



# **LEI ORDINÁRIA Nº 432**

*de 09 de janeiro de 1991*

## **"Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Antônio João e dá outras providências"**

*O PREFEITO MUNICIPAL DE ANTÔNIO JOÃO, Estado de Mato Grosso do Sul, FAÇO SABER que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte*

*Lei:*

### **TÍTULO I.**

#### **DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS**

#### **Capítulo I. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** *Os cargos e vencimentos da Prefeitura Municipal de Antônio João serão classificados em conformidade com os dispositivos desta Lei.*

**Parágrafo único.** *. Aos cargos a que se refere este artigo serão aplicadas as retribuições pecuniárias estabelecidas nas Tabelas 1, 2, 3 e 4, do Anexo II desta Lei.*

**Art. 2º.** *O Plano de Cargos e Vencimentos abrangerá os cargos de provimento em comissão, as funções gratificadas e os cargos de execução funcional e profissional de todos os níveis e qualquer natureza.*

#### **Capítulo II. DO QUADRO PERMANENTE**

##### **Seção I. Da Estrutura dos Cargos**

**Art. 3º.** *O quadro permanente da Prefeitura Municipal de Antônio João terá a seguinte composição estrutural:*

##### **I. CARGOS ISOLADOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

**a.** Grupo Ocupacional 1 - Direção e assessoramento Superiores, símbolo DAS;

**b.** Grupo Ocupacional 2 - Técnicos de nível Superior, símbolo TNS.

## **II.**

### **FUNÇÕES DE PROVIMENTO EM CONFIANÇA**

**a.** Grupo Ocupacional 3 - Funções de Assessoramento Intermediário, símbolo FAI.

### **III. CARGOS DE EXECUÇÃO FUNCIONAL E PROFISSIONAL DE TODOS OS NÍVES E QUALQUER NATUREZA**

**a.** Grupo Ocupacional 4 - Serviço Técnico e Operacional, código STO;

**b.** Grupo Ocupacional 5 - Serviço de Natureza Fiscal, código SNF;

**c.** Grupo Ocupacional 6 - Apoio Administrativo, código ADM;

**d.** Grupo Ocupacional 7 - Serviços Auxiliares, código SAX.

**Art. 4º.** Os cargos que compõem os Grupos Ocupacionais com suas classes e referências de retribuição são os dimensionados no Anexo I, parte integrante desta Lei.

### **Seção II. Da Conceituação**

**Art. 5º.** Para os efeitos do presente Plano de Cargos e Vencimentos, considerar-se-á:

**I. CARGO** - o conjunto de deveres e responsabilidades, atividades, tarefas ou atribuições conferidas a servidores admitidos para tal fim.

**II. CARGO EM COMISSÃO** - o conjunto de responsabilidades, atividades, tarefas ou atribuições cometidas temporariamente a pessoal estranho ao quadro de pessoal da Prefeitura ou do seu próprio quadro, designado em comissão para esse fim.

**III. FUNÇÃO GRATIFICADA** - o conjunto de deveres, responsabilidades, tarefas ou atribuições cometidas temporariamente ao Quadro da Prefeitura, designado para tal mister.

**IV. ENQUADRAMENTO** - colocação do cargo com seu ocupante nos Grupos Ocupacionais previstos neste Plano por:

**a.** Transposição - a passagem de um cargo atual para outro idêntico, da mesma natureza, no novo sistema classificatório instituído por esta Lei;

**b.** Transformação - a alteração da titulação e atribuições do cargo com o seu ocupante;

**c.** Transferência - a passagem do Quadro atual para o novo Quadro instituído por este Plano.

**V. PROGRESSÃO FUNCIONAL** - a passagem de uma referência salarial para outra imediatamente superior, na mesma classe e cargo;

**VI. PROMOÇÃO FUNCIONAL** - a passagem de uma classe para outra imediatamente superior do mesmo cargo;

**VII. ASCENSÃO FUNCIONAL** - a passagem da última classe de um cargo para a classe inicial de outro cargo hierarquicamente superior na linha definida de carreira;

