PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 001 DE 06 DE ABRIL DE 2022.

DISPÕE SOBRE AS ALTERAÇÕES E CONSOLIDAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE JARAGUARI, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

EDSON RODRIGUES NOGUEIRA, Prefeito do Município de Jaraguari, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÕES

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I
Dos Princípios e da Finalidade

Art. 1º. O Plano de Cargos e Remuneração dos Servidores do Poder Executivo do Município de Jaraguari, instituído por esta Lei, fundamenta-se nos princípios constitucionais da legalidade, isonomia, moralidade, eficiência e demais princípios que regem a Administração Pública.

Art. 2º. O Plano de Cargos e Remuneração dos Servidores do Poder Executivo do Município de Jaraguari objetiva a valorização e profissionalização do servidor público, mediante o oferecimento de uma remuneração digna e a criação de condições favoráveis ao seu aprimoramento profissional, assim como o dimensionamento da força de trabalho visando à

eficiência, à continuidade e à qualidade dos serviços públicos municipais.

Seção II

Dos conceitos

Art. 3º. Para fins dessa Lei, considera-se:

I - quadro de pessoal: conjunto de cargos e funções identificados quantitativamente pelas respectivas denominações que integram a administração direta da Prefeitura e cada autarquia ou fundação;

II - carreira: o conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, escalonadas segundo a responsabilidade e a complexidade das atribuições;

III – cargo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor;

IV – cargo efetivo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidas a servidores admitidos através de concurso público de provas ou de provas e títulos, submetidos ao regime estatutário e que mantenham vínculo permanente com o serviço público municipal;

V - cargo em comissão: cargo declarado em lei como de livre nomeação e exoneração, conferido a servidor efetivo ou pessoa sem vínculo com a administração, cujo provimento se faz em caráter temporário, para o exercício de funções de direção, chefia e assessoramento;

VI - função em confiança: atribuição de chefia ou assessoramento técnico ou administrativo, para operacionalização da estrutura organizacional e execução de atividades de gerência, supervisão ou assessoramento exercida, exclusivamente, por servidor ocupante de cargo efetivo do Poder Executivo Municipal;

VII – servidor público: pessoa legalmente investida em cargo ou emprego público;

VIII - tabela de vencimentos: conjunto de padrões, classes e níveis salariais que identificam os valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos ou comissionados do Plano de Cargos e Remuneração;

IX – vencimento: retribuição pecuniária básica devida ao servidor pelo exercício do cargo público, com valor definido em lei.

X – remuneração: é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias transitórias ou permanentes, estabelecidas em lei, incorporáveis ou não.

XI – padrão: define o valor do vencimento básico de cada nível, segundo escalonamento

salarial da categoria funcional;

XII - nível: escala que define o valor do vencimento de acordo com a capacidade ou qualificação no desdobramento da categoria funcional;

XIII – enquadramento: passagem do servidor, mediante transposição de cargo, de um sistema de classificação de cargos para outro instituído e organizado com base nas disposições desta Lei;

XIV - progressão funcional por antiguidade: a passagem de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, sem mudança de cargo;

XV – progressão funcional por capacitação ou titulação: movimentação do servidorde um nível de habilitação para outro dentro do mesmo cargo;

XVI–quadro lotacional: agrupamento de cargos de provimento em comissão e provimento efetivo, integrantes do quadro de pessoal, por órgão, necessário e adequado a consecução dos objetivos de cada estrutura organizacional;

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA QUADRO DE PESSOAL, DOS CARGOS E DO INGRESSO

Seção I
Da estrutura do Quadro de Pessoal e dos Cargos

Art. 4º. O Quadro de Pessoal do Poder Executivo Municipal será organizado em grupos ocupacionais, constituídos por cargos efetivos, estruturados em sistema de carreira, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidades das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho, e os cargos isolados e as funções de confiança, compreendendo atividades de direção, chefia e assessoramento.

Art. 5º. Os Grupos Ocupacionais do Poder Executivo Municipal são:

I –Grupo dos Profissionais do Magistério da Educação Básica;

II – Grupo de Profissionais da Gestão Municipal.

§ 1º. Os cargos que compõe o Grupo dos Profissionais da Gestão Municipal com suas respectivas classes, denominações, símbolos, quantidades, requisitos mínimos e carga horária

se encontram detalhados no anexo I, desta lei.

§ 2º. O Grupo dos Profissionais do Magistério da Educação Básica continuará com o Plano de Cargos e Remuneração, específico.

Seção II
Dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

Art. 6º. Os cargos de Provimento têm por finalidade o desempenho de atividades de direção e assessoramento superior e de assistência intermediária, e se classificam de acordo com o grau de responsabilidade, o poder decisório, a posição hierárquica e a complexidade das atribuições.

Parágrafo único. As atribuições funcionais dos cargos de provimento em comissão estão descritas no Anexo II desta Lei.

Art. 7º. As funções gratificadas que compõem o Grupo Ocupacional 3, previstas no inciso I, do Anexo I, devem ser exercidas exclusivamente por servidores efetivos e têm por finalidade o desempenho de atividades de coordenação e assistência intermediária em extensão às tarefas próprias do cargo efetivo.

Art. 8º. Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, devendo as vagas ser preenchidas por no mínimo 50% (cinquenta por cento) de servidores efetivos.

