativos, inativos e pensionistas, será concedida cesta básica, desde que, não registrem as seguintes ocorrências:

I - afastamento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), salvo acidente de trabalho;

II - licença sem remuneração;

III - faltas injustificadas;

IV - advertências ou suspensão.

Art. 53 A cesta básica será entregue ao servidor na seguinte conformidade:

I - integralmente para os servidores dos grupos ocupacionais com referência até 7/OP e até 5/TA;

II - mediante pagamento de 10% (dez por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 8/OP e 6/TA;

III - mediante pagamento de 30% (trinta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/OP, 7/TA a 8/TA;

IV - mediante pagamento de 50% (cinqüenta por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência 9/TA e 2/UN a 4/UN;

V - mediante pagamento de 100% (cem por cento) para os servidores dos grupos ocupacionais com referência acima de 9/TA e 4/UN.

Art. 54 Ao servidor público municipal, ativos, que percebam até a classe (referência) 7 do grupo "operacional" e até a classe (referência) 5 do grupo "técnico/administrativo", será concedido o passe do trabalhador, desde que não se enquadrem nas seguintes ocorrências:

EM BRANCO

I - estar afastado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);

II - estar em licença sem remuneração;

III - estar em gozo de férias;

IV - estar exercendo emprego ou função de confiança;

V - estar em licença maternidade;

VI - estiver afastado respondendo a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

Art. 55 Serão consideradas licenças remuneradas:

I - para maternidade, por adoção de crianças ou de guarda judicial em conformidade com a Lei Federal;

II - por falecimento em família (ascendente, descendente, irmãos e cônjuges), por um período consecutivo de 2 (dois) dias;

III - gala, por 3 (três) dias consecutivos, em razão de casamento;

IV - licença paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, em conformidade com a Lei Federal.

Art. 56 A critério do Departamento de origem, com a concordância do chefe do Executivo, poderá ser concedida licença sem remuneração ao servidor integrante do Quadro Permanente da Prefeitura para tratar de assunto de interesse particular, para qualificação profissional ou doença de familiares, neste caso, comprovado por junta médica, após 4 (quatro) anos de efetivo exercício, desde que não prejudique os serviços e pelo prazo máximo de 02 (dois) anos.

§ 1º A licença que trata o "*caput*" será concedida através da suspensão do Contrato de Trabalho, sem remuneração, e demais vantagens do emprego, devendo aguardar em serviço a sua concessão.

§ 2º O servidor poderá desistir da licença no seu decurso, comunicando a Administração e reassumindo seu emprego, a qualquer tempo, antes do término do prazo original.

§ 3º Nova licença somente poderá ser concedida após o período de 4 (quatro) anos do término ou cessação da anterior, de efetivo trabalho ou exercício na função, sem nenhuma interrupção.

EM BRANCO

CAPÍTULO VIII
DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 57 Serão considerados para efeito de tempo de serviço:

I - as férias;

II - as licenças gestantes;

III - as licenças com salários;

IV - as faltas abonadas;

V - as licenças de nojo ou gala.

Parágrafo único. Não serão computados como tempo de serviço:

I - as licenças sem salário;

II - suspensão disciplinar;

III - as faltas injustificada.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 58 O Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho aplicado ao Plano de Empregos e Salários da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial seguem as seguintes definições:

I - Estágio Probatório é o período de 3 (três) anos de exercício do servidor, a partir de sua nomeação em caráter efetivo, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações para desempenho de suas funções, segundo sua iniciativa e eficiência no trabalho;

II - Avaliação Funcional é o processo pelo qual todo servidor é submetido à avaliação de desempenho para sua permanência no serviço público e progressão na carreira;

III - Estimativa de Potencial é uma inferência que se faz sobre as possibilidades de realização de uma pessoa a partir do que se conhece dos seus recursos pessoais e profissionais;

EM BRANCO

IV - Interstício é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão; e

V - Progressão é a elevação do seu padrão salarial para o padrão imediatamente superior, dentro da classe (referência) salarial do emprego pelo critério de Avaliação de Desempenho, observado as normas estabelecidas nesta Lei.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 59 São considerados para efeito de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório o período de 3 (três) anos, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 60 A Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório será realizada a cada 3 (três) meses durante o período de avaliação parcial, mediante a observância dos fatores mencionados no Anexo VIII, desta Lei:

§ 1º A avaliação parcial de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório constituída por 3 (três) membros a saber:

I - um representante do Departamento de Administração;

II - um representante em que o servidor está lotado; e

III - o Chefe imediato do servidor que está sendo avaliado.

§ 2º O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

§ 3º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

§ 4º Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na pontuação dos fatores de avaliação previstos no art. 61, e mencionados no formulário do Anexo VIII desta Lei.

§ 5º O servidor poderá requerer, ao Presidente da respectiva Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão.

§ 6º Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração caberá recurso ao Chefe do Executivo, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 7º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

EM BRANCO

Art. 61 Os fatores de avaliação de desempenho mencionados no art. 60, desta Lei, serão pontuados seguindo os 4 (quatro) conceitos de avaliação com variações progressivas:

Art. 62 Será dispensado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais:

I - dois conceitos consecutivos de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação; ou

II - três conceitos alternados de desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada avaliação.

