



ESTADO DE SERGIPE
PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE DE SERGIPE

Praça Presidente Médici, 227 – centro – Tel.: (79)3318-14-07 - CNPJ 13.113.287/0001-08
CEP 49.690-000 – Monte Alegre de Sergipe

LEI Nº 059/2008
DE 02 DE ABRIL DE 2008

“Dispõe sobre o sistema de Plano de Carreira e remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Monte Alegre de Sergipe, SE, e dá outras providências”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE DE SERGIPE, ESTADO DE SERGIPE, no uso de suas atribuições legais, faz saber que, do sistema de cargos, carreira e vencimentos dos Servidores e Funcionários Públicos Municipais de Monte Alegre de Sergipe-SE, a Câmara Municipal de Monte Alegre de Sergipe aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta lei complementar dispõe sobre o Plano de Cargos, carreira e Vencimentos dos Servidores e Funcionários Públicos do Município de Monte Alegre de Sergipe - se

Parágrafo único: O regime jurídico único dos Servidores Públicos do Município de Monte Alegre de Sergipe - Se é o estatutário.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos no município de Monte Alegre de Sergipe – Se tem como princípio básico à qualificação, a dedicação, e valorização dos profissionais, assegurado aos seus integrantes, em observância aos princípios constitucionais:

I – Ambiente público e função social: A Prefeitura Municipal de Monte Alegre deve manter estrutura organizada para atender às necessidades dos servidores e usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II – A descentralização de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III – O planejamento participativo, o controle público e social das ações e valorização do servidor público municipal;

IV – A cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;

V – A qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos Municípios;

VI – Organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal, integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura Municipal de Monte Alegre ;

VII – Articulação das carreiras e dos cargos de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de provas e de provas e títulos e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

VIII – Investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de prova e de provas e títulos e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

IX – Garantia da oferta contínua de programas de capacitação, para os servidores desta municipalidade e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral para melhor atendimento das necessidades de seus usuários;

X – A valorização dos servidores que busquem o constante aprimoramento profissional e intelectual, como parte do processo de desenvolvimento destes;

XI – Estímulo a produtividade; eficiência na continuidade dos Serviços Públicos;

XII – Avanço funcional considerando os critérios do tempo de serviço, e a valorização decorrente de titulação e habilitação escolar;

XIII – Condições adequadas de trabalho;

XIV – Pontualidade no pagamento de remuneração;

XV – Piso salarial profissional referenciado a jornada básica de hora-trabalho;

Art. 3º - O quadro de pessoal da Prefeitura municipal de Monte Alegre compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas.

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

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

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

Parágrafo Único – Nos prazos de 90 dias serão determinados pela Secretaria Municipal responsável pelo planejamento orçamentário e o setor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto Lei de Diretrizes Orçamentária e o Programa de Orçamento para a vigência do exercício seguinte.

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

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

- a) Plano de Carreira: sistema de evolução profissional e pecuniário, proporcionando aos servidores públicos efetivos, mediante a aplicação de princípios que assegure a maximização das potencialidades, observando a disposição hierárquica dos cargos, conforme instrução essencial, grau de responsabilidade, nível de complexidade das atribuições, afinidade funcional e de vencimento;
- b) Cargo Público: posição instituída na organização do serviço público, criado por lei, em número certo, com denominação própria e atribuições específicas, cometidas a um servidor, ao qual corresponde um vencimento;
- c) Função: conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades atribuídas a um indivíduo ou, em sentido mais amplo, a um setor ou órgão;
- d) Funcionário Público: pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo;
- e) Carreira: conjunto de critérios e de atos que regulamentam as possibilidades de evolução do ocupante de determinado cargo, durante sua permanência na instituição;
- f) Grupo de Vencimento: agrupamento dos cargos públicos em função da instrução essencial, nível de experiência profissional, complexidade das ações e igualdade de vencimento.
- g) Vencimento Básico: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor em lei;
- h) Vencimentos: vencimento básico acrescido com as vantagens pecuniárias permanentes auferidas pelo servidor;

