

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 determina, em seu Artigo 39, § 1º, ainda que de forma indireta, a exigência de um plano de cargos, carreira e vencimentos dos servidores públicos, fixado por lei, que observe a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira.

Além de ser uma exigência constitucional, a existência e vigência de um plano de cargos, carreira e vencimentos dos servidores públicos municipais é medida administrativa necessária, pois traz grandes benefícios tanto à Administração Pública quanto aos seus servidores.

Primeiramente, este plano de carreira enquadra os servidores de acordo com suas funções e escolaridade, fazendo justiça àqueles que sempre se preocuparam com os estudos.

Em segundo lugar, incentiva aqueles que, por qualquer motivo, não tiveram oportunidade de estudar em época própria, possibilitando que com o estudo possam progredir na carreira e receber melhor remuneração.

Em terceiro lugar, por meio de avaliações de desempenho periódicas, poderão os servidores avançar na carreira, sendo reconhecidos os que se dedicam ao trabalho e ao interesse público, tendo como prêmio uma melhor remuneração.

Em quarto lugar, ganha também a Administração Pública e toda a população, uma vez que servidores qualificados e com incentivos terão maior produtividade e corresponderão melhor aos anseios dos cidadãos, que são o fim de toda a sua atuação, tendo em vista que é para servir a estes que se dispõe o aparato estatal.

Desta forma, Senhor Presidente e Senhores Vereadores, o Poder Executivo Municipal, na pessoa do Sr. Prefeito e de todos os servidores públicos que serão beneficiados por este Plano, contam com seu precioso e necessário trabalho na aprovação deste projeto de lei, para o qual solicitam, inclusive, a apreciação em **regime de urgência**, para viabilizar a implantação a partir de janeiro de 2012.

Almirante Tamandaré, 10 de outubro de 2011.

Atenciosamente,

VILSON ROGÉRIO GOINSKI
Prefeito Municipal

ÍNDICE POR ARTIGOS

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

| | |
|--|---------------|
| Capítulo I – Da Instituição do Plano e seu âmbito de aplicação | Art. 1º |
| Capítulo II – Dos princípios e objetivos | Arts. 2º a 3º |
| Capítulo III – Do Glossário | Art. 4º |

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

| | |
|--|---------------|
| Capítulo Único – Da estruturação | Arts. 5º a 10 |
|--|---------------|

TÍTULO III

DA INVESTIDURA, DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

| | |
|--|---------------|
| Capítulo I – Da investidura | Arts. 11 a 16 |
| Capítulo II – Do provimento | Arts. 17 a 20 |
| Capítulo III – Do estágio probatório | Arts. 21 a 24 |

TÍTULO IV

SISTEMA DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DE PESSOAL

| | |
|---------------------|---------------|
| Capítulo Único..... | Arts. 25 a 26 |
|---------------------|---------------|

TÍTULO V

DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

| | |
|---|---------------|
| Capítulo I – Das carreiras | Art. 27 |
| Capítulo II – Da progressão por tempo de serviço público | Arts. 28 a 30 |
| Capítulo III – Da progressão por qualificação profissional | Arts. 31 a 34 |
| Capítulo IV – Da progressão por mérito | Arts. 35 a 43 |
| Capítulo V – Da comissão central da avaliação de desempenho | Arts. 44 a 45 |
| Capítulo VI – Da qualificação profissional | Arts. 46 a 50 |

TÍTULO VI

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

| | |
|--|---------------|
| Capítulo I – Da jornada de trabalho..... | Arts. 51 a 54 |
| Capítulo II – Das tabelas de vencimentos | Art. 55 |
| Capítulo III – Do vencimento e da remuneração | Arts. 56 a 58 |
| Capítulo IV – Das vantagens | Arts. 59 a 60 |
| Capítulo V – Das disposições gerais sobre o vencimento e remuneração | Arts. 61 a 65 |
| Capítulo VI – Dos cargos comissionados e das funções de confiança..... | Arts. 66 a 68 |

**TÍTULO VII
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

| | |
|---|---------------|
| Capítulo Único – Da lotação, remoção e da permuta | Arts. 69 a 74 |
| Seção I – Da lotação | arts 69 a 71 |
| Seção II – Da remoção e da permuta | Arts. 72 a 74 |

**TÍTULO VIII
DO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO**

| | |
|-------------------------------------|---------------|
| Capítulo I – Do enquadramento | Arts. 75 a 79 |
| Capítulo II – Das vagas | Art. 80 |

**TÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

| | |
|----------------------|---------------|
| Capítulo Único | Arts. 81 a 97 |
|----------------------|---------------|

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 003/2011

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV, dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta do Município de Almirante Tamandaré, e dá outras providências”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ALMIRANTE TAMANDARÉ, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o que determinam os Artigos 49, II, 51, VII, 69, VIII e 80, *caput*, da Lei Orgânica do Município e, ainda, as disposições do Capítulo I, do Título III da Lei Municipal n.º 637/98, de 24/11/1998, submete à apreciação do Poder Legislativo Municipal, o seguinte Projeto de Lei:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1.º - Fica instituído pela presente Lei Complementar, aos servidores públicos ativos da Administração Direta e Indireta do Município de Almirante Tamandaré, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV, submetidos ao regime estatutário e abrangidos na forma desta Lei.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos servidores da área da saúde, abrangidos especificamente pela Lei n.º 1025/2004, os profissionais do magistério, contemplados através da Lei Complementar n.º 006/2006 e os profissionais do Instituto de Previdência Municipal, contemplados pelo plano de carreira instituído pela Lei n.º 1243/2007 e já devidamente regulamentados.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 2.º - O Plano de Carreira aqui estabelecido tem como princípios básicos:

I – mobilidade, nos limites legais vigentes, que permita a prestação de serviços públicos de excelência;

II – desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante crescimento horizontal por merecimento e crescimento vertical por qualificação profissional.