Art. 63 Finda a décima primeira avaliação parcial de desempenho realizada a cada 3 (três) meses, e o servidor não tiver sido dispensado durante as avaliações parciais, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua dispensa, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência.

§ 2º A Comissão encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, à Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06 que decidirá sobre a aquisição de estabilidade ou a dispensa do servidor avaliado.

§ 3º Comprovada administrativamente a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório dispensado sem justa causa em conformidade com o § 4º, do art. 41, da Constituição Federal.

Art. 64 Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Administração Municipal.

Art. 65 O resultado da Avaliação de Desempenho no estágio probatório será encaminhado ao Departamento de Administração que, após as providências cabíveis, informará o Chefe do Poder Executivo.

Art. 66 A avaliação completa de desempenho do servidor em estágio probatório e sua demissão, quando for o caso, deverão estar concluídas dentro do período de estágio probatório.

SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

EM BRANCO

Art. 67 A Avaliação de Desempenho Funcional é aplicada ao servidor efetivo e se dará pelo resultado da avaliação periódica de desempenho.

Art. 68 O servidor deverá, anualmente, no mês de sua admissão no serviço público, submeter-se ao processo de Avaliação de Desempenho na sua respectiva função e será registrada em formulário próprio em conformidade com os fatores de avaliação de desempenho do Anexo VIII desta Lei Complementar.

§ 1º A Avaliação de Desempenho Funcional deverá ser desencadeada pelo Departamento de Administração da Prefeitura Municipal.

§ 2º Os conceitos de Avaliação de Desempenho serão os mesmos aplicados ao Estágio Probatório mencionados no artigo 61 e Anexo VIII, desta Lei.

§ 3º O período objeto de avaliação será sempre o de 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

§ 4º Terá direito á progressão mencionada no inciso I, do artigo 46 desta Lei, o servidor que obtiver em cada uma das 4 (quatro) avaliações pelo menos 70% (setenta por cento) do total de pontos do relatório de avaliação de desempenho.

§ 5º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho entre 50% (cinqüenta por cento) e 70% (setenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a encaminhamento para treinamento específico na área de atuação com baixo desempenho.

§ 6º O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas ou 3 (três) avaliações intercaladas num período de 5 (cinco) anos, desempenho inferior a 50% (cinqüenta por cento) do total de pontos em cada uma das avaliações funcionais ficará sujeito a dispensa do serviço público na conformidade do inciso III, § 1º, do artigo 41, da Constituição Federal.

§ 7º O servidor sujeito a dispensa na conformidade do parágrafo anterior será encaminhado à Comissão Permanente mencionada no artigo 74 desta Lei Complementar.

§ 8º O período de 4 (quatro) anos para progressão mencionado no § 4º deste artigo, será reduzido para 3 (três) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 40% (quarenta por cento) do total do quadro efetivo.

§ 9º O período de 3 (três) anos mencionados no parágrafo anterior será reduzido para 2 (dois) anos quando a quantidade de servidores municipais admitidos após a publicação desta Lei atingir 60% (sessenta por cento) do total do quadro efetivo.

SEÇÃO IV
DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

EM BRANCO

Art. 69 A Avaliação de Desempenho Funcional será apurada em formulário de Avaliação de Desempenho Funcional mencionado no artigo 68 desta Lei Complementar.

§ 1º O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido, anualmente, tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação do disposto no artigo anterior.

§ 2º Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 3º Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10 (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

§ 7º Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal que se encontrarem cedidos a outros órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista nesta Lei, ouvido o órgão requisitante.

§ 8º Na avaliação a que se refere o parágrafo anterior deste artigo, poderão ser considerados os mesmos critérios da avaliação aplicada aos demais servidores.

Art. 70 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, criada por esta Lei, e nomeada por Portaria do Chefe do Executivo Municipal, será constituída por 5 (cinco) membros com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Integrarão a Comissão os seguintes membros:

I - um representante do Departamento Jurídico;

II - um representante do Departamento de Administração;

III – um representante do Departamento em que o servidor atue, exceto a chefia que o avaliou;

EM BRANCO

IV - 2 (dois) representantes dos empregados indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mogi Mirim.

Art. 71 O representante do Departamento de Administração será o presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. 72 A Comissão de Desenvolvimento Funcional, após a realização da avaliação periódica de desempenho prevista na Seção anterior, emitirá parecer favorável ou contrária à permanência do servidor no Quadro Efetivo da Prefeitura Municipal.

Art. 73 Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a conter da data em que o servidor atestar o recebimento da notificação.

Art. 74 A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, quando houver, à Comissão Permanente do Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Lei Municipal nº 4.169/06, que decidirá sobre a avaliação de desempenho do servidor.

Art. 75 A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, objetivando a aplicação do disposto no artigo 68 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II
SEÇÃO I
DO TREINAMENTO DO SERVIDOR

Art. 76 Fica institucionalizado como atividade permanente o treinamento do servidor, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;

II - capacitar os servidores para o desempenho de suas atribuições específicas orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores; e

IV - integrar os objetivos de cada servidor no exercícios de suas atribuições à finalidade última da Administração como um todo.