- i) Remuneração: retribuição pecuniária, paga mensalmente pelo exercício do cargo, acrescida das vantagens permanentes e transitórias a que o servidor público tiver direito;
- j) Vantagens: acréscimos ao vencimento do servidor, concedidos a título permanente ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais, em razão das condições pessoais ou funcionais do servidor;
- l) Grau: letra indicativa da posição do cargo público na tabela básica de vencimento;
- m) Padrão de Vencimentos: número indicativo da posição do cargo na tabela de vencimento básico, correspondendo a um valor, crescendo cada vez que o servidor obtiver a progressão por merecimento através do processo de avaliação de desempenho;
- n) Progressão; passagem do servidor, por merecimento, de um padrão para outro imediatamente superior dentro do respectivo cargo;
- o) Faixa Salarial: o conjunto de níveis salariais que compõem um grupo hierárquico, onde são fixados os salários máximos e mínimos;
- p) Tabela de Vencimento Básico: conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior padrão de vencimento aos diversos grupos hierárquicos que compõem o quadro do pessoal da Prefeitura Municipal de Monte Alegre de Sergipe – SE;
- q) Enquadramento: situação funcional e do respectivo vencimento do servidor em termos do plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, em função de requisitos e condições estabelecidas nesta Lei;
- r) Nomeação: ato pelo qual a autoridade competente do município, autoriza o ingresso no Quadro de Pessoal, de candidatos aprovados em Concurso Público, devidamente habilitado para preencher certo cargo e formaliza a escolha de pessoal para ocupar os cargos comissionados;
- s) Designação: ato pelo qual o Prefeito formaliza a escolha de pessoal para ocupar as funções gratificadas, restritamente dentre funcionários do quadro efetivo do Poder Executivo Municipal;
- t) Exoneração: ato pelo qual o Prefeito Municipal demite seus funcionários observando a ampla defesa em seu estado;
- u) Licença-Especial: direito que todo servidor de caráter efetivo tem após cinco anos de efetivo exercício gozar de três meses de licença remunerada.

Parágrafo Único: os cargos do magistério terão suas remunerações fixadas no plano de carreira específico.

CAPÍTULO I **Do Quadro**

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

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

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

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

Art. 10 – O município terá o prazo de sessenta dias para discriminar os requisitos, os sumários de atribuições e tarefas atribuídas a cada cargo. As atribuições para o ingresso na área de atuação, jornada semanal de trabalho conforme descrito no artigo 18 desta lei, enquanto o vencimento inicial estará fixado na forma do anexo II desta Lei.

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

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

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

c) Quadro de Funções Gratificadas: o conjunto de deveres, tarefas e responsabilidade cometida exclusivamente ao funcionário efetivo, incorporável ao salário após cinco anos de efetivo exercício, diferenciadas, organizadas em níveis e categorias e agrupadas de acordo com as atividades comuns aos diversos órgãos;

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

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

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

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

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

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

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

7 – Nível VII: constituído dos cargos que exigem de seus ocupantes conhecimento técnico profissional especializado em com formação equivalente ao nível superior.

Parágrafo Único: é direito de todo servidor do município de Monte Alegre de sergipe, Estado de Sergipe, em qualquer cargo da administração pública, perceber em seus vencimentos porcentagem equivalente ao salário de seu cargo pelo nível de formação escolar que este possua ou venha adquirir:

I – Conclusão do Ensino Fundamental – 2% (dois)

II – Conclusão do Ensino Médio – 3% (três)

III – Conclusão do Nível Superior – 4% (quatro)

CAPÍTULO II

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 12 – Para fins de aplicação desta Lei, à estrutura dos vencimentos do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos é constituído de 07 (sete) grupos de vencimentos básico com piso salarial diferenciado.

Art. 13 – A tabela de vencimento básico dos cargos efetivos e funções dos servidores do Município de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, é constituída de 07 (sete) Níveis de Vencimentos Básicos.

Parágrafo Único – A revisão salarial dos 07 (sete) níveis de vencimentos estabelecidos pelo anexo II ocorrerá mediante o reajuste salarial estipulado pelo governo federal ou pelo aumento de arrecadação do município.

Art. 14 – O valor dos padrões de vencimentos básicos estabelecidos nesta Lei terá como referência o mês de abril do exercício seguinte ao vigente desta Lei incidindo sobre os mesmos os reajustes concedidos posteriormente que serão estendidos para todos os níveis.