Art. 9º. As funções de confiança são de livre designação do Prefeito Municipal e devem ser exercidas exclusivamente por servidores efetivos.

Seção III
Dos cargos de provimento efetivo

Art. 10. Os cargos de provimento efetivo, que compõe o Grupo dos Profissionais da Gestão Municipal serão preenchidos através de concurso público e têm por finalidade a execução das atividades da administração pública municipal para cumprimento da sua missão institucional.
Parágrafo único. As atribuições funcionais dos cargos de provimento efetivo estão descritas no Anexo III desta Lei.

Seção IV
Do Ingresso no Quadro Permanente

Art. 11. O ingresso nos cargos que compõem o Quadro Permanente dos Servidores do Poder Executivo do município de Jaraguari se dará após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos previstos nesta Lei e as condições estabelecidas no Edital do Concurso.

Parágrafo único. O ingresso no quadro Permanente dos Servidores do Poder Executivo do Município de Jaraguari dar-se-á no primeiro padrão de vencimento, observado com o nível de escolaridade do cargo para o qual o servidor foi nomeado.

Art. 12. O concurso público é o processo de recrutamento e seleção de pessoas, que tem natureza competitiva, eliminatória e classificatória, aberto ao público em geral, com o objetivo de provimento dos cargos efetivos da Administração Municipal, de acordo com as áreas de atuação e especialização.

Parágrafo único. O concurso público terá validade de até dois anos, contados da data de sua homologação, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 13. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização, os requisitos para provimento dos cargos, os critérios de classificação e demais procedimentos serão fixados no edital de abertura, que será publicado na imprensa oficial do Município.

Art. 14. Serão reservados no concurso público os percentuais conforme legislação vigentes para as cotas específicas, atendidos os requisitos exigidos para o exercício do cargo e considerada a compatibilidade das atribuições do cargo com sua condição específica.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no *caput,* deste artigo, a classificação dos candidatos inscritos no concurso público será em lista separada e assegurada aos aprovados à nomeação prioritária, até o limite das vagas destinadas a esta condição de provimento.

Seção V
Da Jornada de Trabalho

Art. 15. Os ocupantes de cargo públicos do quadro de pessoal do poder Executivo Municipal ficam submetidos à carga horária fixa no Anexo I desta lei, ressalvadas as categorias com carga horária fixada em legislação especial.

§ 1º. Os cargos com jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais poderão ter a jornada ampliada para 40 (quarenta) horas semanais em caso de interesse da administração e de forma a evitar a interrupção de serviço ou prejuízo ao erário.

§ 2º. No caso da ampliação da carga horária prevista no parágrafo anterior, o servidor terá seu vencimento pago em dobro, nele incidindo todas as vantagens pessoais.

§ 3º. A alteração da jornada de trabalho e, consequentemente, da remuneração deverá ser autorizada pelo Prefeito Municipal e não se constituirá como vantagem definitiva, salvo por determinação judicial ou alteração legal e definitiva da jornada de trabalho do cargo.

Seção V
Da Lotação e da Remuneração

Art. 16. Os ocupantes dos cargos públicos previsto nesta lei serão lotados de acordo com o quadro lotacional a ser estabelecido por ato do Prefeito Municipal para cada Secretaria Municipal, respeitando-se a lotação atual dos servidores em exercício.

Parágrafo único. É vedada a atuação do servidor em desacordo com as atribuições funcionais prevista nesta lei.

Art. 17. A remoção do servidor do órgão de lotação para outro órgão municipal processar-se-á *ex ofício* ou a pedido do servidor e será autorizada, desde que atendidos o interessee a conveniência da Administração Municipal.

§ 1º. O servidor removido deve permanecer no exercício de suas atribuições funcionais no novo órgão de lotação.

§ 2º. A remoção por permuta será processada a pedido escrito de ambos os interessados e será deferida desde que atendidos o interesse e a conveniência da Administração Municipal.

Seção VI
Do Estágio Probatório

Art. 18. O servidor aprovado em concurso público, nomeado e empossado, submeter-se-á ao estágio probatório durante três anos, a contar da data do início do exercício, para adquirir estabilidade no serviço público.

Art. 19. Durante o período de estágio probatório o servidor não poderá ser removido, nem se afastar do exercício das atribuições da respectiva função, salvo nos casos previstos no Estatuto dos Servidores Municipais de Jaraguari.

Art. 20. O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado semestralmente, por comissão especialmente constituída para esta finalidade, composta por três servidores efetivos e estáveis.

§ 1º. Na avaliação do estágio probatório serão observados os seguintes fatores:
I – Assiduidade e pontualidade;
II – Disciplina;

III – Capacidade de Iniciativa;

IV – Produtividade;

V – Responsabilidade.

§ 2º. Os resultados das avaliações semestrais serão submetidos a homologação do dirigente superior do órgão de lotação do servidor avaliado.

Art. 21. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

§ 1º. O servidor será exonerado se comprovado, através das avaliações periódicas, da qual lhe será dada ciência obrigatoriamente, que obteve avaliação igual ou inferior a cinquenta por cento dos pontos atribuídos a quaisquer dos fatores discriminados nos incisos I a V do § 1º do artigo 20 desta lei.