Art. 77 O treinamento será de dois tipos:

I - de integração: tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública;

EM BRANCO

II - de formação: objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

Parágrafo único. O treinamento será ministrado:

a) diretamente pela Prefeitura Municipal, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro de recursos humanos locais;

b) mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;

c) por meio da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

Art. 78 As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;

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

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de treinamento, sempre que solicitadas;

IV - submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

Art. 79 O Departamento de Administração, em colaboração com os demais Departamentos, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único. Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 80 Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

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

II - divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;

EM BRANCO

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Administração;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 81 O Plano de Empregos, Empregos e Salários poderão sofrer revisões periódicas, na forma da lei, tendo como parâmetros as variações de mercado e as alterações dos objetivos da Administração.

Parágrafo único. As alterações podem ser pontuais, principalmente as referentes à criação de novos empregos.

Art. 82 Os atuais ocupantes dos empregos transformados, constantes no Anexo I, coluna "Situação Atual", que não possuem o requisito de escolaridade previsto para o emprego correspondente, constante na coluna "Situação Nova", ficam dispensados deste requisito para enquadramento.

Art. 83 Com base na Lei Federal nº 11.350/06, cria-se a Função de Agente Comunitário de Saúde, constante nos Anexos I, II e VII.

Art. 84 Os empregos e funções criados anteriormente a esta Lei e que expressamente não constem dela, não tendo ocupantes, ficam extintos; se ocupados, ficarão extintos na vacância.

Parágrafo único. Os servidores com a função em extinção na vacância (Anexo I) mencionados no "*caput*" deste artigo têm direito à ascensão na classe "referência" imediatamente superior à que está exercendo, respeitada as condições desta Lei Complementar.

Art. 85 Todo servidor será reenquadrado no padrão inicial correspondente ao seu emprego.

Art. 86 A partir da vigência desta Lei, todo servidor que estiver recebendo as vantagens pessoais mencionadas nos incisos I, II e III, do art. 48, seu salário será pago em parcela fixa e variável da seguinte forma:

I - Parte fixa – o padrão inicial do seu emprego após o reenquadramento;

II - Parte variável – a soma das vantagens pessoais mencionados no "*caput*" deste artigo.

Art. 87 Os ocupantes dos empregos de Auxiliar de Creche, Atendente de Creche e Assistente de Creche com extinção na vacância, poderão ser reenquadrados no Quadro do Magistério e da Rede Municipal de Ensino da seguinte forma:

EM BRANCO

I - se possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino serão reenquadrados na denominação e vencimento dos empregos correlatos de Educador Infantil, Agente de Administração Educacional I e Agente de Administração Educacional II.

II - se não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei, mencionada no inciso anterior, terão o prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo para sua formação.

Parágrafo único. Os servidores que não possuírem a formação exigida na conformidade do art. 9º da Lei que institui o Estatuto do Magistério e da Rede Municipal de Ensino, e não a comprovarem no prazo estabelecido no parágrafo único do mesmo artigo, se manterão no emprego de origem, até a vacância.

Art. 88 As disposições desta Lei Complementar se aplicam aos aposentados e pensionistas, desde que não conflitem com a Constituição Federal.

Art. 89 Todo servidor público da municipalidade poderá conduzir veículos oficiais, desde que, devidamente habilitado e autorizado pelo Diretor do Departamento.

Parágrafo único. O condutor que causar dano ao veículo, será passivo de ressarcimento do prejuízo causado, após apuração feita por sindicância regular e na forma da Lei.

Art. 90 As disposições desta Lei, no que couber, se aplicam, também, aos servidores da municipalidade sob o Regime Estatutário.

Art. 91 A avaliação de desempenho para efeito de progressão se dará, apenas e tão somente, depois de decorridos 12 (doze) meses da vigência desta Lei.

TÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 92 Fica definida a data-base, para reajuste salarial da categoria, o mês de maio de ano civil.

Art. 93 A execução orçamentária e financeira, relacionada com a Administração da Prefeitura, continuará onerando as dotações originárias ou os recursos em vigor, observados as normas de boa técnica orçamentária e sem prejuízo das adaptações transitórias indispensáveis à continuidade dos serviços públicos, durante o período de implantação da nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal.

Parágrafo único. A aplicação de nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal ora proposto será implantada de forma gradativa para não ultrapassar os limites constitucionais de aumento de despesas com a remuneração de pessoal.

EM BRANCO

Art. 94 As despesas decorrentes da execução da presente lei complementar, correrão à conta de dotações orçamentárias próprias consignadas no Orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 95 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar a partir de 1º de janeiro de 2007.

Art. 96 Revogam-se as Leis Complementares nºs 02/90; 03/90; 01/91; 02/91; 03/92; 06/92; 07/93; 08/93; 09/93; 010/93; 011/93; 012/93; 014/93; 015/93; 018/93; 019/94; 020/94; 021/94; 023/94; 025/94; 026/94; 027/94; 028/95; 029/95; 030/95; 031/95; 032/95; 033/95; 034/95; 035/95; 036/95; 037/95; 038/95; 039/95; 040/95; 041/95; 047/96; 048/96; 049/96; 050/96; 051/96; 052/96; 053/96; 054/96; 055/96; 056/96; 059/97; 060/97; 065/98; 067/98; 068/98; 070/98; 078/99; 079/99; 081/99; 082/99; 092/00; 097/00; 102/01; 103/01; 108/01; 112/01; 114/01; 115/01; 116/01; 117/01; 118/01; 120/01; 123/01; 125/01; 127/01; 129/01; 130/01; 131/01; 139/02; 141/02; 144/02; 145/02; 146/02; 149/02; 150/02; 151/02; 152/02; 154/02; 155/02; 159/03; 160/03; 162/03; 163/03; 172/04; 179/05; 180/05; 181/05; 182/05; 183/05; 185/05; 195/05; Anexo II da Lei Complementar 066/98, e as Leis Municipais nº 1.774/88; 2.191/91; 2.678/95.

Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, 27 de dezembro de 2006.

CARLOS NELSON BUENO
Prefeito Municipal

CERTIDÃO

Certifico, para os devidos fins, que, nesta data, ficam arquivados estes autos, tendo sido autenticada sob n.º 140 ..... e rubricada por mim ..... de meu uso, e última folha deste processo

Secretaria da Câmara Municipal de Mogi Mirim, 27 de dezembro de 2006

Secretário

Secretaria Judiciária
Serviço de Processamento do Órgão Especial, Câmara Especial
e Recursos aos Tribunais Superiores
Palácio da Justiça – 3º andar – sala 309
Centro – Capital – São Paulo - CEP 01018-010

217/05
284/06
282/06

São Paulo, 03 de outubro de 2008.

Ofício nº 3372-O/2008 – aip
Processo nº 169.362.0/5-00 (origem nº 197/2005)
Recte.(s): PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA
Recdo.(s): PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOGI MIRIM E OUTRO

Senhor Presidente,

A fim de instruir os autos de Ação Direta de Inconstitucionalidade de Lei supramencionados, tenho a honra de solicitar de Vossa Excelência as necessárias informações, no prazo de 30 (trinta) dias, conforme cópias reprográficas que seguem.

Aproveito a oportunidade para apresentar a Vossa Excelência protestos de distinta consideração.

BORIS KAUFFMANN
Desembargador Relator

Ao Excelentíssimo Senhor
DD. Presidente da Câmara Municipal de
MOGI MIRIM – SP

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 142

Processo **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 169.362.0/5-00**

1. O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA ajuizou a presente ação buscando a declaração da inconstitucionalidade de expressões que indica, constantes de anexos das Leis Complementares nº 197, de 16.12.2005, 205, de 30/12/2005 e 206, de 30/12/2005, todas do Município de Mogi Mirim, apontando a violação dos arts. 111, 115, I e II, e 144, da Constituição Estadual. Apoiando-se na relevância dos fundamentos que expôs e nos danos resultantes da demora regular da decisão buscada, formulou pedido de suspensão da eficácia das expressões.

2. As expressões indicadas na petição inicial dizem respeito à previsão de "emprego em comissão – livre provimento" para os cargos de Coordenador de Divisão, previstos nos diplomas que reorganizou a estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim e do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim. Sustenta o autor que tais cargos não diferem daqueles definidos como "Chefes de Seção", somente podendo ser exercidos por servidores de carreira.

Ainda que se possa admitir, nesse exame inicial, alguma relevância nos fundamentos expostos na petição inicial, não se vê como suspender a eficácia dos dispositivos de diplomas editados em 2005 a esta altura. Lembra-se nota de Theotônio Negrão e José Roberto F. Gouvêa, segundo a qual "o tardio ajuizamento da ação direta de inconstitucionalidade, quando já decorrido lapso temporal considerável desde a edição do ato normativo impugnado, desautoriza – não obstante o relevo jurídico da tese deduzida – o reconhecimento da situação configuradora do 'periculum in mora', o que inviabiliza a concessão da medida cautelar postulada (RTJ 152/692, três votos vencidos)" (Código de Processo Civil e legislação processual em vigor, ed. Saraiva, São Paulo, 39ª edição, 2007, p. 1153, nota 1 ao art. 10 da LADIN).

3. Nego a liminar reclamada. Oficie-se ao Prefeito Municipal de Mogi Mirim e ao Presidente da Câmara Municipal daquele Município requisitando informações no prazo de 30 (trinta) dias. Cite-se o Procurador-Geral do Estado.

São Paulo, 17 de setembro de 2008

BORIS KAUFFMANN
relator

EM BRANCO

Em 11 de novembro de 2008

Of. nº 233/2008
Excelentíssimo Senhor
BORIS KAUFFMANN
Desembargador Relator do
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Assunto: informações Leis Complementares, 197, 205 e 206 - ADIN
Processo 169.362.0/5-00 (origem 197/2005)
Recte: PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA
Recdo(s): PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOGI MIRIM E OUTRO

Senhor Desembargador,

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO, Presidente da Câmara Municipal de Mogi Mirim, Estado de São Paulo, vem, respeitosamente, e no prazo legal, prestar informações ao Processo nº 169.362.0/5-00 (origem 197/2005) em Ação Direta de Inconstitucionalidade das Leis Complementares nºs 197, 205 e 206, de 2007:

1. A Lei Complementar nº 197, de 2005, teve sua origem no Projeto de Lei Complementar nº 21/2005 "dispondo sobre reorganização da estrutura administrativa e reestruturação do quadro de empregos em comissão da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim", de autoria do Senhor Prefeito Municipal, e deu entrada na Câmara, em 02 de dezembro de 2005;

2. A Lei Complementar nº 205, de 2007, teve sua origem no Projeto de Lei Complementar nº 12/2006 "dispondo sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura de Mogi Mirim", de autoria do Prefeito Municipal, e deu entrada na Câmara, em 08 de dezembro de 2006;