Art. 3.º - O Plano objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores municipais, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público.

CAPÍTULO III DO GLOSSÁRIO

Art. 4.º - Para os efeitos desta Lei Complementar serão adotadas as seguintes definições:

I – ÁREA DE ATUAÇÃO: cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

II – CARREIRA: trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta Lei, através do encadeamento de classes e referências;

III – CARGO PÚBLICO: vaga no quadro de pessoal com atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, que devem ser cometidas a cada servidor, definidos na regulamentação desta Lei;

IV – CARGO EM COMISSÃO: aquele declarado em lei de livre nomeação e exoneração, destinando-se apenas as atribuições de direção, chefia e assessoramento;

V – HABILITAÇÃO OU TITULAÇÃO: é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá possuir, de acordo com a legislação educacional;

VI – COMPETÊNCIAS: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, segundo padrões previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

VII – QUADRO: o agrupamento quantitativo de vagas previstas na Administração Direta e Indireta do Município de Almirante Tamandaré;

VIII – REMUNERAÇÃO: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo de acordo com a Classe e Referência em que se encontrar enquadrado, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei;

XIX – VENCIMENTO: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com a Classe e Referência em que se encontrar enquadrado, constantes dos Anexos V a XL;

IX – PISO INICIAL: valor do vencimento de cada cargo na Referência 1 da classe A, que representa a posição inicial da carreira do servidor, de acordo com o Anexo I;

X – CLASSE: a posição indicada por letras, correspondente a faixa salarial ocupada pelo servidor na tabela de vencimentos, de acordo com a formação escolar, passível de mudança através de aprovação no procedimento de crescimento vertical por qualificação profissional;

XI – REFERÊNCIA: a posição identificada por números correspondente à faixa de vencimentos ocupada pelo servidor na tabela correspondente, de acordo com as progressões por tempo de serviço e por mérito profissional, passível de mudança através de aprovação em avaliação de desempenho e tempo de serviço;

XII – INTERSTÍCIO: lapso de tempo fixado para que o servidor se habilite as promoções horizontais e verticais, e

XIII – PROGRESSÃO HORIZONTAL: é o avanço de uma Referência para outra, dentro da mesma Classe, por aprovação em avaliação de desempenho e por tempo de serviço público.

XIV – PROGRESSÃO VERTICAL: é o avanço de uma classe para outra imediatamente superior, em função de qualificação profissional.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO ÚNICO

DA ESTRUTURAÇÃO

Art. 5º - A estrutura da carreira dos Servidores Públicos Municipais de Almirante Tamandaré compreende os cargos efetivos de carreira, com a habilitação mínima, a jornada de trabalho, o vencimento inicial e o número de vagas pertinentes a cada cargo, constante do Anexo II, integrante desta Lei.

Art. 6º - As carreiras ficam organizadas em cargos multifuncionais dispostos de acordo com a natureza e complexidades das atribuições, com funções determinadas para cada um.

Parágrafo único. A carreira se inicia com a posse no cargo para o qual o servidor prestou concurso público de provas ou provas e títulos, satisfeitas as normas legais e disposições desta Lei, ou dela decorrentes, se a nomeação for posterior à aprovação desta Lei, ou pela transformação do cargo original no cargo estabelecido por este Plano, se a nomeação foi anterior à aprovação desta Lei.

Art. 7º - Na carreira dos servidores públicos efetivos haverá de três a cinco classes conforme as peculiaridades de cada cargo.

Art. 8º - A classe inicial da carreira é a CLASSE A, destinando-se a CLASSE CE aos servidores que não possuam a habilitação mínima exigida para o cargo, considerada Classe Especial em Extinção.

Art. 9.º - Os novos cargos criados na forma do Artigo 6.º e seu parágrafo único, desta Lei, serão constituídos pelos cargos atuais de funções assemelhadas, conforme correlação estabelecida no Anexo I.

Art. 10 - A habilitação mínima, a jornada de trabalho, o número de vagas e o vencimento inicial de cada cargo estão definidos no Anexo I.

TÍTULO III
DA INVESTIDURA, DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO
CAPÍTULO I
DA INVESTIDURA

Art. 11 - A investidura nos cargos regidos por esta Lei dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, na Referência 1, correspondente ao cargo pretendido, conforme especificados no Anexo II.

Art. 12 - Os cargos do Quadro Próprio da Administração Municipal são acessíveis a todos os brasileiros e portugueses, respeitadas as exigências fixadas em Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Almirante Tamandaré.

Art. 13. Os cargos determinados nos Anexos I e II serão providos segundo o regime estatutário instituído por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Municipais.

Art. 14 - Compete ao Poder Executivo, constatando a necessidade e a existência de vagas, determinar a abertura de concurso público de provas ou de provas e títulos para preenchimento dos cargos.