Parágrafo Primeiro – O município instituirá Conselho de política de Administração e Remuneração de Pessoal, integrado por 01 (um) representante titular do legislativo e 01 (um) suplente, 03 (três) representantes titulares do sindicato da categoria e 03 (três) suplentes, e 03 (três) representantes titulares do executivo e 03 (três) suplentes.

Parágrafo Segundo – A data base para a revisão e reajuste salarial anual do plano de Cargos Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos do Município de Monte Alegre será 01 de março.

CAPÍTULO III

Da Jornada de Trabalho

Art. 15 – Os servidores públicos do Município de Monte Alegre abrangidos por esta lei, terá a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais.

CAPÍTULO IV

Do Ingresso da Carreira

Art. 16 – O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 17 – Cabe a Prefeitura Municipal de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, em consonância com a entidade representativa da categoria, definir a conveniência e a oportunidade do concurso público, a cada cinco anos, ou em caso de necessidade especial, a fim de cobrir as necessidades institucionais.

Parágrafo Primeiro – O concurso público que trata o *caput* deste artigo será realizado por cargo de forma a contemplar o ambiente organizacional e as especialidades a serem supridas.

Parágrafo Segundo – O concurso público, suas etapas e modalidades serão objetos da regulamentação de edital de abertura de cada certame, observada a legislação e a normas reguladoras vigentes.

Parágrafo Terceiro – A qualquer tempo, respeitado o número de cargos vagos e a capacidade orçamentária, a municipalidade poderá realizar concurso público, mesmo havendo servidores habilitados e capacitados para o avanço funcional, desde que respeitados todos os requisitos necessários para a progressão funcional destes, de que trata esta Lei.

CAPÍTULO V

Do Desenvolvimento e da Qualificação

SEÇÃO I

Do Desenvolvimento

Art. 18 – Desenvolvimento do Servidor na carreira ocorrerá mediante Avanço Horizontal, Avanço Vertical e Grau de Escolaridade, tendo em vista as seguintes observações:

I – por tempo de serviço;

II – por titulação;

III – por grau de escolaridade.

Parágrafo Primeiro – O desenvolvimento na forma do inciso I, do “*caput*” deste artigo, dar-se-á automaticamente, após o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício na referência, para o nível imediatamente seguinte, assegurado à remuneração do nível alcançado.

Parágrafo Segundo – O desenvolvimento na forma de inciso II do *caput* deste artigo ocorrerá pela participação do servidor em cursos, seminários, conferências, simpósios ou eventos relacionados com o seu cargo e dar-se-á mediante avanço de referência em que se encontrar, sendo-lhe assegurado o padrão remunerativo alcançado.

Parágrafo Terceiro – O desenvolvimento na forma do inciso III do *caput* deste artigo ocorrerá pelo Grau de Escolaridade alcançado pelo servidor Público da Prefeitura Municipal de Monte

Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, e servirá como meio de incentivo ao mesmo, para a conclusão de seus estudos.

I – Conclusão do Ensino Fundamental – 2% (dois por cento)

II – Conclusão do Ensino Médio – 3 % (três por cento)

III – Conclusão do Nível Superior – 4% (quatro por cento)

Parágrafo Quarto – Para efeito de desenvolvimento previsto no inciso II, do “caput” deste artigo, somente serão válidos os títulos conferidos por órgãos, entidades, empresas devidamente qualificadas, credenciadas e por instituições profissionais da categoria.

Parágrafo Quinto – A regulamentação pelo Poder Municipal, de que tratam os parágrafos § 2º, § 3º e § 4º, deste artigo, deverá ocorrer no prazo de 90 (noventa) dias de vigência desta Lei.

SEÇÃO II

Desenvolvimento Horizontal (Por Tempo de Serviço)

Art. 19 – O servidor efetivo terá direito a que seja computado para efeito de desenvolvimento horizontal:

I – O tempo de serviço prestado em cargo comissionado e em função gratificada nos órgãos, em entidade da administração Municipal e em entidade representativa da categoria;

II – O tempo de exercício em atividade própria da Administração Municipal, para cujo desempenho seja necessária experiência ou qualificação profissional inerente ao cargo ocupado pelo servidor.