**VIII. CLASSE** - a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal com as correspondente retribuições pecuniárias;

**IX. GRUPO OCUPACIONAL** - um conjunto de cargos ordenado hierarquicamente;

**X. PADRÕES SALARIAIS** - os níveis de retribuição no novo sistema classificatório.

### **Capítulo III. DAS FINALIDADES DOS CARGOS**

#### **Art. 6º.**

*Os cargos isolados de provimento em comissão constantes dos Grupos Ocupacionais 1 e 2 têm por fim o atendimento a atividades típicas e características de supervisão, planejamento, orientação, coordenação, controle, aconselhamento, apoio técnico-administrativo, técnico de nível superior e demais atividades assistenciais de natureza direta e imediata do mais alto nível de hierarquia do Poder Executivo Municipal.*

#### **Art. 7º.**

*As funções gratificadas que integram o Grupo Ocupacional 3 têm por fim o atendimento operacional das atividades desenvolvidas pela unidades orgânicas da Prefeitura, envolvendo a direção, assessoramento, estudo, coordenação e controle da execução de atividades afins, compatibilizadas às diretrizes e programas instituídos pela administração superior.*

#### **Art. 8º.**

*Os diversos cargos que compõem respectivamente os Grupos Ocupacionais 4, 5, 6 e 7 são de execução funcional e profissional de todos os níveis e qualquer natureza e compõem a força de trabalho efetiva da Prefeitura para exercício pleno de suas atividades meio e fim*

### **Capítulo IV.**

**DA RETRIBUIÇÃO MENSAL**

### **Capítulo IV.**

**DA RETRIBUIÇÃO MENSAL**

**Art. 9º.** *A retribuição mensal dos Cargos Isolados de Provisão em Comissão - Grupos Ocupacionais 1 e 2 - é a constante das Tabelas 1 e 2, do Anexo II desta Lei.*

**Art. 10.** *Os valores das funções gratificadas - Grupo Ocupacional 3 - são os constantes da Tabela 3, Anexo II, desta Lei.*

**Parágrafo único.** *. O valor pecuniário das funções gratificadas é vantagem acessória que se acresce ao vencimento do servidor designado para o exercício destas.*

**Art. 11.** *Ficam mantidos os atuais salários dos chefes de núcleos, Secretários da JSM e Secretário da UMC com acréscimo de 30% (trinta por cento) referente ao mês de Dezembro de 1990, até a realização de concurso público.*

**Parágrafo único.** *. A partir do concurso entra em vigor as normas definidas no art. 10, parágrafo Único desta Lei.*

**Art. 12.** *As retribuições pecuniárias dos cargos de execução funcional e profissional de todos os níveis e qualquer natureza que compõem os Grupos Ocupacionais 4, 5, 6 e 7, são as constantes da Tabela 4, Anexo II, desta Lei*

## **Capítulo V. DO ENQUADRAMENTO DO PESSOAL**

### **Art. 13.**

*O pessoal da Prefeitura Municipal de Antônio João constitui clientela destinada ao sistema classificatório instituído por este Plano e será enquadrado por transposição, em estrita observância ao princípio de isonomia, podendo, posteriormente, ser procedida sua reclassificação através de processo avaliativo, a ser aprovado pelo Prefeito Municipal, onde serão considerados a natureza da função desempenhada, o tempo de serviço na função, a escolaridade, a experiência e o aperfeiçoamento profissional.*

**Art. 14.** *O ingresso no novo sistema classificatório dar-se-á nas classes e referências iniciais dos respectivos cargos ressalvados os casos em que a situação funcional do servidor condicione sua classificação em situação superior.*

**Parágrafo único.** *. Efetuando o enquadramento e, se for verificado diferença em relação aos vencimentos que o servidor vinha percebendo, a parte que ficar a menor passará a ser vantagem pessoal a ser absorvida em futuros reajustes.*