Parágrafo único. No edital do concurso deverá constar obrigatoriamente, dentre outras instruções oportunas, a habilitação mínima exigida, os cargos e vagas a serem providos e o prazo de validade do concurso.

Art. 15 - O concurso público, com caráter eliminatório, abrangerá duas etapas:

I - de caráter obrigatório, composto das seguintes provas:

- a) prova escrita de conhecimentos;
- b) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos;

II - de caráter facultativo, podendo ser incluídas todas ou algumas das seguintes provas:

- a) prova prática de verificação dos conhecimentos das funções previstas para o cargo;
- b) prova de títulos;
- c) prova de aptidão física;
- d) avaliação psicológica, com análise do perfil exigido para o cargo.

Art. 16 - O edital do concurso público definirá as regras específicas para participação, aprovação e classificação dos candidatos, contendo obrigatoriamente:

I – a fixação das etapas previstas no artigo anterior para o certame, bem como as respectivas fases distintas e sua pontuação;

II – o limite de candidatos classificados em cada etapa que poderão participar das etapas posteriores.

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO

Art. 17 - São condições essenciais para o provimento nos cargos criados nesta Lei, além dos requisitos específicos a cada um deles:

I - ser brasileiro ou ter nacionalidade portuguesa, nos termos da legislação pertinente;

II - ter a idade mínima de dezoito anos completos na data da nomeação;

III - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais previstas em Lei;

IV - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

V - possuir a habilitação exigida para o exercício do cargo, e

VI - possuir aptidão física, mental e emocional para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial realizado por equipe médica do Município.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos no *caput* deste artigo, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela Constituição Federal.

Art. 18 - O provimento nos cargos criados para este Plano de Carreira somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 19 - O ingresso no quadro dos cargos efetivos de carreira, após aprovação do candidato em concurso público, será efetivado na referência inicial da CLASSE A, independente da habilitação que possuir na data de sua nomeação.

Parágrafo único. Fica ressalvado à Administração o direito de exigir no edital de concurso público para determinada função do cargo, habilitação específica ou titulação superior à mínima prevista para o cargo, condição em que o candidato aprovado terá seu provimento na referência 1 (um) da classe correspondente à habilitação exigida pelo edital.

Art. 20 - Admitir-se-ão outras formas de seleção pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidade de:

I - provimento temporário, com fundamento na legislação específica, e

II - substituição emergencial de titulares do cargo.

CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 21 - Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo ficarão sujeitos ao estágio probatório, com duração de três anos, contados a partir da data da posse e exercício.

§ 1.º - O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

I - para exercer cargo comissionado;

II - quando exercer atividades estranhas às suas funções;

III - para exercer mandato eletivo, e

IV - a partir da instauração de processo administrativo para apuração da permanência do servidor no serviço público, decorrente de insuficiência de desempenho nas avaliações, reabilitando-se a contagem deste período caso o servidor seja considerado apto.

§ 2.º - Durante o período de estágio probatório os servidores públicos serão submetidos a avaliações periódicas semestrais, nas quais serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

I - disciplina e cumprimento dos deveres;

II - assiduidade e pontualidade;

III - eficiência;

IV - capacidade de iniciativa;

V - responsabilidade;

VI - criatividade;

VII - cooperação;

VIII - ética e postura, e

IX - condições emocionais para o desempenho das funções.

§ 3.º - Cabe à Administração Municipal garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos servidores públicos.

§ 4.º - As progressões na carreira previstas neste Plano somente terão início após a conclusão do estágio probatório.

Art. 22 - Durante o período de estágio probatório o servidor público será acompanhado e orientado na execução de suas atividades a fim de promover a sua integração ao ambiente de trabalho e o desenvolvimento de suas potencialidades.

Art. 23 - Concluídas as avaliações do estágio probatório e sendo o servidor considerado apto para o exercício das funções inerentes ao cargo para o qual foi aprovado em concurso público, o servidor será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

Art. 24 - Constatado pelas avaliações que o servidor não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa.

TÍTULO IV

SISTEMA DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DE PESSOAL

Art. 25 - Fica criado o Sistema de Mapeamento de Competências de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos agentes públicos e orienta suas possibilidades de crescimento profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração Municipal.

Art. 26 - O Sistema de Mapeamento de Competências de Pessoal abrange:

I - o processo de avaliação de competências;

II - os programas de qualificação profissional, e

III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingimento de seus objetivos.

§ 1.º - A avaliação das competências poderá ser utilizada para:

I - acompanhamento gerencial;

II - desenvolvimento na carreira, e

III - programas de capacitação.

§ 2.º - A avaliação de competências será formulada considerando as especificidades de cada cargo e ou segmentos, e terá seu conteúdo detalhado e valoração fixados por decreto do Prefeito Municipal.

TÍTULO V
DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA
CAPÍTULO I
DAS CARREIRAS

Art. 27 - As possibilidades de progressão na carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I – progressão por tempo de serviço público;

II – progressão vertical de uma classe para outra por qualificação profissional;

III – progressão por mérito de uma referência para outra, dentro da mesma classe, mediante avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO

Art. 28 - A progressão na carreira por tempo de efetivo exercício no serviço público consiste na passagem de uma **Referência** para outra, dentro da mesma **Classe** e será concedida automaticamente, observado o interstício de vinte e quatro meses, independentemente da progressão por mérito.