3. A Lei Complementar 206, de 2007, teve sua origem no Projeto de Lei Complementar nº 13/2006, "dispondo sobre a reorganização administrativa e a reestruturação do quadro de pessoal, com plano de empregos, carreira e salários do Serviço Autônomo de Água e Esgotos de Mogi Mirim, SAAE", de autoria do Prefeito Municipal, e deu entrada na Câmara, em 08 de dezembro de 2006;

EM BRANCO

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM
Estado de São Paulo

4. Os Projetos de Leis Complementares tiveram sua tramitação normal no Legislativo; deram entrada, foram lidos, remetidos às Comissões Permanentes de Justiça e Redação e de Finanças e Orçamento; obtiveram Pareceres remetidos ao Plenário para deliberação, aprovados e remetidos ao Prefeito via autógrafos, para sanção e promulgação, culminando com as Leis Complementares nºs 197/2005, 205/2007 e 2006/2007.
5. No tocante ao Processo Legislativo não houve qualquer vício de formalidade ou legalidade;
6. No tocante a inconstitucionalidade de alguns dispositivos das citadas Leis Complementares, foge ao conhecimento da Câmara, uma vez que ditos Projetos tiveram sua iniciativa no Poder Executivo e este, por sua vez, dispendeu numerários na contratação de empresa especializada para estudo e elaboração de ditos Projetos.

Com as informações prestadas, permanecemos ao dispor para outras que se fizerem necessárias, renovando os protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

VEREADOR JOSÉ DOS SANTOS MORENO
Presidente da Câmara

EM BRANCO

PROCURADORIA DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA
AOS MUNICÍPIOS
Praça da Sé, 270 – 1º andar – CEP 01001-001
FAX – 3241.2906

PROC. N 284/06
FOLHA Nº 145

São Paulo, 26 de março de 2009.

Ofício PAJM nº 035/2009
PGE – **18897-897838/2006**
Prezado(a) Senhor(a):

Em atenção à consulta formulada por Vossa Excelência, por meio do Ofício nº 562/06, datado de 11.12.06, tenho a honra de encaminhar cópia do Parecer nº **17.540** que foi exarado às fls.63/66, versando sobre Processo de Lei Complementar – Servidor Público – Reestruturação do Quadro de Pessoal.

Atenciosamente,

NIVALDO MIMESSI
Procurador do Estado
Respondendo pela Chefia

AO EXCELENTÍSSIMO SENHOR
JOSÉ DOS SANTOS MORENO
DD. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE
MOGI-MIRIM – SÃO PAULO

EM BRANCO

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA
AOS MUNICÍPIOS
Praça da Sé, 270 – 1º andar – CEP 01001-001

PROC. N 284/06
P. G. ESTADO Nº 146
63

PARECER Nº 17.540

MUNICÍPIO - MOGI MIRIM
INTERESSADO - CÂMARA MUNICIPAL
PROCESSO GDOC – 18897-897838/2006

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR – SERVIDOR PÚBLICO – REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL - Competência municipal e iniciativa do Chefe do Poder Executivo. Em tais reestruturações devem ser observadas especialmente as normas constitucionais referentes aos servidores públicos.

A Câmara Municipal de Mogi Mirim encaminha a esta Procuradoria cópia do Projeto de Lei Complementar que "Dispõe sobre a reestruturação do quadro de pessoal, plano de empregos, salários, carreira e avaliação de desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim", encaminhado pelo Exmo. Sr. Prefeito Municipal, com a seguinte solicitação:

> "Estamos encaminhando cópia do Plano de Reestruturação da Prefeitura Municipal de Mogi Mirim, para que seja emitido parecer sobre a Legalidade e Constitucionalidade do Projeto de Lei, principalmente na tabela que regula o processo de concurso interno."

Passamos a responder.

1. Trata-se de projeto de lei que contêm 96 artigos, com seus desdobramentos (parágrafos, incisos etc.) mais os anexos.

Em projetos de tal dimensão, esta Procuradoria não examina todos os seus aspectos, artigo por artigo; é necessário esclarecer qual ou quais as dúvidas específicas sobre o projeto. No caso da consulta, limitar-nos-emos a examinar a competência para legislar sobre a matéria e a iniciativa legislativa no âmbito municipal, além de alguns aspectos gerais que devem ser observados em reformas dessa natureza.

2. No tocante à competência municipal para legislar sobre a matéria, ensina o saudoso jurista HELY LOPES MEIRELLES, "Direito Municipal Brasilei-

EM BRANCO

ro", 14ª edição, atualizada por Márcio Schneider Reis e Edgard Neves da Silva, Editora Malheiros, 2.006, págs. 594 e 596:

> "A *competência do Município* para organizar o serviço público e seu pessoal é consectário da autonomia administrativa de que dispõe (CF, art. 30, I). Atendidas as normas constitucionais aplicáveis ao servidor público (CF, arts. 37-41), bem como os preceitos das leis de caráter nacional e de sua lei orgânica, pode o Município elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as conveniências locais. Nesse campo é inadmissível a extensão das normas estatutárias federais ou estaduais aos servidores municipais. Só será possível a aplicação do estatuto da União ou do Estado-membro se a lei municipal assim o determinar expressamente.
> Nem mesmo a Constituição Estadual poderá estabelecer direitos, encargos ou vantagens para o servidor municipal, porque isto atenta contra a autonomia local. Desde que o Município é livre para aplicar suas rendas e organizar seus serviços (CF, art. 30, III e V), nenhuma interferência pode ter o Estado-membro nesse campo da privativa competência local.
> Só o Município poderá estabelecer o regime de trabalho e de pagamento de seus servidores, tendo em vista as peculiaridades locais e as possibilidades de seu orçamento.
>
> .....
>
> Do acima exposto, conclui-se que o Município goza de total liberdade na organização do seu pessoal para o melhor atendimento dos serviços de sua competência. Entretanto, há duas regras fundamentais que não pode preterir: a que exige que a *organização se faça por lei* e a que impõe a *observância dos preceitos constitucionais federais pertinentes aos servidores públicos e das leis federais de caráter nacional.* Atendidas essas duas regras,..., ao Município compete *criar*, *alterar* e *extinguir* os cargos necessários à execução dos seus serviços, indicando quais os isolados e os de carreira, quais os de provimento efetivo ou em comissão, quais os requisitos exigidos para provimento, bem como *elaborar o regime jurídico* dos seus servidores, tendo em vista, sempre, as peculiaridades, os interesses e as disponibilidades locais."

Ainda, HELY LOPES MEIRELLES, em seu "Direito Administrativo Brasileiro", 33ª edição, atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho, Malheiros Editores, 2007, pág. 429, diz:

> "A *competência do Município* para organizar seu funcionalismo é consectário da autonomia administrativa de que dispõe (CF, art. 30, I). Assim, a exemplo dos Estados, atendidas as normas constitucionais aplicáveis ao servidor público, os preceitos das leis de caráter nacional e de sua Lei Orgânica, pode o Mu-

EM BRANCO

nicípio elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as conveniências locais. Nesse campo é inadmissível a extensão das normas estatutárias federais ou estaduais aos servidores municipais. Só será possível a aplicação do estatuto da União ou do Estado-membro se a lei municipal assim o determinar expressamente."

3. Quanto à iniciativa, esta é exclusiva do Prefeito, conforme disposição expressa do art. 55 da Lei Orgânica do Município de Mogi Mirim:

"Artigo 55 – São de iniciativa exclusiva do Prefeito as leis que disponham sobre:

I – criação, transformação ou extinção de cargos, funções ou empregos públicos na Administração Municipal ou aumento de sua remuneração.

II – servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.

III – criação, estrutura e atribuições das Secretarias Municipais ou Departamentos equivalentes a órgãos da Administração Pública.
....."

Portanto, como vimos, a matéria é de competência municipal e de iniciativa exclusiva do Prefeito. Neste aspecto, o projeto, ora em exame, é constitucional e legal.

4. Como alertamos no início deste parecer, o projeto não será analisado em todos os seus aspectos, artigo por artigo; é necessário que o consulente especifique qual ou quais as dúvidas que têm a seu respeito, razão pela qual, limitamo-nos a tratar da competência para legislar sobre a matéria e sua iniciativa.

No entanto, cabe observar, de forma genérica, que reformas como a do Projeto de Lei Complementar, objeto da presente consulta, devem atender a certas normas na sua elaboração. Assim, encaminhamos, anexados a este, cópias dos Pareceres n°s. 16.610, e os que o acompanharam 15.178 e 15.916, e 16.758, que trataram do assunto e cujos fundamentos se aplicam à pretendida reestruturação.

Assim, por exemplo, nas mudanças de denominação dos empregos, constantes das tabelas anexas ao Projeto de Lei Complementar, é necessário o exame de suas atribuições para uma avaliação, conforme consta dos pareceres que anexamos a este, pois não importa a denominação que se dê aos cargos, empregos e funções públicos, mas suas atribuições.

EM BRANCO

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 149

Finalmente, observamos que, não obstante o material constante dos pareceres anexos a este, se alguma dúvida ainda restar, esta poderá ser objeto de nova consulta específica sobre o assunto.

É o nosso parecer, s.m.j.
São Paulo, 27 de fevereiro de 2.009.

NIVALDO MIMESSI
Procurador do Estado
Respondendo pela Chefia

EM BRANCO

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Secretaria Judiciária
Serviço de Processamento do Órgão Especial, Câmara Especial
e Recursos aos Tribunais Superiores
Palácio da Justiça – 3º andar – sala 309
Centro – Capital – São Paulo - CEP 01018-010

PROC. Nº 284/06
FOLHA Nº 150

São Paulo, 18 de setembro de 2009.

Ofício nº 3406-A/2009 – bc
Processo nº 169.362.0/5 (origem nº 197/2005)
Recte(s). : PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA
Recdo(s).: PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOGI MIRIM E OUTRO

Senhor Presidente

De ordem do Excelentíssimo Senhor Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, tenho a honra de transmitir a Vossa Excelência cópia do v. Acórdão prolatado nos autos de Ação Direta de Inconstitucionalidade de Lei supra mencionados.

Aproveito a oportunidade para apresentar a Vossa Excelência protestos de distinta consideração.