Art. 20 – Para efeito do desenvolvimento horizontal por tempo de serviço, não será considerado:

I – Quaisquer tipos de licença, não remunerada que exceda 120 (cento e vinte dias);

II – O tempo em que o servidor esteja sujeito a prisão em decorrência de condenação criminal transitada em julgado.

Parágrafo Único – Para efeito do desenvolvimento horizontal, a licença prêmio ou por doença profissional será computada.

Art. 21 – O desenvolvimento horizontal se dará de acordo com a tabela II em anexo.

Art. 22 – O Município de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, tem o dever de, durante a vida funcional do servidor, criar estrutura para qualificar e desenvolver o funcionário proporcionando-lhe o avanço nas outras modalidades de progressão.

Art. 23 – O Servidor Público terá o direito de avançar horizontalmente a cada 03 (três) anos de exercício no cargo público durante 33 (trinta e três) anos conforme a tabela II em anexo.

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

Art. 24 – Além do desenvolvimento horizontal, o Servidor Público do Município de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, terá direito ao triênio que incide a cada três anos em seu vencimento e terá o percentual de 5%.

Art. 25 – O desenvolvimento funcional do servidor poderá ocorrer ainda, mediante a sua mudança do cargo que ocupa para outro cargo de uma categoria hierarquicamente superior dentro do mesmo nível ou de outro que exija escolaridade mais elevada, do mesmo Grupo Ocupacional ou de outro.

Art. 26 – O desenvolvimento funcional por mudança de cargo, a que se refere o “caput” do Art.25 (vinte e cinco) somente ocorrerá mediante concurso público das provas ou de provas títulos.

Art. 27 – O desenvolvimento funcional será computado para o estágio probatório.

Art. 28 – O desenvolvimento por tempo de serviço consiste na evolução do servidor no cargo ou função que ocupa, em decorrência do seu desenvolvimento e pela experiência que este possua no exercício de suas atribuições.

SEÇÃO III

Da Qualificação Profissional (titulação)

Art. 29 – Incentivar o servidor público para compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato municipal e na concretização do planejado.

Parágrafo Único – A Prefeitura Municipal de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, promoverá o desenvolvimento integral dos servidores públicos efetivos desde a alfabetização até o mais alto nível da educação formal.

Art. 30 – A qualificação profissional, como base da valorização do Servidor, compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos, e programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, inclusive de natureza gerencial, para fins de avanço.

Parágrafo Primeiro – Fica facultada a Prefeitura Municipal de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, destinar o percentual de até 2% (dois por cento) da receita corrente líquida do orçamento anual para investimento na qualificação do funcionário público.

Parágrafo Segundo – Os investimentos de que trata § 1º do caput deste artigo, será destinado exclusivamente para funcionários efetivos.

Art. 31 – A qualificação profissional de que trata o artigo 30 desta lei será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira e atenderá quanto:

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

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

Parágrafo Único – O Decreto do Poder Executivo Municipal estabelecerá;

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

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

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

Art. 32 – Será constituída, no âmbito de Secretaria Municipal de administração, uma comissão permanente composta por três Servidores representantes do executivo municipal mais 03 (três) membros da entidade representativa da categoria, com a finalidade de apreciar e opinar a respeito das solicitações ou pedidos, dos títulos e demais assuntos relativos a ingresso e desenvolvimento do servidor na carreira.

Parágrafo Primeiro – A comissão de que trata o “caput” deste artigo será constituída de servidores de órgãos da administração do município de Monte Alegre e de sua entidade representativa, facultando ao chefe do Executivo o direito de contratar um técnico especializado para assessorá-lo.

Parágrafo Segundo – Os relatórios de avaliação serão submetidos à aprovação da Comissão a que se refere o “caput” deste artigo.

Parágrafo Terceiro – Será permitida a soma das cargas horárias obtidas em diversos cursos correlatos avaliadas para cumprimento de carga mínima prevista nos anexos do avanço por titulação profissional.

Art. 33 – Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados por instituições públicas ou por privadas reconhecidas oficialmente.