Art. 29 - Não será concedida a progressão por efetivo tempo de exercício ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - estiver em disponibilidade;

III - estiver em licença sem vencimentos;

- IV - tiver sofrido qualquer penalidade, no período de avaliação, exceto advertência e repreensão;
- V - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de seis meses;
- VI - tenha faltado ao serviço por dez dias alternados ou cinco dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício;
- VII - tenha recebido formalmente duas advertências escritas ou uma suspensão do serviço;
- VIII - seja considerado inapto física ou mentalmente;
- IX - estiver em licença para desempenho de mandato eletivo ou em disponibilidade para representação classista;
- X - cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para o Município;
- XI - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado em julgado, durante o interstício, e
- XII - estiver afastado do cargo por prisão judicial.

Parágrafo único. A progressão de que trata o *caput* deste artigo, implica tão somente mudança de Referência, sem qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades do servidor.

Art. 30 - A contagem de tempo para a progressão por tempo de serviço terá início a partir do término do estágio probatório e será aplicada automaticamente a partir do mês posterior a que o servidor completar o triênio.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 31 - A promoção na carreira por qualificação profissional é a passagem de uma **Classe** para outra imediatamente superior, na mesma Referência em que se encontrava na classe anterior, mediante comprovação de habilitação obtida em instituição devidamente credenciada pelo órgão normativo do sistema de ensino respectivo.

Parágrafo único. A promoção de que trata o *caput* será efetivada mediante requerimento do interessado, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do original do Diploma e/ou Certificado de Conclusão de Curso e acompanhado de cópias que serão autenticadas pelo Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração e Previdência.

Art. 32 - A promoção por qualificação profissional ocorrerá sempre na data de 1.º março aos que apresentarem a documentação comprobatória até a data de 31 de janeiro, obedecido sempre o interstício de dois anos da última progressão.

Art. 33 - Se, durante o interstício o servidor obtiver qualificação profissional superior à prevista para a classe seguinte, deverá permanecer dois anos na classe imediatamente posterior.

Art. 34 - Não se concederá promoção por qualificação profissional ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - estiver aposentado pelo regime próprio do Município na data da publicação desta Lei;

III - estiver em disponibilidade;

IV - estiver cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para o Município;

V - estiver afastado em licença para tratar de assuntos particulares;

VI - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de seis meses;

VII - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado em julgado, durante o interstício;

VIII - tenha faltado ao serviço por dez dias alternados ou cinco dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício, e

IX - tenha recebido formalmente duas advertências escritas ou uma suspensão do serviço.

Parágrafo único. O exercício de cargo em comissão, de mandato eletivo ou classista, não impede o desenvolvimento na carreira por qualificação profissional.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 35 - A progressão na carreira por mérito profissional é a passagem de uma **Referência** para outra, sempre na mesma classe e será concedida de acordo com a avaliação de competências definida nos Artigos 25 e 26 e condicionada à disponibilidade orçamentária, financeira e abertura de vagas pela Administração, de acordo com regulamentação a ser aprovada por decreto.

§ 1.º - Para a progressão de que trata o *caput* será obedecido o interstício de vinte e quatro meses, devendo o primeiro procedimento ocorrer no prazo mínimo de vinte e quatro meses da publicação desta Lei.

§ 2.º - Para o procedimento de progressão por mérito, que ocorre de forma horizontal, considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de competências realizado no interstício, (realizadas anualmente) conforme regulamentação em decreto.

§ 3.º - O servidor em efetivo exercício que obtiver a classificação para a progressão horizontal por mérito, poderá avançar até duas Referências a cada procedimento.

§ 4.º - O resultado final do procedimento de progressão por mérito, obedecerá à ordem de classificação dos candidatos.

Art. 36 - Para participar do procedimento de progressão por mérito o servidor deverá apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Gestão Profissional, cujo conteúdo, bem como as condições necessárias para tal, serão regulamentadas em decreto específico.

Art. 37 - O processo de avaliação para progressão por mérito será norteado pelos seguintes princípios:

I - participação democrática: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e da equipe específica para esse fim;

II - universalidade: todos os servidores, inclusive os que ocupem cargos ou funções de chefia, devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III - amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação profissional do servidor que compreendem:

- a) a formulação de políticas administrativas sua aplicação para todos os setores da administração municipal;
- b) o desempenho dos profissionais dentro de suas funções pertinentes;
- c) a estrutura do órgão em que exerce a função;
- d) as condições socioeducativas do público atendido pelo servidor;
- e) os resultados da eficiência dos serviços de cada setor ou órgão da administração municipal;

IV - objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma equipe, com participação de um servidor indicado pelos seus pares, e

V - transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

Art. 38. A avaliação de desempenho para progressão por mérito tem como finalidades:

I – obtenção de pontuação para avanço na carreira, e

II - fixação de penalidades, constatada a insuficiência profissional.

Art. 39 - Não será concedida progressão por mérito ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - estiver aposentado pelo regime próprio do Município na data da publicação desta lei;

III - estiver em disponibilidade;

IV - estiver cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para o Município;

V - estiver afastado em licença para tratar de interesses particulares;

VI - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de 6 (seis) meses;

VII - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado em julgado, durante o interstício;

VIII - tenha faltado ao serviço por dez dias alternados ou cinco dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício;

IX - tenha recebido formalmente duas advertências escritas ou uma suspensão do serviço.