GUILHERME DE SOUZA NUCCI
Juiz Assessor da Presidência

Ao Excelentíssimo Senhor
DD. Presidente da Câmara Municipal de
MOGI MIRIM – SP

EM BRANCO

PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO
ACÓRDÃO/DECISÃO MONOCRÁTICA
REGISTRADO(A) SOB Nº
02499987

ACÓRDÃO

6

Vistos, relatados e discutidos estes autos de AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DE LEI nº 169.362-0/5-00, da Comarca de SÃO PAULO, em que é requerente PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA sendo requeridos PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOGI MIRIM E OUTRO:

ACORDAM, em Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, proferir a seguinte decisão: "JULGARAM PROCEDENTE A AÇÃO. V.U.", de conformidade com o voto do Relator, que integra este acórdão.

O julgamento teve a participação dos Desembargadores ROBERTO VALLIM BELLOCCHI (Presidente), LUIZ TÂMBARA, MARCO CÉSAR, MUNHOZ SOARES, WALTER DE ALMEIDA GUILHERME, REIS KUNTZ, PENTEADO NAVARRO, PALMA BISSON, ARMANDO TOLEDO, MARIO DEVIENNE FERRAZ, JOSÉ REYNALDO, MAURICIO VIDIGAL, EROS PICELI, ARTUR MARQUES, RIBEIRO DOS SANTOS, LAERTE SAMPAIO, PEDRO GAGLIARDI, ANTONIO CARLOS MALHEIROS, SAMUEL JUNIOR, ADEMIR BENEDITO, JOAO CARLOS SALETTI E RENATO NALINI.

São Paulo, 22 de julho de 2009.

ROBERTO VALLIM BELLOCCHI
Presidente

BORIS KAUFFMANN
Relator

EM BRANCO

284/06

PROC. N 284/06
FOLHA Nº 152

PODER JUDICIÁRIO
SÃO PAULO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
ÓRGÃO ESPECIAL

Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 169.362.0/5
Recte **Procurador-Geral de Justiça**
Recdo[s] **Prefeito do Município de Mogi Mirim**
Presidente da Câmara de Vereadores de Mogi Mirim

VOTO 16.426

Ação direta de inconstitucionalidade. Leis municipais prevendo cargos em comissão, de livre nomeação, em desconformidade com o art. 114 da Constituição Bandeirante. Promulgação de novos diplomas, durante a tramitação do processo, revogando e modificando referidas leis com previsão de cargos outros, de livre nomeação, com atribuições semelhantes, contendo os mesmos vícios. Objeto da ação inicialmente ajuizada que não fica prejudicado. Inconstitucionalidade declarada, não só nas leis originárias, como nas que as modificaram.

1. O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA ajuizou a presente ação arguindo a inconstitucionalidade de partes do Anexo I da Lei Complementar nº 197, de 16 de dezembro de 2005, do Anexo III da Lei Complementar nº 205, de 30 de dezembro de 2005, e do Anexo III da Lei Complementar nº 206, de 30 de dezembro de 2005, todas do Município de Mogi Mirim, e que, ao reorganizar a estrutura administrativa e o quadro dos cargos em comissão da Prefeitura local e do Serviço Autônomo de Água e Esgotos, incluiu os Coordenadores de Divisão.

EM BRANCO

Sustenta, em apertada síntese, que a criação desses cargos de livre provimento é incompatível com os arts. 111, 115 e 144 da Constituição do Estado de São Paulo, salientando que, pelas funções a eles atribuídas, somente podem ser providos mediante concurso público. Formulou, ao final, pedido de liminar (fls. 2/16).

Negada a providência cautelar pleiteada (fls. 18), o Procurador-Geral do Estado foi citado (fls. 26), manifestando seu desinteresse por se tratar de matéria local (fls. 28/30).

Vieram as informações do PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM (fls. 34/35) e do PREFEITO MUNICIPAL DE MOGI MIRIM (fls. 37/45), ambos sustentando a constitucionalidade, sendo que este último alegou a perda do objeto da ação em razão de Termo de Ajustamento de Conduta firmado em ação civil pública.

A Procuradoria Geral de Justiça, ao final, opinou pela procedência da arguição (fls. 199/203).

Já em mesa para julgamento, o PREFEITO MUNICIPAL DE MOGI MIRIM encaminhou ofício dando conta que, com as Leis Complementares nºs 218, 219 e 220, todas de 2009, os mencionados diplomas foram revogados ou alterados, corrigindo-se os vícios neles existentes, perdendo a ação direta seu objeto (fls. 208/209).

Em nova manifestação, a Procuradoria Geral de Justiça insistiu no reconhecimento da inconstitucionalidade, incluídas as previsões contidas nos novos diplomas em relação aos cargos de "Chefe de Divisão" previstos nas Leis Complementares nº 218 e 219, ambas de 30 de janeiro de 2009, acrescentando que a Lei

EM BRANCO

Complementar nº 220, da mesma data, nenhuma interferência provoca na ação (fls. 344/347).