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

Art. 34 – O avanço por títulos consiste na evolução pecuniária da remuneração do servidor, na razão a seguir estabelecida, incidindo sobre o padrão inicial de vencimento do cargo ou função, em decorrência da apresentação e aceitação de documentos relativos a:

I – Conclusão de Curso de Doutorado e Pós-Doutorado – 15% (quinze por cento);

II – Conclusão de Curso de Mestrado – 12% (doze por cento);

III – Conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, e ou, residente oficial – 10% (dez por cento);

IV – Conclusão de Curso de Aperfeiçoamento Profissional, com carga horária mínima de 100 (cem) horas para os cargos de nível superior – 5% (cinco por cento);

V – conclusão de Cursos de aprimoramento com carga horária mínima de 60 (sessenta horas, para os cargos de nível básico e médio – 4% - quatro por cento;

VI – Conclusão de Curso Universitário - 5% - cinco por cento;

VII – conclusão de Curso de Ensino Médio – 4% (quatro por cento);

VIII – Conclusão de Cursos de Atualização ou Treinamento Profissional – 2% (dois por cento).

IX – Conclusão do ensino Fundamental – 2% (dois por cento).

Art. 35 – O desenvolvimento por título exigirá o atendimento das seguintes condições;

I – 01 (um) ano de efetivo exercício no cargo;

II – Que o curso esteja relacionado com a área de atuação e com o conteúdo ocupacional do cargo ou função exercida pelo servidor, para os títulos de que tratam os incisos I, II, III, IV, V e VII do art.34 desta lei;

III – Que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo ou função exercida pelo servidor, exceto nos casos dos cursos previstos nos incisos I, II e III do art.34 desta lei, para os cargos de nível superior;

IV – Que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial do ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes, para os títulos referidos nos incisos I, II, II, VI, e VII do art.34 desta lei.

Parágrafo Primeiro – Ao requerer a progressão por titulação, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes estabelecidos pelo setor competente da prefeitura, que ficarão arquivados em prontuário funcional.

Parágrafo Segundo – O setor competente da prefeitura terá o prazo de 60 (sessenta) dias para análises e decisão referente ao requerido.

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

Parágrafo Quarto – A progressão por título a que se refere o inciso VIII do art.38 desta lei requer, ainda, o atendimento dos seguintes requisitos:

I – Curso com a carga horária mínima de 20 (vinte) horas para os cargos cujo requisito de escolaridade básica o ensino fundamental.

II – Curso com carga horária mínima de 30 (trinta) horas para os cargos, cujo requisito de escolaridade básica seja o ensino médio.

III - Curso com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas para os cargos, cujo requisito de escolaridade básica seja de nível superior.

IV – Fixação prévia mediante decreto por parte do Município, dos cursos ou tema de interesses de aprimoramento dos servidores que servirá como referência de desenvolvimento profissional.

Art. 36 – O valor atribuído em decorrência do desenvolvimento por título virá destacado na remuneração do servidor e não poderão exceder no seu total 40% (quarenta por cento) do padrão inicial de vencimento do cargo ou função do servidor, incluído neste cálculo os valores referentes à titulação já concedidos, inclusive antes da vigência desta Lei.

Art. 37 – O desenvolvimento por títulos será concedido no máximo uma vez para cada um dos títulos relacionados nos incisos de I, II, III, VI, VII do art.34 desta Lei.

Parágrafo Primeiro – O desenvolvimento por título de que trata os incisos IV e V do art.34 desta lei será concedido no máximo 06 (seis) vezes, não incidindo o percentual de 5% (cinco por cento) de forma acumulativa, e, com intervalo entre os cursos, iguais ou superiores a 04 (quatro) anos.

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

Parágrafo Terceiro – Os títulos de que tratam os incisos VI e VII do art.34 desta Lei Complementar serão considerados desde que sejam superiores ao requisito mínimo de escolaridade exigido para o cargo que o servidor ocupa.

Parágrafo Quarto – A promoção por título de que trata o inciso VIII do art. desta Lei será no máximo 15 (quinze) vezes não incidindo o percentual de 2% (dois por cento) de forma acumulativa, com intervalo mínimo entre as concessões de 02 (dois) anos.

Art. 38 – Poderão ser considerados os cursos de aperfeiçoamento ou aprimoramento e atualização ou treinamento profissional realizados nos últimos 24 (vinte e quatro) meses pela prefeitura ou pelas secretarias existentes por instituições indicadas ou contratadas por órgão municipal, os realizados pelas Universidades, Entidades de Classe e por Instituições Públicas, além dos cursos adquiridos por esforço particular do servidor, feitos em instituições privadas devidamente credenciadas.