§ 2º. Após a quinta avaliação semestral, se observado que o servidor não atingiu o percentual mínimo descrito no parágrafo anterior nas avaliações já realizadas, a chefia imediata deverá providenciar a instauração do processo administrativo para a exoneração.

§ 3º. A exoneração deverá ser efetivada até 30 (trinta) dias antes do término do estágio probatório.

§ 4º. Será responsabilizado administrativamente o superior hierárquico que deixar de avaliar o servidor no prazo legal.

Art. 22. O regulamento e os modelos da avaliação do estágio probatório serão fixados em ato do Prefeito Municipal, observadas as disposições desta Lei e do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Jaraguari.

CAPÍTULO III
DA QUALIFICAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 23. A qualificação e o aperfeiçoamento profissional do servidor municipal têm por finalidade sua valorização e o aprimoramento dos conhecimentos técnicos e compreenderá programas de formação contínuos, teóricos e/ou práticos, com a finalidade de aperfeiçoamento, treinamento, especialização e desenvolvimento profissional.

Art. 24. A qualificação profissional será planejada, organizada e executada pela administração municipal, objetivando atender:

I - a preparação e treinamento dos servidores recém-nomeados para o exercício das atribuições do cargo, mediante transmissão de conhecimentos, métodos e técnicas de trabalho adequado ao exercício das funções na administração municipal;

II - a realização de cursos e eventos regulares de atualização, qualificação, aperfeiçoamento e especialização visando a dar condições para o servidor desempenhar as atribuições inerentes ao seu cargo de forma eficaz e com eficiência.

III - a promoção de cursos e programas de qualificação de natureza gerencial, visando à preparação do servidor para o exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento.

§ 1°. Os programas, projetos e ações voltadas para a qualificação e aperfeiçoamento profissional dos servidores municipais poderão ser executados diretamente pela Administração Municipal, por meio de parceria firmada com instituições públicas ou contratação de instituições privadas especializadas.

§ 2°. O Município de Jaraguari consignará em seu orçamento anual dotação específica para aplicação em programasprevistos no presente artigo.

TÍTULO II
DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 25. O sistema de remuneração do Plano de Cargos e Remuneração é constituído das regras de fixação dos vencimentos, da concessão de vantagens pecuniárias identificadas como adicionais, gratificações, indenizações e benefícios, em conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 26. Nenhum servidor poderá receber remuneração inferior ao salário mínimo nacional, devendo, caso o valor do salário mínimo nacional seja superior à importância descrita na respectiva Tabela, ser paga a diferença sob a rubrica "diferença de salário mínimo nacional".

Parágrafo único. O valor da rubrica de que trata o artigo anterior será considerado para fins de concessão dos adicionais e gratificações previstas nesta Lei.

Art. 27. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, cumulativamente ou não, a título de remuneração, importância superior ao subsídio mensal do Prefeito Municipal.

Art. 28. É vedada a vinculação ou a equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de servidor municipal, sob o fundamento da equidade, equiparação ou vinculação.

Art. 29. As percepções de vantagens pelos servidores da administração municipal não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

CAPÍTULO II
DO VENCIMENTO

Art. 30. Os vencimentos dos cargos comissionados constam nas Tabelas I e II do ANEXO VI, desta Lei.

Art. 31. Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo serão distribuídos em classes, conforme descrito no ANEXO IV desta Lei.

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

Parágrafo único. Os vencimentosdos cargos de provimento efetivo constam nas tabelas de números IV a XIV do ANEXO VI desta Lei.

Art. 32. Os valores dos vencimentos descritos no anexo VI desta Lei, serão atualizados anualmente, em consonância com a política salarial adotada para os servidores públicos municipais, sempre com data base o mês de março, e implantação no mês de maio.

§ 1º. Para atualização salarial dos servidores, nos termos estabelecidos no caput deste artigo ficam fixados os índices IGPM, IPCA e INPC.

§ 2º. A escolha do índice de correção monetária a ser aplicado dentre os constantes do § 1º deste artigo, caberá exclusivamente à Administração Pública Municipal, segundo seu critério de conveniência e oportunidade, observado o cumprimento do limite de gastos prescrito na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (LRF).

§ 3º. A primeira atualização acontecerá a partir do exercício de 2023.

Art. 33. Os servidores municipais efetivos, quando nomeados para cargos de provimento em comissão da administração municipal, poderão optar:

I -pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão acrescida, quando for o caso, do adicional por tempo de serviço, calculado sobre o vencimento do respectivo cargo efetivo.

II -pela percepção integral da remuneração do cargo efetivo acrescida de 70% (setenta por cento) do vencimento do cargo em comissão.

Seção I

Do Desenvolvimento Funcional

Subseção I

Progressão Funcional por Antiguidade

Art. 34. A progressão funcional para antiguidade e a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior, sem mudança de cargo, dentro do respectivo nível de classificação.

Art. 35. O padrão de vencimento será desdobrado em 10 (dez) referenciais, identificadas pelos números de 1 a 10, observada o interstício mínimo de quatro anos de efetivo exercício, conforme tabela descrita no anexo V.

§ 1º. A diferença do vencimento em cada referência é 4% (quatro por cento) em relação à imediatamente anterior.