**Art. 15.** *Constituirão "Clientela Originária" ao novo sistema de cargos e vencimentos os servidores que estejam ocupando cargos de natureza, conteúdo e atividades típicas dos cargos previstos neste Plano e serão enquadrados por transposição.*

**Art. 16.** *Constituirão "Clientela Secundária" os titulares de cargos diferentes em natureza, conteúdo e atividades dos que estão exercendo atualmente e poderão ser enquadrados por transformação, feitas as transferências para o novo sistema, observada a existência de vaga, a conveniência da Administração, bem como ter o concorrente, pelo menos dois anos de efetivo exercício prestados ao Poder Executivo.*

**Art. 17.** *Constituirão "Clientela Geral" os servidores que estejam exercendo atividades típicas de um cargo e que, devidamente qualificados, manifestem o desejo de concorrer a outros cargos do novo sistema classificatório; poderão ser reclassificados por transformação, através de processo seletivo de provas e títulos, observadas a existência de vagas, a conveniência da Administração e, ainda, ter o concorrente, pelo menos, dois anos de efetivo exercício prestados ao Poder Executivo Municipal.*

**Parágrafo único.** . Na hipótese deste artigo, o servidor interessado manifestar-se-á através de requerimento dirigido ao Prefeito Municipal devidamente instruído pelo seu Chefe ou superior hierárquico, relativamente às suas qualificações e desempenho, além da junta de documentação comprobatória.

**Art. 18.** O procedimento classificatório se dará primeiramente pela Clientela Originária, seguido de Clientela Secundária e, por fim, pela Clientela Geral, observadas as necessidades e conveniências da Prefeitura Municipal.

**Parágrafo único.** . O servidor municipal após ter conhecimento do seu enquadramento, em se sentindo prejudicado, terá um prazo de trinta dias para solicitar, através de requerimento ao Prefeito Municipal, revisão do mesmo.

## **Capítulo VI. DO SISTEMA DE CARREIRA**

**Art. 19.** O Sistema de Carreira consolidar-se-á sob forma de progressão, promoção e ascensão funcional.

### **Seção I. Da Progressão Funcional**

**Art. 20.** A progressão Funcional dar-se-á pela passagem de uma referência salarial para outro imediatamente superior, na classe, independentemente de existência de vagas, observado um interstício de dois anos, condicionada, entretanto, ao nível de produtividade e aperfeiçoamento do corrente, que será medido através de avaliação de desempenho.

### **Seção II. Da Promoção Funcional**

**Parágrafo único.** . A Promoção Funcional é a passagem de uma classe para a outro imediatamente superior de um mesmo cargo e dar-se-á na dependência de existir vaga, da seguinte forma:

**I.** no caso de antiguidade, após o concorrente permanecer doze anos da classe anterior;

**II.** no caso de merecimento, após o concorrente permanecer pelo menos seis anos na classe anterior.

**1º** Para os efeitos deste artigo, as disponibilidades dos cargos relativamente à fixação de locação das classes será a seguinte:

CLASSE "A" = 50% (cinquenta por cento);

CLASSE "B" = 30% (trinta por cento);

CLASSE "C" = 20% (vinte por cento).

**2º** Para efetivação da Promoção Funcional, 70% (setenta por cento) das vagas serão disponíveis para atendimento dos concorrentes por antiguidade e os 30% (trinta por cento) restantes para os concorrentes por merecimento.

**3º** A seleção dos servidores para promoção por merecimento será precedida de avaliação de desempenho.

**4º** Em sendo condicionados os limites de vagas nas respectivas classes, os casos de empate que venha a ocorrer no processo promocional, serão resolvidos pela consideração dos seguintes fatores e ordem: o tempo de formado, quando for o caso; o tempo de serviço na Prefeitura e o tempo de serviço público, sendo que, se ainda prevalecer o empate, decidir-se-á pela idade cronológica e pela maior prole.