X - seja considerado inapto física ou mentalmente;

XI - estiver em licença para desempenho de mandato eletivo ou representação classista;

XII - estiver afastado do cargo por prisão judicial.

Art. 40 - Conceder-se-á progressão por mérito, independentemente de avaliação de competência, mediante requerimento, nos seguintes casos:

I - quando no exercício de cargo em comissão ou efetivo, mas respondendo por encargos de direção, chefia, assessoramento superior ou equivalente;

II - aos servidores que, independentemente da idade, tiverem completado trinta e cinco anos de contribuição no serviço público, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher, e

III - a critério da Administração Municipal, a avaliação de desempenho/competência funcional, poderá ser automática quando o servidor não apresentar nenhuma falta injustificada, não tiver se afastado por licença médica e não ter sido advertido durante o período avaliado.

Art. 41 - O procedimento de progressão na carreira por mérito, será composto de duas partes:

I - pontuação obtida na avaliação de competência;

II - apresentação e validação de:

a) tempo de efetivo exercício no cargo e declaração de assiduidade;

b) tempo de gerenciamento de equipes decorrente de designação formal;

c) participação em conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal;

d) participação em bancas de concursos públicos realizados pelo Município de Almirante Tamandaré;

e) participação em comissões instituídas por decreto do Chefe do Executivo Municipal;

f) participação, como docente, em programas e cursos de capacitação e qualificação promovidos pela Prefeitura;

g) trabalhos publicados, exceto monografias de conclusão de curso profissionalizante, e

h) registro de produção junto a órgãos competentes.

Parágrafo único. Os pesos de cada um dos incisos deste Artigo e a valoração atribuída a cada uma das alíneas do inciso II, bem como a fixação de seus desdobramentos, quando couber, serão definidos através de decreto.

Art. 42 - Para a realização de cada procedimento de progressão por mérito, a Administração fixará, mediante inserção em tópico específico da Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual o número de vagas ofertado.

Art. 43 - O resultado final do procedimento de progressão por mérito obedecerá a ordem de classificação dos candidatos.

Art. 44 - O servidor, ao completar setenta anos de idade, terá direito à progressão por mérito e por tempo de serviço, se a última progressão ocorreu há pelo menos um ano.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 45 - Fica criada por decreto do Poder Executivo, a Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, composta de três membros efetivos do quadro de pessoal, presidida pelo titular do órgão responsável pelo setor de Recursos Humanos, ou por outro presidente indicado pelo Secretário de Administração e Previdência.

Art. 46 - A Comissão Permanente de Avaliação e gestão do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos terá as seguintes atribuições:

I – participar da elaboração dos instrumentos de avaliação para a progressão por mérito e do Sistema de Mapeamento de Competência de Pessoal;

II - participar da elaboração dos instrumentos de avaliação do estágio probatório e coordenar os trabalhos de sua aplicação;

III - analisar e emitir parecer sobre os documentos apresentados pelos servidores para progressão por qualificação profissional;

IV - coordenar os trabalhos das comissões setoriais de avaliação para progressão na carreira;

V - responder a recursos interpostos contra o resultado da avaliação para progressão na carreira;

VI – emitir parecer final sobre os processos de avaliação para progressão na carreira;

VII - apresentar propostas para o aperfeiçoamento do Plano de carreira;

VIII - participar e opinar sobre as regulamentações do Plano de carreira;

IX - opinar sobre a possibilidade de suspensão das progressões na carreira quando o índice de despesa de pessoal alcançar o limite máximo estabelecido na Lei Complementar n.º 101/2000, e

X - efetuar outras atribuições relacionadas no decreto de instituição da Comissão.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos deverá, no prazo de noventa dias de sua constituição, elaborar um Regimento Interno definindo sua atuação, datas e prazos de reuniões, forma de designação dos membros, bem como outras regulamentações necessárias ao seu pleno funcionamento.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 47 - A qualificação profissional dos servidores, compatibilizada com as disposições do Art. 80, §§ 1º e 2º, da Lei Orgânica do Município, deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

I - o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo, e

II - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas de assessoramento e de direção.

Art. 48 - O Poder Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e desenvolvimento dos ocupantes de cargos efetivos, visando atender as necessidades dos cargos e carreiras de que trata esta lei e objetivando melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos.

Art. 49 - Os cursos e palestras de caráter objetivo e prático, serão ministrados:

I - pela Administração Direta, Indireta e Autárquica do Poder Executivo Municipal, sempre que possível, e com a utilização de integrantes do quadro de pessoal do Município;

II - mediante contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados, e

III - mediante o encaminhamento de pessoal à instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 50 - Quando da oferta e realização de cursos de aperfeiçoamento e capacitação, a Administração Municipal determinará a validade ou não do curso para efeitos de progressão funcional, levando em consideração a carga horária e importância para a melhoria na qualidade do serviço público, cujos critérios e disposições deverão ser definidos por decreto.

Art. 51 - A critério da Administração Municipal poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização do servidor público, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

TÍTULO VI
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO
CAPÍTULO I
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 52 - A carga horária máxima dos servidores municipais, do Município de Almirante Tamandaré, fica definida como sendo de quarenta horas semanais, com exceção dos cargos de advogado e arquiteto que possuem vagas definidas para vinte e quarenta horas semanais, de acordo com disposições da Lei Municipal n.º 1.230/2007, de 29/01/2007, cujas opções e enquadramentos já foram efetivados.