§ 2º. A Progressão funcional por antiguidade ocorrerá automaticamente a cada quatro anos de efetivo exercício.

Art. 36. O servidor efetivo, ao entrar em exercício, será inicialmente classificado no primeiro padrão de vencimento (padrão 01) da tabela de vencimentos do cargo para o qual foi nomeado.

Subseção II
Progressão Funcional por Capacitação ou Nível de Titulação

Art. 37. A progressão profissional por capacitação ou titulação é a passagem do servidor para o nível de capacitação imediatamente superior e que se encontra, sem mudança de padrão, cargo ou classe.

Art. 38. Os níveis de progressão funcional por capacitação ou titulação variam de I a VI para os cargos de escolaridade de ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio completo e ensino médio técnico; e variam de I a VI para os cargos de escolaridade de ensino superior, conforme a seguir descritos:

I. Cargo com requisito de escolaridade no ensino fundamental incompleto:

a) Nível I, se contar apenas com o requisito de escolaridade mínima prevista para o cargo;

b) Nível II, se comprovar a carga horária de 40 (quarenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

c) Nível III, se comprovar a carga horária de 60 (sessenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

d) Nível IV, se comprovar a carga horária de 90 (noventa) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

II. Cargo com requisito de escolaridade no ensino fundamental completo:

a) Nível I, se contar apenas com o requisito de escolaridade mínima prevista para o cargo;

b) Nível II, se comprovar a carga horária de 60 (sessenta) horas de capacitação em cursos relacionados as atribuições do cargo;

c) Nível III, se comprovar a carga horária de 90 (noventa) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

d) Nível IV, se comprovar a carga horária de 120 (cento e vinte) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

III. Cargo com requisito de escolaridade no ensino médio:

a) Nível I, se contar apenas com o requisito de escolaridade mínima prevista para o cargo;

b) Nível II, se comprovar a carga horária de 90 (noventa) horas de capacitação em cursos relacionados as atribuições do cargo;

c) Nível III, se comprovar a carga horária de 120 (cento e vinte) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

d) Nível IV, se comprovar a carga horária de 180 (cento e oitenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

IV. Cargo com requisito de escolaridade no ensino médio técnico:

a) Nível I, se contar apenas com o requisito de escolaridade mínima prevista para o cargo;

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

b) Nível II, se comprovar a carga horária de 150 (cento e cinqüenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

c) Nível III, se comprovar a carga horária de 180 (cento e oitenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

d) Nível IV, se comprovar a carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

V. Cargo com requisito de escolaridade no ensino superior:

a) Nível I, se contar apenas com o requisito de escolaridade mínima prevista para o cargo;

b) Nível II, se comprovar a carga horária de 150 (cento e cinqüenta) horas de capacitação em cursos relacionados às atribuições do cargo;

c) Nível III, se comprovar a conclusão de curso de especialização latu sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

d) Nível IV, se comprovar a conclusão de segundo curso de especialização latu sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

e) Nível V, se comprovar a conclusão do curso de especialização stricto sensu/mestrado;

f) Nível VI, se comprovar a conclusão do curso de especialização stricto sensu/doutorado.

§ 1º. O servidor efetivo, ao entrar em exercício, será inicialmente classificado no nível I, da tabela de vencimentos do cargo para o qual foi nomeado.

§ 2º. Sempre que o servidor apresentar titulação superior (grau de escolaridade mínima) aquela para o seu cargo conforme previsto nos incisos I a VI deste artigo, o mesmo será reclassificado para o nível seguinte ao que se encontra, respeitando o padrão de vencimento.

Subseção III

Avaliação de Desempenho

Art. 39. A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o rendimento, a *performance* e o desenvolvimento do servidor no exercício do cargo ou função e avaliá-lo nos seguintes aspectos:

I - condições fundamentais:
a) assiduidade e pontualidade;
b) iniciativa e presteza;
c) disciplina e zelo funcional.

II - condições essenciais:
a) qualidade de trabalho;
b) produtividade no trabalho;
c) urbanidade no tratamento;
d) habilidade técnica.

III - condições complementares:
a) aproveitamento em programas de capacitação;
b) administração do tempo;
c) uso adequado dos equipamentos de serviço;
d) chefia e liderança;
e) participação em órgão colegiado;
f) cultura profissional e geral.

§ 1º. Os fatores de avaliação a que se refere este artigo poderão ser adaptados em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão a que esteja vinculado.

§ 2º. O sistema de avaliação deverá prever no seu regulamento, a ser aprovado pelo Prefeito Municipal, observado o mínimo de sessenta por cento de ponderação para os critérios referidos nos incisos I e II deste artigo, escala de pontuação.

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

§ 3º. As metodologias de avaliação de desempenho deverão considerar a natureza das atribuições desempenhadas pelo servidor e as condições em que estas são exercidas, analisando-se:

I - a contribuição do servidor para consecução dos objetivos e da missão do órgão de exercício;

II - os resultados atingidos, segundo programas de trabalho do órgão;

III - o cumprimento de metas relacionadas às atribuições do cargo ou função.

§ 4º. Comprovado por meio das avaliações periódicas, o não-atendimento dos requisitos referentes aos fatores discriminados neste artigo, podendo ser submetido as penalidades previstas no estatuto dos servidores públicos municipais de Jaraguari.