### **Seção III.** Da Ascensão Funcional

**Art. 22.** A ascensão Funcional ocorrerá quando o servidor alcançar a última referência da também última classe do seu cargo, observado um interstício mínimo de permanência nessa referência de dois anos, condicionado, entretanto, à existência de vaga na classe inicial do outro cargo, na linha de carreira.

**Art. 23.**

*Para os efeitos do sistema de carreira, os interstícios serão computados individualmente em períodos corridos, considerando-se interrompidos os seguintes casos:*

**Art. 23.**

*Para os efeitos do sistema de carreira, os interstícios serão computados individualmente em períodos corridos, considerando-se interrompidos os seguintes casos:*

**I.** *licença com perda de vencimentos;*

**II.** *suspensão disciplinar;*

**III.** *viagem ao exterior, sem ônus para a Prefeitura, salvo em gozo de férias ou tratamento de saúde;*

**IV.** *disponibilidade para outro órgão sem ônus para a Prefeitura;*

**V.** *nos demais afastamentos em que o tempo de serviço seja considerado, tão somente, para aposentadoria.*

**Capítulo VII. DO QUADRO PROVISÓRIO**

**Art. 24.** *Fica criado o Quadro Provisório, aonde ficarão todos os servidores até a conseqüente realização de concurso público, que será regulamentado pelo Prefeito e pelos Vereadores do Município.*

**Parágrafo único.** *. A contratação de uma entidade ou órgão especializado para a elaboração e realização do concurso público municipal deverá ser aprovada pela Câmara de Vereadores.*

**Art. 25.** O enquadramento dos servidores pertencentes ao Quadro Provisório será feito nos termos do Capítulo V, desta Lei.

**Art. 26.** Os aposentados, pensionistas e pensionistas especiais serão enquadrados de acordo com o tempo de efetivo exercício prestados ao Poder Executivo Municipal e terão os mesmos reajustes concedidos ao pessoal da ativa e na mesma data.

### **Capítulo VIII. DAS DIPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 27.** Para fiel cumprimento do que dispõe este Plano, a unidade da Prefeitura incumbida da Administração de recursos Humanos observará as normas de avaliação e o catálogo de ocupações que serão os Anexos do Plano de Avaliação de Cargos.

**Art. 28.** O provimento dos cargos isolados de provimento em comissão é de exclusiva competência do Prefeito Municipal, assim como as designações para as funções gratificadas.

**Art. 29.** Os cargos de execução funcional e profissional de todos os níveis e qualquer natureza serão providos mediante realização de concurso público.

**Art. 30.** Os Servidores do quadro da Prefeitura Municipal, quando designados em comissão, em sendo mais vantajoso, poderão optar pelo vencimento de seus órgãos, sendo-lhes assegurado, nesse caso, a gratificação de representação.

**Art. 31.** As tabelas constantes deste Plano constituem parte integrante de seu texto, cabendo ao Poder Executivo propor, na forma regulamentar, a inclusão ou supressão de cargos, classes e grupos ocupacionais, observados os critérios e diretrizes fixadas no processo classificatório neste instituído.

**Art. 32.** *A reposição salarial dos servidores públicos do Município será feita trimestralmente através de livre negociação e não havendo acordo entre as partes interessadas, a reposição será calculada pelo IPC - Índice de Preços ao Consumidor - dos três meses anteriores.*

**Art. 33.** *O enquadramento dos servidores dar-se-á de imediato à vigência desta Lei.*

**Art. 23.** *Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as disposições em contrário.*

*Gabinete do Prefeito, em Antônio João (MS), aos nove (09) dias do mês de  
Janeiro de 1 991.*

**OVALDETE COINETE**Prefeito Municipal**ODETE NUNES**

**COINETE**Secretário Geral

---

*Lei Ordinária Nº 432/1991 - 09 de janeiro de 1991*

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial em*