Art. 53 - O servidor que atuar em jornada parcial poderá ter sua jornada de trabalho ampliada em caráter excepcional e transitório, condição em que terá seus vencimentos ampliados proporcionalmente à nova carga horária.

§ 1.º - Atuando o servidor em jornada integral poderá sua jornada de trabalho ser reduzida temporariamente, mediante acordo entre a administração e o servidor, com redução proporcional em sua remuneração.

§ 2.º - Retornando o servidor à sua jornada original, seu vencimento retornará ao seu valor anterior, correspondente ao nível em que se encontra posicionado na tabela de vencimentos do cargo.

Art. 54 - O Poder Executivo poderá fixar, por decreto, jornadas especiais para determinadas categorias de servidores, de caráter temporário, sem alteração no valor dos vencimentos, seja por redução da jornada ou retorno à jornada original fixada no edital do concurso público.

Art. 55 - O número de vagas a serem preenchidas para cada uma das jornadas de trabalho relativas a cada cargo deverá ser definido no respectivo edital de concurso público.

CAPÍTULO II
DAS TABELAS DE VENCIMENTOS

Art. 56 - Para cada cargo e jornada de trabalho é estabelecida uma tabela de vencimentos constituída de trinta e seis Referências com acréscimo de 1,2% (um vírgula dois) por cento entre as Referências, sendo o servidor integrante do cargo posicionado em classe e referência que constituirá seu vencimento básico, conforme Anexos V a XXIII.

CAPÍTULO III
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 57 - Em retribuição ao efetivo exercício do cargo, os servidores públicos municipais perceberão vencimento expresso em moeda nacional, referente a cada Classe e Referência dos respectivos cargos, constante das respectivas tabelas de vencimentos.

Art. 58 - Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - vencimento básico, o valor fixado para a Classe e Referência em que se encontra posicionado o servidor na tabela de vencimentos;

II - vencimento inicial da carreira, o valor corresponde à Referência 1 (um) da classe A do cargo, e

III - vencimento inicial da classe, o valor correspondente à Referência 1(um) de cada classe.

Art. 59 - Os acréscimos pecuniários a que têm direito os servidores serão calculados sobre o vencimento básico e serão a ele somados, constituindo sua remuneração.

CAPÍTULO IV DAS VANTAGENS

Art. 60 - Além do vencimento básico do cargo, os servidores públicos municipais poderão perceber as seguintes vantagens pecuniárias:

I – gratificações;

II – adicional noturno;

III – adicional de insalubridade e periculosidade;

IV – adicional por tempo de serviço público efetivo municipal;

V – ajuda de custo e diárias.

Parágrafo único. As vantagens previstas neste artigo serão regulamentadas e regidas segundo o disposto no Estatuto dos Servidores Municipais de Almirante Tamandaré.

Art. 61. A Administração Municipal poderá conceder gratificação por serviços técnicos especializados para servidor que desempenha função relevante e de extrema responsabilidade e complexidade.

§ 1.º - A gratificação por serviços técnicos especializados poderá variar de 1% (um por cento) a 100% (cem por cento) do vencimento básico do servidor e será autorizada por decreto do executivo.

§ 2.º - Aos ocupantes do cargo de Agente de Segurança e Proteção que desenvolverem funções de segurança e defesa civil, dentro do Núcleo de Proteção e Vigilância Municipal poderá ser concedida gratificação de até 50% (cinquenta por cento) sobre o valor inicial da carreira.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 62 - Aplica-se à remuneração dos servidores, inclusive em relação às vantagens pecuniárias, o disposto sobre o assunto no Estatuto dos Servidores Municipais de Almirante Tamandaré.

Art. 63 - As vantagens acessórias previstas nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, não se incorporam aos vencimentos, sendo extintas automaticamente quando cessarem as condições que motivaram seu pagamento, a exceção do adicional por tempo de serviço público.

Art. 64 - Os reajustes de vencimentos concedidos aos servidores públicos incidirão sobre os valores constantes da tabela de vencimentos prevista para o respectivo cargo.

Parágrafo único. Os reajustes de que trata este artigo poderão ser concedidos aos servidores públicos em geral ou especificamente a cada carreira, desde que assegurada a revisão geral prevista no art. 37, inciso X, da Constituição Federal aos demais servidores.

Art. 65 - Ressalvadas as permissões previstas no Estatuto dos Servidores Municipais e outras decorrentes de lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional ao vencimento mensal do servidor público.

Parágrafo único. Para o cálculo do desconto proporcional previsto no *caput* deste Artigo, atribuir-se-á a um dia de serviço o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) do vencimento básico mensal.

Art. 66 - Para efeitos remuneratórios, a assiduidade será apurada pelo ponto a que ficam obrigados todos os integrantes do quadro próprio da administração municipal, ressalvados os cargos cuja natureza justifique a dispensa do mesmo.

Parágrafo único. Caberá ao chefe imediato, sob pena de responsabilidade, encaminhar ao órgão competente o relatório mensal de assiduidade até a data prevista.

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 67 - Os cargos comissionados, para atender as funções de assessoramento, direção ou chefia, com sua nomenclatura, símbolos e número de vagas, relacionados diretamente com os órgãos que compõem a estrutura administrativa do Município, são criados e fixados por legislação própria.