§ 5º. Uma vez efetuada avaliação negativa, será aberto processo administrativo específico, obrigatoriamente levando ao conhecimento do servidor, possibilitando-lhe o contraditório e a ampla defesa antes de qualquer medida referida no parágrafo anterior.

§ 6º. As avaliações e o julgamento do desempenho serão efetuadas por uma Comissão de Avaliação do Servidor, integrada por membros representantes do órgão, pela representação sindical e por servidores de carreira.

CAPÍTULO III
Das Vantagens Financeiras

Art. 40. Para efeito da presente lei as vantagens financeiras são acréscimos ao vencimento do servidor municipal em virtude do preenchimento de requisitos determinados em lei ou regulamento e se classificam em indenizações, adicionais e gratificações, podendo ser permanentes ou temporários.

Seção I
Das Indenizações

Art. 41. Constituem indenizações ao servidor:

I - Ajuda de custo: destina-se a compensar as despesas do servidor que for removido, em caráter permanente, para ter exercício em localidade distinta de sua residência, vedado o duplo pagamento de indenização, no caso de o(a) cônjuge ou companheiro(a) também ser servidor municipal.

II - Diárias: destina-se a indenizar despesas com pousada, alimentação e locomoção urbana efetuada por servidor que, a serviço, afastar-se da sede do município, em caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território nacional ou para o exterior.

III – Transporte: destina-se a indenizar o servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, para atender serviços exclusivos da Prefeitura Municipal, considerando o percurso percorrido em quilômetros, o consumo de combustível e o preço unitário do combustível.

IV – Indenização por Plantão Extra: destina-se a compensar o servidor que laborar em regime de plantão, que por sua natureza, não possam ser paralisados ou interrompidos, nos órgãos e entidades do Poder Executivo, desde que o excesso de jornada não possa ser compensado com a concessão de folga compensatória.

§ 1º. As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito e serão concedidas na forma de regulamento específico.

§ 2º. O servidor que receber as indenizações previstas nos inciso I e II do *caput* deste artigo e não se afastar da sede do município, por qualquer que seja o motivo, deverá efetuar a devolução da importância paga no prazo de até 05 (cinco) dias a contar do seu recebimento.

§ 3º. Na hipótese de o servidor retornar à sede do município em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, deverá restituir o valor das indenizações descritas nos incisos I e II deste artigo recebidas em excesso.

Seção II

Dos adicionais

Art. 42. Os adicionais são vantagens pecuniárias concedidas aos servidores municipais em razão do tempo de serviço ou do exercício de cargo que exige conhecimentos especializados ou um regime especial de trabalho, consistindo em:

I - adicional por tempo de serviço;

II - adicional de férias;

III – décimo terceiro salário.

Art. 43. O adicional por tempo de serviço será concedido automaticamente ao servidor efetivo, a cada período de quatro anos de efetivo exercício prestado ao município de Jaraguari.

§1°. O adicional de tempo de serviço corresponde a quatro por cento do valor do vencimento-base do servidor.

§2°. O adicional por tempo de serviço é devido a partir do mês imediatamente seguinte àquele em que o servidor completar o quadriênio.

§ 3°. O servidor efetivo investido em cargo de provimento em comissão continuará a perceber o adicional por tempo de serviço, que será calculado sobre o vencimento básico do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

§ 4°. Quando ocorrer aproveitamento ou reversão, serão considerados os quadriênios anteriormente atingidos, bem como a fração do quadriênio interrompido, retomando-se a contagem, a partir do novo exercício.

Art. 44. O adicional de férias do servidor corresponderá a 1/3 (um terço) da remuneração permanente do seu cargo e da função de confiança e será pago de gozo das férias.

§1°. O adicional incidirá, sempre, sobre a remuneração de um mês, ainda que o servidor, por força de lei, possa gozar de férias em período superior.

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

§2°. No caso do servidor exercer função de confiança ou ocupar cargo em comissão, a vantagem será considerada no cálculo do adicional de férias.

§ 3°. O servidor em regime de acumulação legal perceberá o adicional de férias, calculado sobre a remuneração de cada um dos cargos.

§ 4°. Não se incluem na remuneração para cálculo do adicional de férias as gratificações de serviço extraordinário, adicional noturno, décimo terceiro salário, bem como os auxílios e indenizações de qualquer natureza.

§ 5°. O servidor exonerado, colocado em disponibilidade ou aposentado receberá o adicional de férias, relativos aos períodos aquisitivos completos e não gozados, até o limite de dois, juntamente com as parcelas remuneratórias que lhe são devidas em virtude do afastamento do exercício do cargo.

Art. 45. O servidor fará jus ao Décimo Terceiro salário, corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração, a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

§1°. Não se incluem na remuneração para cálculo do décimo terceiro salário, as gratificações de serviço extraordinário, adicional noturno e o adicional de férias, bem como os auxílios e indenizações de qualquer natureza.

§ 2°. Os adicionais e gratificações não inerentes ao cargo ou função serão pagos proporcionalmente ao número de meses em que o servidor tenha percebido no exercício base.

§ 3°. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§ 4°. O décimo terceiro salário poderá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira até o mês de outubro e a última até o dia vinte do mês de dezembro.