Art. 39 – Ao requerer o desenvolvimento por título, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes estabelecidos pelo setor competente da prefeitura, que ficarão arquivados em seu prontuário funcional.

Parágrafo Primeiro – O setor competente da prefeitura terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para análise e decisão referente ao requerido.

Parágrafo Segundo – Do indeferimento da solicitação do desenvolvimento por título caberá recurso ao setor competente, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Terceiro – Quando o servidor juntar no processo de recurso, documentos que culminem com o deferimento, a concessão do desenvolvimento por título ocorrerá a partir da data do deferimento de recurso.

Art. 40 – Em caso de nomeação para Cargo Público mediante aprovação em concurso público, o servidor continuará fazendo jus ao desenvolvimento por título obtido no cargo ou função anteriormente ocupado desde que:

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

II – O título esteja relacionado com o conteúdo ocupacional do cargo ou função a ser exercida pelo servidor para os títulos de que tratam os incisos I, II, III, IV, V, VIII do art.34 desta Lei.

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

Parágrafo Único – para fins de concessão do disposto neste artigo, será considerado o vencimento inicial do cargo efetivo que vier a ocupar.

SEÇÃO IV Do Grau de Escolaridade

Parágrafo Único – o desenvolvimento vertical (por grau de escolaridade) será garantido ao servidor que na forma da lei e dos princípios constitucionais concluir:

- a) o ensino fundamental, acréscimo de 2% no vencimento básico.
- b) o ensino médio, acréscimo de 3% em seu vencimento básico.
- c) o ensino superior, acréscimo de 4% em seu vencimento básico.

CAPÍTULO VI Do Plano de Cargo e Carreira

Art. 41 – O Plano de Carreira é o sistema de desenvolvimento funcional e pecuniário proporcionado aos servidores públicos efetivos mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades, observando a disposição hierárquica dos cargos, conforme nível de instrução essencial, nível de complexidade das atribuições, afinidade funcional e de vencimento.

Art. 42 – São formas de desenvolvimento funcional e pecuniário do sistema de plano de carreira da Prefeitura Municipal de Monte Alegre.

- I – Por tempo de serviço;
- II – Por titulação;
- III – Por grau de escolaridade.

SEÇÃO I Das Gratificações

Art. 43 – São modalidades de gratificações:

- I – Gratificação por Trabalho Noturno;
- II – Gratificação por Trabalho Insalubre;
- III – Gratificação de Produtividade;
- IV – Gratificação por Titulação;
- V - Gratificação para Auxílio Maternidade;
- VI – Gratificação natalina;

VII – Gratificação Auxílio Funeral;

VIII – Gratificação Auxílio Doença;

IX – Função Gratificada;

X – Gratificação por Periculosidade.

XI – Gratificação Ajuda de Custo

XII – Gratificação de Incentivo ao Estudante

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

Parágrafo Segundo – considera-se trabalho insalubre aquele em que as condições, os métodos, ou local de seu trabalho o coloque em situação de risco em decorrência da freqüente relação de proximidade ou contato.

Parágrafo Terceiro – A gratificação por produtividade será paga ao Grupo Fiscalização como incentivo a Produtividade que será estipulada pelo número de notificações, Ordem de Embargo do Sindicato que terá direito de nomear 02 (dois) representantes de sua Direção para elaboração dos referidos critérios; no prazo de 90 (noventa dias) após entrar em vigor esta lei.

Parágrafo Quarto – A gratificação por titulação os critérios e as condições estão estabelecidas nos artigos 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 desta lei.

Parágrafo Quinto – A gratificação para Auxílio Maternidade será concedida ao funcionário por ocasião do nascimento do filho para fazer as despesas iniciais com o recém chegado.

I – O valor do auxílio maternidade será de um salário mínimo vigente ao nascimento do filho, devendo ser requerido até trinta dias após o nascimento com apresentação da respectiva certidão.

Parágrafo Sexto – Gratificação Natalina será pago ao funcionário a gratificação natalina a título de 13º (décimo terceiro) correspondente ao valor da sua remuneração.