Parágrafo único. Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo chefe do executivo e serão preenchidos preferencialmente por servidores municipais efetivos.

Art. 68 - Os servidores efetivos de carreira que ocuparem cargos em comissão de qualquer órgão que compõe a estrutura administrativa do Município, poderão ser remunerados de acordo com as hipóteses seguintes:

I - pela remuneração integral do cargo em comissão respectivo;

II - pelo vencimento básico de seu cargo efetivo, e

III - pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido de gratificação.

Art. 69 - O servidor efetivo ocupante de cargo comissionado terá direito à progressão na carreira, ainda que seus efeitos financeiros decorrentes da promoção não sejam imediatamente sentidos.

TÍTULO VII
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO
CAPÍTULO ÚNICO
DA LOTAÇÃO, REMOÇÃO E DA PERMUTA
SEÇÃO I
DA LOTAÇÃO

Art. 70 - Os servidores abrangidos por este Plano terão suas lotações nas Secretarias respectivas.

Art. 71 - O servidor aprovado em concurso público aberto, a pedido do titular do órgão e obedecida à ordem de classificação, terá sua lotação na secretaria respectiva.

Parágrafo único. Após o ato da posse, ao servidor será determinado, pelo titular do órgão, seu local de exercício.

Art. 72 - O servidor, quando convocado para exercer funções em outro órgão da Administração Municipal, ou órgão de outro ente federativo, ou para exercer cargo em comissão, terá direito de retorno à secretaria de origem e, preferencialmente, no mesmo local de exercício.

SEÇÃO II
DA REMOÇÃO E DA PERMUTA

Art. 73 - A decisão sobre a concessão de remoção, a pedido ou por permuta, de um órgão de lotação para outro, atenderá prioritariamente ao interesse público e às necessidades da Administração Municipal, observado o princípio da equidade.

Art. 74 - A remoção poderá ser feita a pedido do servidor, indicando para qual órgão ou secretaria pretende se transferir e a justificativa do pedido, porém somente será efetivada com a concordância recíproca dos titulares das secretarias envolvidas.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese o deferimento da remoção poderá ser condicionado à contratação de novos servidores para sua substituição.

Art. 75 - A remoção por permuta é efetuada através de pedido recíproco dos servidores interessados, os quais trocarão de local de exercício, porém somente será efetiva com a concordância dos titulares dos órgãos envolvidos.

TÍTULO VIII
DO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO
CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 76 - O enquadramento dos servidores efetivos no plano de cargos, carreira e remuneração, fixado por esta lei, nas tabelas de vencimento respectivas, será efetuado:

I - nos cargos criados por esta lei, conforme correlação com os cargos anteriores, definidos no Anexo I;

II - na classe correspondente à habilitação que possuir na data da publicação desta Lei, na tabela de vencimentos respectiva;

III - na Referência correspondente ao seu tempo de serviço, à razão de uma referência para cada ano de efetivo exercício no serviço público municipal de Almirante Tamandaré.

IV - avanço de uma Referência para cada dez anos de efetivo exercício público municipal de Almirante Tamandaré.

§ 1.º - Para início da contagem de tempo de serviço, para efeito no disposto no inciso III deste Artigo, é considerada como data de ingresso no Quadro Geral da Prefeitura Municipal, independente do regime jurídico em vigor, excluídos os períodos não consecutivos, a fim de que seja mantida a correlação com as disposições do art. 73 da Lei Municipal nº 637/98, de 24/11/1998, com as alterações aprovadas pela Lei Municipal nº 1.486, de 11/12/2009.

§ 2.º - Os servidores que, posicionados na última Referência, ainda recebam vencimento superior ao valor fixado para a referência, terão o vencimento dividido em uma parte denominada de vencimento básico, correspondente ao valor fixado para a referência e outra parte denominada de diferença de enquadramento, correspondente à diferença entre o valor de seu vencimento atual e o valor da última referência.

§ 3.º - Sobre a diferença de enquadramento não incidirão os reajustes concedidos aos servidores, porém seu valor integra a base para o cálculo dos proventos.

Art. 77 - Para o enquadramento na referência correspondente, conforme determinado no inciso III do Artigo anterior, se o vencimento básico atualmente percebido pelo servidor for superior ao valor fixado para o nível de enquadramento correspondente ao seu tempo de

serviço público, este será posicionado em referência seguinte, de valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento atual.

Art. 78 - Em nenhuma hipótese o valor da classe e referência em que for posicionado o servidor poderá ser inferior ao valor do vencimento atual.

Art. 79 - Os servidores que se encontrarem em estágio probatório serão enquadrados na Referência 1 (um) da classe correspondente à habilitação mínima exigida para o cargo.

Art. 80 - Os servidores que na data da publicação desta lei não possuem a habilitação mínima exigida para o cargo, serão enquadrados na classe CE (classe em extinção), aplicando-se as condições de enquadramento pertinentes à referência, estabelecidas nos artigos 76 a 79 desta Lei.

§ 1.º - O servidor em classe especial em extinção, enquanto nesta condição, terá direito apenas à progressão horizontal por avaliação de desempenho.

§ 2.º - Obtendo o servidor a habilitação mínima exigida para o cargo este será automaticamente enquadrado na classe A deste Plano de carreira, na referência correspondente àquela que ocupava na classe anterior.