§ 5°. O servidor exonerado ou aposentado receberá décimo terceiro salário proporcional aos meses de efetivo exercício, calculado sobre a remuneração do mês do afastamento.

§ 6°. À família do servidor falecido na atividade será pago, proporcionalmente ao período trabalhado no ano do óbito, décimo terceiro salário, juntamente com o restante dos seus vencimentos.

§ 7°. O décimo terceiro salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Seção III
Das Gratificações

Art. 46. As gratificações constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da prestação de serviços em condições especiais, incomuns ou anormais de segurança, salubridade ou onerosidade, e consistem em:

I – gratificação pelo exercício de função de direção chefia e assessoramento;

II – gratificação por produtividade;

III - adicional pelo exercício de atividades em condições de periculosidade, insalubridade ou penosidade.

IV – adicional por trabalho em período noturno;

V – adicional pela prestação de serviço extraordinário;

VI – adicional pelo exercício em local de difícil acesso ou provimento;

VII – gratificação por encargo de curso ou concurso;

VIII – gratificação por encargos especiais.

IX – gratificação por exercício de atividade de natureza especial.

Art. 47. Ao ocupante de cargo efetivo, quando designado para exercer função de confiança de direção, chefia e assessoramento, será devida a gratificação no percentual descrito na Tabela III do Anexo VI desta Lei, incidente sobre o vencimento base do cargo efetivo.

Art. 48. A gratificação de incentivo à produtividade será atribuída aos servidores para estimular a obtenção de melhores resultados e aumento da eficiência na prestação de serviços

públicos, medidos com base em avaliação das mudanças em processos de trabalho, melhoria da qualidade dos serviços e cumprimento de metas previamente estabelecidas.

§ 1º. O valor da gratificação será definido conforme resultados apurados em mecanismos de avaliação específicos, que deverá recair sobre os níveis de qualidade, quantidade do trabalho realizado e a economia de recursos ou crescimento da receita municipal.

§ 2º. A gratificação de incentivo à produtividade não poderá ter valor mensal superior a 70% (setenta por cento) do vencimento do servidor beneficiado.

§ 3º. As carreiras e categorias funcionais, os critérios de avaliação e os valores da gratificação de que trata este artigo serão estabelecidos em regulamento específico.

Art. 49. Aos servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas, com risco de vida ou em posturas que imponham cansaço físico elevado ao final da jornada de trabalho poderá ser concedida a vantagem que indenize essas condições de trabalho, identificadas como:

I –adicional de periculosidade: atribuído em decorrência das condições que coloca o servidor, permanentemente, e, risco de vida, em razão dos métodos do trabalho classificados como perigosos;

II –adicional de insalubridade: atribuído em decorrência do exercício das atribuições funcionais, em caráter contínuo, em condições que exponham o servidor a agentes nocivos à saúde, considerada a natureza e a intensidade dos agentes e do tempo de exposição aos seus efeitos;

III – adicional de penosidade: atribuído pelo exercício de tarefas diárias em condições que lhe impõem desgaste e cansaço físico, mental e/ou visual ao final da jornada de trabalho, considerando a intensidade do esforço, a posição de execução de tarefas de rotina e os deslocamentos constantes durante os trabalhos de rotina.

Art. 50. O adicional de insalubridade será concedido de acordo com o grau de incidência das condições insalubres e observará os seguintes percentuais:

I – Baixo Risco: 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento-base;

II – Médio Risco: 20% (vinte por cento) sobre o valor do vencimento-base;

III – Alto Risco: 40% (quarenta por cento) sobre o valor do vencimento-base.

Parágrafo único. Para a concessão dos adicionais previstos nos incisos I a III do *caput*, deste artigo, deverá ser realizado Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, por técnico legalmente habilitado, indicando o grau de insalubridade que está submetido o servidor municipal.

Art.51. O adicional de periculosidade será concedido no percentual de até 30%, incidente sobre o vencimento-base do cargo e sua caracterização e concessão deverá ser apurada em Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, elaborado por técnico legalmente habilitado.

Art. 52. O adicional de penosidade será concedido no percentual de até 30%, incidente sobre o vencimento-base do cargo e sua caracterização e concessão deverá ser apurada em Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, elaborado por técnico legalmente habilitado.

Art. 53. No caso da existência concomitante de insalubridade, periculosidade e penosidade na atividade laboral, deverá ser considerada a condição de maior índice de incidência de danos e agravos à saúde.

§ 1º. O direito ao adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

§ 2º. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais referidos no artigo 52, sendo removida para local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 54. O adicional de trabalho noturno será devido quando o serviço for prestado no horário compreendido entre as vinte e duas (22) horas de um dia e as cinco (5) horas do dia seguinte.

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

§ 1º. O valor da hora trabalhada, no período referido no ***caput***deste artigo, será acrescido de 20% (vinte por cento) do valor do salário base.

§ 2º. A duração do trabalho em período noturno será apurada através da folha de frequência do servidor municipal, devidamente assinada pela chefia imediata.

Art. 55. O adicional de prestação de serviço extraordinário será pago em razão do trabalho realizado, além das horas de trabalho, limitada a duas horas, por jornada/dia, em caráter eventual e excepcional, e até quatro horas, por motivo de calamidade pública, urgência, emergência ou força maior devidamente justificada.