2. Ao analisar o art. 37, inciso II, da Constituição da República, observa ALEXANDRE DE MORAES:

> A Constituição Federal é intransigente em relação à imposição à efetividade do princípio constitucional do concurso público, como regra para todas as admissões da Administração Pública, vedando expressamente tanto a ausência desse postulado, quanto seu afastamento fraudulento, por meio de transferência de servidores públicos para outros cargos diversos daquele para o qual foi originariamente admitido.
>
> .....
>
> As exceções ao princípio somente existirão com expressa previsão na própria Constituição, sob pena de nulidade, pois, como acentua Sérgio de Andréa Ferreira, o concurso é "um instrumento de autocontrole preventivo da atuação administrativa, com vistas à consecução do binômio de metas-síntese da administração pública: a *legalidade-legitimidade* (licitude e moralidade) e *eficiência*"[1]

Simetricamente, a Constituição do Estado de São Paulo ajustou-se ao mesmo princípio ao dispor, no art. 115, inciso II, a obrigatoriedade do concurso público para cargo ou emprego público, prevendo excepcionalmente a sua dispensa para aqueles declarados em lei de livre nomeação. Como exceção ao princípio do concurso público, a interpretação a ser emprestada à dispensa deve sempre ser restritiva.

O exame do inciso V do art. 115 da Constituição Bandeirante tem levado o Tribunal a reconhecer que os cargos de livre nomeação são aqueles que dependem da existência de um vínculo de confiança da autoridade. Dadas as constantes tentativas de burlar o princípio, basta se consultar as centenas de julgados desta Corte envolvendo a mesma matéria para se concluir que os

[1] *Direito Constitucional Administrativo*, ed. Atlas, São Paulo, 4ª ed., 2007, pág. 136.

EM BRANCO

cargos e empregos eminentemente técnicos e os que não exigem esse vínculo de confiança não podem prescindir do concurso público[2].

Por força da Lei Complementar nº 197, de 16 de dezembro de 2005, do município de Mogi Mirim, criou-se na Prefeitura Municipal 44 (quarenta e quatro) cargos de "Coordenador de Divisão", de livre provimento, como consta do Anexo I referido na alínea "a" do art. 45 e no art. 46. Posteriormente, a Lei Complementar nº 205, de 30 de dezembro de 2006, em seu Anexo III referido na alínea "c" do art. 4º, indica mais 43 (quarenta e três) cargos de "Coordenador de Divisão", de livre provimento. Por fim, no Serviço Autônomo de Água e Esgotos, a Lei Complementar nº 206, também de 30 de dezembro de 2006, prevê em seu Anexo III referido na alínea "c" do art. 29 e no art. 31, 6 (seis) cargos de "Coordenador de Divisão".

O exame das atribuições do "Coordenador de Divisão", constantes do art. 37 da Lei Complementar nº 197/05, e do art. 22 da Lei Complementar nº 206/06, revela que se cuida de cargos que não exigem a vinculação de confiança com o Chefe do Poder Executivo ou com o Presidente do Serviço Autônomo de Água e Esgotos, mas, sim, que estão subordinados aos Diretores de Departamento, circunstância que já escapa da exceção ao princípio do concurso público.

É certo que, posteriormente, atendendo Termo de Ajuste de Conduta, novos diplomas foram editados: A Lei Complementar nº 218/09, revogando a Lei Complementar nº 197/05, prevê no Anexo I - Emprego em Comissão - Livre Provimento, 35 (trinta e cinco) cargos de "Chefe de Divisão", com atribuições semelhantes aos do antigo "Coordenador de Divisão".

---

[2] Adin 169.574.0/2, julg. 29/4/09; Adin 169.221.0/2, julg. 22/4/09, Adin 170.531.0/0, julg 1/4/09; Adin 164.528.0/7, julg. 4/3/09; Adin 169.572.0/3, julg. 25/3/09; Adin 153.532.0/0, julg. 1/4/09; etc.

EM BRANCO

Idêntico vício ocorre na Lei Complementar nº 219/09, que, modificando a Lei Complementar nº 206/06, prevê, no seu Anexo III – Emprego em Comissão – Livre Provimento, 9 (nove) cargos de "Chefe de Divisão". Por seu turno, a Lei Complementar nº 220/09, modificando a Lei Complementar nº 205/06, não alterou a previsão de cargos em comissão nela constante.

Evidencia-se, desta forma, não apenas a inconstitucionalidade daquelas previsões de cargos em comissão constantes das leis inicialmente apontadas, mas, também, da previsão de cargos de "Chefe de Divisão" contida nos Anexos das Leis Complementares 218 e 219, ambas de 30 de janeiro de 2009, que também se declara.

Ante a violação dos arts. 111, 115 e 144, todos da Constituição do Estado de São Paulo, procede a arguição feita pelo Procurador-Geral de Justiça, declarando-se a inconstitucionalidade do Anexo I da Lei Complementar nº 197, de 16/12/2005, na parte que prevê 44 (quarenta e quatro) cargos de "Coordenador de Divisão", vício que atinge o Anexo I da Lei Complementar nº 218/09 que a modificou, na parte que prevê 35 (trinta e cinco) cargos de "Chefe de Divisão", do Anexo III da Lei Complementar nº 205, de 30 de dezembro de 2006, na parte que prevê 43 (quarenta e três) cargos de "Coordenador de Divisão", do Anexo III da Lei Complementar nº 206, de 30 de dezembro de 2006, na parte que prevê 6 (seis) cargos de "Coordenador de Divisão", vício que atinge o Anexo III da Lei Complementar nº 219/09, que a modificou, na parte que prevê 9 (nove) cargos de "Chefe de Divisão".

3. Com a extensão feita, julga-se procedente a arguição.

BORIS KAUFFMANN
Relator

Termo de Juntada
Processo nº 284/06
Fls. 141 a 156
Secretaria da Câmara 04/04/23