Parágrafo Sétimo – Gratificação para Auxílio Funeral será concedida à família do funcionário que vier a falecer independentemente de qualquer outro auxílio que perceba ou venha perceber o qual compreenderá a dois vencimentos remuneração ou proventos. E será pago a seu conjugue.

Parágrafo Oitavo – Gratificação de Auxílio Doença, o funcionário receberá depois de cada período de seis meses interrupto de licença para tratamento da própria saúde, que perceberá durante o tratamento. O valor do auxílio doença corresponderá a um salário mínimo.

Parágrafo Nono – A função gratificada será incorporada ao vencimento do servidor após 05 (cinco) anos de efetivo exercício na função gratificada.

Parágrafo Décimo – É garantida ao servidor que exercer atividade que ponha em risco sua integridade física podendo ser definidos como agentes nocivos, constante exposição ao tempo ou em local insalubre e perigoso.

Parágrafo Décimo Primeiro – É garantida ao Servidor que viaja frequentemente se deslocando do município sem completar diária ou meia diária.

Parágrafo Décimo Segundo – É garantida ao Servidor que ingressar na Faculdade ou equivalente de Nível Superior e será de 1/3 do piso salarial do cargo restritamente e comprovadamente, através de matrícula a cada semestre, durante o período letivo.

TÍTULO II **Das Outras Disposições**

CAPÍTULO I **Das Normas de Enquadramento**

Art. 44 – O enquadramento dos servidores no Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos dos Servidores da Administração Pública, estabelecidos nos termos da lei, observará as normas dispostas neste capítulo.

Art. 45 – O enquadramento do servidor será realizado de duas formas:

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

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

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

I – Enquadramento direto no cargo;

II – Enquadramento por reclassificação;

III – Enquadramento sob condições.

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

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

Parágrafo Quarto – O enquadramento sob condições refere-se á colocação do servidor em quadro suplementar quando não preenchidos os requisitos necessários para provimento em cargo permanente.

Parágrafo Quinto – Os servidores enquadrados sob condições e que venham a preencher os requisitos necessários, serão reclassificados no cargo e respectiva classe e enquadrados no quadro permanente.

Art. 46 – O enquadramento salarial do servidor, no cargo e respectiva classe em que for enquadrado funcionalmente, dar-se-á no padrão de vencimento na mesma classe, e, de início, na referência de número correspondente a do então nível em que se encontra no Plano de Cargos anterior, ou seja, antes da implantação do Plano de Cargos de que trata esta Lei.

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

Art. 47 – Para efeito de implantação do Plano de carreira, o enquadramento salarial do servidor no Padrão de vencimentos referente à Classe do cargo em que for enquadrado o funcionário, dar-se-á na referência correspondente ao tempo de serviço público prestado ao Município de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe.

Art. 48 – Os cargos de provimento efetivo, integrantes do Sistema de Cargos, Funções e Salários, e do Plano de Carreira dos Servidores Cíveis da Administração do Município de Monte Alegre de Sergipe, Estado de Sergipe, passando ser relacionados na Situação Nova da consolidação dos Cargos.

Art. 49 – Os cargos de provimento efetivo, terá sistema de codificação estabelecido por esta Lei, passam a ter códigos definidos.

Art. 50 – Os servidores ocupantes de cargos extintos, transformados ou adaptados por força desta Lei, serão enquadrados de acordo com o respectivo grau de escolaridade em um outro cargo equivalente.

Art. 51 – Ao servidor do Município, será dado prazo de 30 (trinta) dias para apresentar reclamação sobre o seu enquadramento, a contar da data da portaria.

CAPÍTULO II

Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais

Art. 52 – Fazem parte integrantes desta lei, os seguintes anexos:

I – Anexo – I – Consolidação dos Cargos Efetivos;

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

Art. 53 – Ao servidor do Quadro efetivo será assegurado os seguintes adicionais por tempo de serviço.

I – Triênio, que equivale a 5% (cinco por cento) do salário-base a cada 03 (três) anos de exercício no serviço público.

II – 1/3 (um terço) do salário-base ao completar 25 (vinte e cinco) anos de exercício no serviço público, se homem e aos 20 anos se mulher.

III – Redução da carga horária para servidores com 20 (vinte anos) de efetivo exercício.