§ 1º. O adicional de prestação de serviço extraordinário será devido em razão das horas excedentes à carga horária mensal do cargo, calculada com base no valor da hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento), pelo trabalho em dias da semana, e em 100% (cem por cento), quando prestado em horário noturno ou em dias que não correspondem ao expediente normal da Prefeitura.

§ 2º. A quantidade de horas de trabalho extraordinário será apurada através da folha de frequência do servidor municipal, devidamente assinada pela chefia imediata.

§ 3º. Nenhum servidor poderá prestar mais de sessenta horas mensais extraordinárias, admitindo-se, excepcionalmente, até noventa horas no mesmo mês por motivo de calamidade pública, urgência, emergência ou força maior devidamente justificada.

Art. 56. O adicional pelo exercício em local de difícil acesso ou provimento será concedido aos servidores detentores de cargo efetivo que exerçam suas atribuições funcionais em órgãos ou unidades classificadas, por ato do Prefeito Municipal, como de difícil acesso ou provimento.

§ 1º. O valor da verba indenizatória de que trata o *caput* deste artigo, será pago mensalmente e corresponderá ao percentual de 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento-base percebido pelo servidor.

§ 2º. O adicional pelo exercício em local de difícil acesso ou provimento será suspenso a contar da data em que o servidor deixar de exercer suas funções nas unidades de que trata o *caput* deste artigo.

§ 3º. O adicional pelo exercício de difícil acesso ou provimento não servirá de base de cálculo para outro adicional, vantagem ou indenização.

Art. 57. A gratificação por encargo de curso ou concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual:

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública municipal;

II - participar de concurso ou banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;

III - participar de comissão para preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;

§ 1º. Os critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata este artigo serão fixados em regulamento, expedido pelo Prefeito Municipal, observados os seguintes parâmetros:

I - a natureza e a complexidade da atividade exercida;

II -a retribuição será estabelecida em valor fixo;

III – pagamento mensal até a conclusão dos trabalhos.

§ 2º. A gratificação por encargo de curso ou concurso deverá cessar tão logo ocorra a conclusão dos trabalhos.

§ 3º. A gratificação por encargo de curso ou concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular.

§ 4º. A gratificação por encargo de curso ou concurso não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens.

§ 5º. É vedada a concessão cumulativa da gratificação por encargo de curso ou concurso com o adicional pela prestação de serviço extraordinário quando concedido em razão participação do servidor nas hipóteses descritas nos incisos I a III do *caput* deste artigo.

Art. 58. A gratificação por encargos especiais tem natureza indenizatória e será concedida aos servidores efetivos para a realização de trabalhos não incluídos dentre as tarefas inerentes ao cargo ou função, para atender a execução de serviços especiais ou em condições especiais, devidamente justificados.

§ 1º. A gratificação por encargos especiais será concedida no percentual de até 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento-base do servidor e deverá perdurar pelo período restrito da execução dos serviços ou das condições especiais.

§ 2º. A gratificação por encargos especiais não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens.

Art. 59. As gratificações pelo exercício de atividades de natureza especial,correspondente a 40% (quarenta por cento) do vencimento base dos motoristas, bem como, 30% (trinta por cento) do vencimento dos inspetores de alunos do transporte escolar, serão atribuídas aos servidores do município, enquanto designado para exercer suas funções no serviço de transporte escolar.

§ 1º - Será considerado como trabalho efetivo o tempo que os servidoresestiverem à disposição da Secretaria de Educação, Cultura e Esportes, no respectivo trajeto para buscar e/ou levar os estudantes para casa e/ou escola.

§ 2º - As gratificações expressas no caput deste artigo serão devidas aosmotoristas e inspetores de alunos do transporte escolar, no efetivo exercício da função a ela atinente, e durante os afastamentos que o regime jurídico único considerar como de efetivo exercício.

§ 3º - O pagamento das gratificações será feito mensalmente, proporcional à data da designação para trabalhar na função de motorista einspetor de alunos do transporte escolar, ou a suaremoção da função, amparado em informações fornecidas pela Secretaria de Educação, Cultura e Esportes.

§ 4º - As gratificações não se incorporarão ao vencimento ou salário do servidor, sob nenhuma hipótese, e não pode ser utilizado com base de cálculo para quaisquer outras vantagens.

Art. 60. As gratificações no artigo 46 desta Lei não se incorporam ao vencimento do servidor.

Art. 61. Quando houver impedimento para a percepção cumulativa de adicionais e gratificações estabelecidas nesta Lei, o servidor poderá optar pelo recebimento daquela que julgar mais conveniente.

Art. 62. Fica assegurado a todos os servidores que concluíram o Curso de Formação para os Funcionários da Educação – PROFUNCIONÁRIO, a diferença de vencimento equivalente ao percentual 10% (dez por cento).

Parágrafo único. O servidor que concluiu o Curso de Formação para os Funcionários da Educação – PROFUNCIONÁRIO, para receber o percentual descrito no *caput* deste artigo, deverá estar lotado nas unidades da Secretaria Municipal de Educação.

Seção IV

Dos Benefícios

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

Art. 63. Os benefícios constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da condição pessoal do servidor.

Parágrafo único. Para efeito da presente Lei identificam-se como benefícios os estabelecidos pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

TÍTULO III
DA POLÍTICA SALARIAL

Capítulo único
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 64. A política salarial para os servidores da administração municipal terá como objetivo a recomposição da remuneração em razão das perdas decorrentes da desvalorização da moeda e como incentivo ao aumento da eficiência e melhoria do desempenho dos servidores municipais.

§ 1°. As recomposições de vencimentos e remunerações dependerão da disponibilidade dos recursos arrecadados e da destinação desses recursos para atender a realização dos planos, programas e atividades voltados para o desenvolvimento econômico-social do Município.

§ 2°. A política salarial da administração municipal ficará vinculada ao limite de gastos com pessoal definido na Constituição Federal, na Lei Complementar n° 101/00 e demais diplomas legais pertinentes.

§ 3°. Serão computadas, para fins de apuração dos gastos relativamente ao limite referido no § 2°, as parcelas financeiras percebidas pelos servidores referentes ao vencimento e às vantagens pecuniárias bem como o valor dos encargos sociais.

Art. 65. A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou suas alterações e a admissão de pessoal a qualquer título, pela administração municipal, ficam condicionados:

I - à existência de dotação orçamentária prévia suficiente para atender às projeções das despesas de pessoal e dos acréscimos dela decorrentes;

II - à autorização específica nas LDO, PPA e LOA para a medida solicitada e por proposta do Prefeito Municipal;

III – ao limite da receita corrente líquida, conforme a Lei Complementar n° 101/00.

TÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E DAS TRANSITÓRIAS

Art. 66. A duração normal do trabalho poderá ser temporariamente reduzida por decreto do Prefeito Municipal, no caso de interesse público relevante.

Parágrafo único. A redução temporária da carga horária não ensejará a redução da remuneração, devendo o servidor permanecer à disposição do município em caso de necessidade.

Art. 67. O servidor que exercer cargos ou funções públicas, em regime de acumulação prevista pela Constituição Federal, não poderá cumprir somadas as duas cargas horárias, mais de 60 (sessenta) horas semanais.

Art. 68. Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável poderá ser colocado em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de contribuição, até o seu adequado aproveitamento.

Parágrafo único. O aproveitamento de que trata o *caput* poderá ser feito no mesmo cargo ou em outro, de atribuições semelhantes, sem alterações de vencimento.

Art. 69. Os anexos e as tabelas constantes desta Lei constituem parte do seu texto, cabendo ao chefe do Poder Executivo, conforme preceitua a Lei Orgânica do Município de Jaraguari, a inclusão, a supressão ou a transformação de cargos, desde que não acarrete aumento de despesa.

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br

Art. 70. Os servidores efetivos, em exercício na data de início da vigência desta Lei serão enquadrados nas tabelas de vencimentos descritas no anexo VI desta lei devendo ser recalculado o padrão de acordo com a tabela de tempo descrita no anexo V em relação a data de início do exercício do cargo, e confirmando-se o nível em que se encontra com base das disposições da lei vigente na época da concessão.

Parágrafo único. Após o enquadramento na tabela de vencimento, caso o valor da tabela seja inferior ao vencimento percebido pelo servidor efetivo será garantida a irredutibilidade salarial, devendo a diferença ser paga a título de vantagem pessoal mediante complemento por irredutibilidade salarial nele incidindo todas as vantagens permanentes previstas nesta lei.

Art. 71. Ficam alterados os cargos já computados no Anexo I, desta Lei:

a) Secretário da Junta de Serviço Militar para Coordenador Secretário da Junta de Serviço Militar;

b) Assistente de Administração para Assistente Administrativo;

c) Auxiliar de Consultório Dentário para Auxiliar de Saúde Bucal;

d) Técnico Agropecuário para Técnico Agropecuário/Agrícola;

Art. 72. Ficam criados os seguintes cargos já computados no anexo I desta Lei:

a) Assistente de Comunicação;

b) Zelador;

c) Motorista Categoria A, B e C

d) Motorista Categoria D;

e) Motorista Categoria E;

f) Motorista de Transporte Escolar – Categoria D;

g) Condutor de Ambulância;

h) Farmacêutico Fiscal;

i) Turismólogo;

j) Auditor em Saúde;

k) Médico Auditor;

l) Enfermeiro em Vigilância em Saúde;

m) Enfermeiro em Radiologia e Imagenologia;

n) Enfermeiro UBS 24h – Urgência e Emergência;

Art. 73. O chefe do Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução desta Lei.

Art. 74. As despesas decorrentes da edição desta Lei Complementar correrão à conta de dotações orçamentárias próprias consignadas no orçamento dos exercícios a partir de 2022, que poderão ser suplementadas, caso necessário, desde que observados os preceitos da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 75. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições em contrário e em especial a Lei Complementar nº 862, de 09 de maio de 2017 e as demais disposições em contrário.

Jaraguari – Mato Grosso do Sul, 06 de abril de 2022.

EDSON RODRIGUES NOGUEIRA
Prefeito Municipal

RUA GONÇALVES LUIZ MARTINS, 420 - CENTRO - JARAGUARI/MS
FONE (67) 3285-1359 - EMAIL: gabinete@jaraguari.ms.gov.br