§ 3.º - A promoção vertical por titulação e a progressão horizontal por mérito dos servidores enquadrados na classe CE obedecerão aos mesmos critérios, prazos e condições dos demais servidores, conforme estabelecido nesta Lei.

CAPÍTULO II DAS VAGAS

Art. 81 - Fica mantido o número total de vagas por cargo existente, definidas no Anexo II.

Parágrafo único. Nos casos em que houve a união de dois ou mais cargos para a formação de cargo novo, o número de vagas é correspondente à soma das vagas de cada cargo original.

TÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 82 - Os servidores fazem jus a trinta dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos.

§ 1.º - Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos doze meses de exercício.

§ 2.º - É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

Art. 83 - Fica assegurado o enquadramento dos aposentados cujos benefícios foram concedidos nas hipóteses previstas nos Artigos 3.º e 6.º da Emenda Constitucional n.º 41, de 19/12/2003, de acordo com o cargo ou função em que concedido o benefício.

Parágrafo único. Ficam vedadas aos aposentados e pensionistas quaisquer das formas de progressão e crescimento previstos nesta lei.

Art. 84 - Fica autorizado o Poder Executivo a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade, produtividade e remuneração variável, segundo critérios a serem regulamentados através de decretos específicos.

Parágrafo único. A remuneração decorrente dos programas autorizados nos termos do *caput* deste Artigo, não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria, nem incidirá para cálculos de quaisquer vantagens.

Art. 85 - Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 86 - O primeiro procedimento específico de progressão por tempo de serviço público ocorrerá 12 (doze) meses após a entrada em vigor desta Lei, a fim de ser mantida a alternância de anualidade com a progressão por mérito.

Art. 87 - O primeiro procedimento específico de progressão por qualificação profissional deverá ocorrer em 1º de março de 2013, será regulamentado por decreto específico e, a partir dessa data, terá interstício de vinte e quatro meses.

Parágrafo único - Somente serão considerados como títulos os documentos que comprovem a conclusão do curso há pelo menos vinte e quatro meses anteriores à data da aprovação desta Lei.

Art. 88 - Será de competência de cada uma das entidades da Administração Indireta abrangidas por esta lei, a realização dos procedimentos específicos de progressão ou crescimento dos seus servidores, de acordo com orientações e supervisão dos departamentos Administrativo e de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração e Previdência.

Art. 89 - Os atuais ocupantes dos cargos de Assistente Social, Psicólogo e Fonoaudiólogo terão um prazo de quatro meses, contados da publicação desta Lei, para optarem pela permanência de lotação na Secretaria de Saúde e enquadramento em seu plano específico, ou migrarem para este Plano de carreira.

Art. 90 - Os atuais ocupantes do cargo de Auxiliar Técnico em Administração, convertido no cargo de Técnico Administrativo, admitidos em jornada de trinta horas semanais, terão o

prazo de sessenta dias para optarem para a jornada de quarenta horas semanais, com o acréscimo proporcional em seus vencimentos.

Parágrafo único. A jornada de trinta horas semanais para o cargo de Técnico Administrativo é considerada em extinção, não se admitindo concurso público para este cargo com esta jornada de trabalho.

Art. 91 - Dentro de sessenta dias, contados da entrada em vigor desta Lei, os servidores que atuam em jornada parcial poderão requerer a ampliação definitiva da jornada para quarenta horas semanais, com acréscimo proporcional de seus vencimentos, cujo deferimento do pedido fica condicionado ao interesse da administração, com fundamento na oportunidade, economicidade e conveniência.

Parágrafo único - Este direito não se aplica aos profissionais da área da educação e saúde.

Art. 92 - Os acréscimos pecuniários decorrentes de reajustes ao funcionalismo, concessão de vantagens acessórias de caráter transitório e os decorrentes de progressão na carreira somente serão concedidos se atenderem ao disposto na Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 93 - Os candidatos aprovados em concurso na vigência da lei anterior, ao serem nomeados, passarão a ocupar o cargo correspondente à transposição estabelecida por esta Lei no Anexo I.

Art. 94 - Integram a presente Lei os Anexos I a XXIII.

Art. 95 - Esta Lei será regulamentada no prazo de até cento e oitenta dias após sua publicação.

Art. 96 - Dentro de prazo de noventa dias contados da data da publicação desta Lei o Poder Executivo deverá emitir o Decreto de enquadramento de todos os servidores abrangidos por este Plano de carreira.

Art. 97 - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos – PCCV, de que trata esta Lei, será revisado a cada três anos, a contar da data de sua publicação.

Art. 98 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo, suplementada se necessário.

Art. 99 - Fica revogada a gratificação concedida pelo regime de tempo integral estabelecida na Lei 1384/2008.

Art. 100 - Ficam revogadas expressamente as Leis nº 849/2001, de 30/10/2001; 962/2003, de 09/04/2003; 1118/2005, de 30/09/2005; 1119/2005, de 30/09/2005; 1226/2007, de 20/01/2007; 1230/2007, de 29/01/2007; 1327/2008, de 10/04/2008; a Tabela “B” do Anexo II, da Lei nº 1384/2008 e Lei nº 1595/2011, de 26/09/2011.

Art. 101 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, gerando seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2012.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL NO PALÁCIO ALMIRANTE TAMANDARÉ, em 14 de outubro de 2011.

VILSON ROGÉRIO GOINSKI
Prefeito Municipal