IV – Todas as adequações estabelecidas nesta lei serão estendidas aos funcionários aposentados e pensionistas.

Art. 54 – Fica o Poder Executivo Municipal, autorizado a adequar a Estrutura Organizacional do Município a esta Lei, mediante Decreto, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo inclusive, a qualquer tempo, transformar, adaptar, e extinguir cargos, desde que não aumente as despesas com pessoal e não ultrapassar limites constitucionais e da lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 55 – Fica o Poder Executivo designado de no prazo de 90 (noventa) dias para expedir todos os Decretos de nomeação dos aprovados em Concurso Público realizado pela Prefeitura Municipal de Monte Alegre.

Art. 56 – O poder Executivo Municipal mediante decreto expedirá normas regulamentares para execução desta Lei num prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Art. 57 – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 58 – Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito de Monte Alegre de Sergipe - Se, aos 02 de abril de 2008.

João Vieira de Aragão
Prefeito Municipal

ANEXO I
Consolidação dos Cargos Efetivos
Tabela I

NÍVEL BÁSICO I	
CARGO	QUANTIDADES
Agente Epidemiológico	
Agente Comunitário de Saúde	
Carpinteiro	
Encanador	
Gari	
Marceneiro	
Margarida	
Merendeira	
Servente (Auxiliar de Serviços Gerais)	
Pedreiro	
Vigilante	

NÍVEL BÁSICO II	
CARGO	QUANTIDADES
Auxiliar de Enfermagem	
Auxiliar Administrativo	
Auxiliar de Laboratório e Análises Clínicas	
Eletricista	
Motorista	

NÍVEL BÁSICO III	
CARGO	QUANTIDADES
Agente de Vigilância Sanitária	
Assistente Odontológico	
Assistente Administrativo	
Fiscal de Serviços Urbanos	
Fiscal de Tributos	
Técnico Agrícola	
Técnico em Contabilidade	
Técnico em Enfermagem	
Técnico em Laboratório e Análises Clínicas	
Técnico em Radiologia	

NÍVEL BÁSICO IV	
CARGO	QUANTIDADES
Assistente Social	
Engenheiro Civil	
Engenheiro Agrônomo	

NÍVEL BÁSICO V	
CARGO	QUANTIDADES
Biomédico	
Enfermeiro	
Farmacêutico	
Fisioterapeuta	
Nutricionista	
Bioquímico	
Psicólogo	
Veterinário	
Fonoaudiólogo	

NÍVEL BÁSICO VI	
CARGO	QUANTIDADES
Advogado	
Odontólogo	

NÍVEL BÁSICO VII	
CARGO	QUANTIDADES
Médico Cirurgião Geral	
Médico Anestesista	
Médico Gineco-Obstetria	
Médico Neurologista	
Médico Ortopedista	
Médico Pediatra	
Médico Psiquiatra	
Médico Otorrinolaringologista	
Médico Oftalmologista	
Médico Urologista	
Médico Geriatra	
Médico Dermatologista	
Médico Agiologista	
Médico Cardiologista	
Médico Clínico Geral	

ANEXO II

**Tabela de Padrões Salariais dos Cargos Efetivos
Tabela II**

LETRA NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
I	415,00	435,75	457,53	480,41	504,43	529,65	556,13	583,93	613,12	643,78	675,97
II	546,05	573,35	603,11	632,11	663,72	669,91	731,75	768,34	806,75	847,09	889,44
III	875,00	918,75	964,68	1.012,92	1.063,56	1.116,74	1.172,58	1.231,21	1.292,77	1.357,41	1.425,28
IV	1.500,00	1.575,00	1.653,75	1.736,43	1.823,25	1.914,42	2.010,14	2.110,65	2.216,18	2.326,99	2.443,34
V	1.750,00	1.837,50	1.929,37	2.025,84	2.127,13	2.233,49	2.345,16	2.462,42	2.585,54	2.714,82	2.850,56
VI	2.500,00	2.625,00	2.756,25	2.894,06	3.038,76	3.190,70	3.350,23	3.517,75	3.693,63	3.878,32	4.072,23
VII	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52	3.828,85	4.020,29	4.221,30	4.432,37	4.653,99	4.886,69

ESCALONAMENTO: