

LEI COMPLEMENTAR Nº 453/11  
DE 08 DE DEZEMBRO DE 2011

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais de São José dos Campos e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais de São José dos Campos - PCCV, fundamentado nos seguintes princípios:

- I - racionalização da estrutura de cargos e carreiras;
- II - legalidade e segurança jurídica;
- III - reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
- IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
- V - implantação de um sistema transparente de remuneração e de desenvolvimento na carreira.

Art. 2º. Para os fins desta lei complementar, considera-se:

- I - adicional: retribuição pecuniária devida ao servidor em razão do tempo do exercício ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimento especializado ou um regime próprio de trabalho;
- II - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo profissional ou equipe de trabalho, mediante critérios prioritariamente objetivos, decorrentes de metas individuais e/ou institucionais, considerando o padrão de qualidade, de atendimento ao usuário, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;
- III - carga suplementar: horas de trabalho autorizadas que excedem a jornada semanal do servidor, desde que inferior a 40 horas semanais, sem acréscimo de adicional de hora extraordinária;
- IV - cargo efetivo: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica no desempenho pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido por meio de concurso público;
- V - cargo em comissão: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica na assunção, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento,

provido através de livre nomeação, nos termos dos incisos II e V do artigo 37 da Constituição Federal;

VI - carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada mediante passagens a níveis e graus superiores nos cargos;

VII - classificação: listagem dos servidores habilitados em ordem decrescente, de acordo com os resultados das médias obtidas nas avaliações de desempenho, para efeito de desenvolvimento na carreira;

VIII - desenvolvimento na carreira: evolução ascendente na estrutura de carreira do servidor, por intermédio de:

a) promoção: passagem do servidor de um nível para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do grupo salarial a que pertence;

b) progressão: passagem do servidor de um grau para outro superior, no mesmo nível da Tabela de Vencimento própria do grupo salarial a que pertence;

IX - enquadramento na carreira: é a mudança do servidor municipal para um novo sistema de carreira;

X - função de confiança: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo que implica na assunção, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provida mediante a designação de servidor titular de cargo efetivo ou ocupante de função pública, nos termos do inciso V do artigo 37, da Constituição Federal;

XI - função pública: é todo posto oficial de trabalho na Administração Municipal que não seja cargo público criado por lei;

XII - gratificação: retribuição pecuniária de caráter precário devida ao servidor pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança ou de condições especiais de trabalho;

XIII - grupo ocupacional: conjunto de cargos públicos com similaridade de processos de trabalho e/ou requisitos de ingresso, para fins de avaliação de desempenho e distribuição de recursos destinados ao desenvolvimento na carreira;

XIV - habilitação: preenchimento dos requisitos necessários previstos em lei para o desenvolvimento na carreira;

XV - massa salarial: soma mensal dos vencimentos dos servidores pertencentes a um grupo ocupacional;

XVI - plano de cargos, carreira e vencimento: sistema de remuneração dos cargos municipais, estruturado em forma de carreira, que possibilita o crescimento profissional, de forma devidamente regulamentada, fundamentada na qualificação e no desempenho profissional;

XVII - qualificação: processo de aprendizagem baseado em educação formal e informal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e/ou do próprio servidor, podendo ser obtida em cursos de capacitação, ensino médio, graduação ou de pós-graduação;

XVIII - remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor, composta pelo vencimento do cargo ou função pública, acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei, permanentes ou não;

XIX - servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou ocupante de função pública;

XX - tabela de vencimento: conjunto de valores identificado por algarismos que designa o vencimento dos servidores, composto por:

a) grupo salarial: o conjunto de cargos públicos vinculados a uma mesma Tabela de Vencimento, identificado por número cardinal;

b) nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, qualificação, identificado por número cardinal;

c) grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, identificado por letras;

XXI - titulação: é a certificação obtida mediante a participação em curso de graduação ou pós-graduação “lato” ou “stricto sensu” reconhecido pelo Ministério da Educação, relacionado com a área de atuação do servidor, no interesse da Administração Municipal;

XXII - vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função pública, de acordo com o grupo salarial, nível e grau, com valor fixado em lei;

XXIII - vencimentos: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função pública, composto pelo vencimento acrescido das vantagens pessoais permanentes estabelecidas em lei, a exemplo de: Adicional por Tempo de Serviço, Plano de Carreira, Sexta-Parte, Vantagem Pessoal da Lei Complementar nº 136, de 12 de dezembro de 1995 e Vantagem Pessoal da Lei nº 5.620, de 03 de abril de 2000, entre outras.

## CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES GERAIS

### Seção I

#### Da Composição do Quadro Geral de Cargos

Art. 3º. Ficam criados os cargos que integram o Quadro Geral de Cargos da Administração Municipal, que passa a vigorar com as respectivas denominações, quantitativos e requisitos mínimos de ingresso nos cargos, que constam do Anexo I, incluso, que é parte integrante desta lei complementar.

Parágrafo único. Os cargos estão vinculados a grupos salariais, para fins de definição da Tabela de Vencimento aplicável, conforme Anexo I desta lei complementar.

Art. 4º. Os concursos públicos para o provimento dos cargos abrangidos por esta lei complementar serão voltados a suprir as necessidades da Administração Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos mínimos definidos no Anexo I desta lei complementar.

§ 1º. O edital de concurso deverá especificar a formação e o registro profissional necessário para o exercício do cargo, de acordo com as atribuições, e desde que os cursos sejam reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 2º. Os concursos para os cargos cujo requisito de ingresso seja a conclusão de ensino superior, poderão exigir título de especialista ou pós-graduação, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 3º. Para os fins deste artigo, poderão ser destinados cargos por conhecimentos e/ou habilitações específicos.

§ 4º. A aprovação na forma dos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo não vincula o servidor ao órgão, lotação ou função específica, exceto aos titulares dos cargos de Fiscal de Postura e Estética Urbana e o Auditor Tributário Municipal, que só poderão ser lotados na Secretaria Especial de Defesa do Cidadão e na Secretaria da Fazenda, respectivamente.

§ 5º. Poderão ser exigidos, nos editais de concurso público, certidão negativa dos distribuidores cíveis e criminais dos locais de residência do candidato nos últimos 05 anos, Carteira Nacional de Habilitação - CNH, prova de aptidão psicológica e psicotécnico, prova de condicionamento físico por testes específicos, entre outras exigências a critério da Administração Municipal.

## Seção II Do Ingresso e das Atribuições

Art. 5º. Os cargos do Quadro Geral de Cargos da Administração Municipal, constantes do Anexo I desta lei complementar são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos e o ingresso do candidato aprovado dar-se-á, preferencialmente, no grau A do nível 1, do respectivo grupo salarial do cargo.

Parágrafo único. Exige-se dedicação exclusiva ao serviço público para os cargos cujas atribuições implicarem no exercício de poder de polícia, tais como:

- I - Auditor Tributário Municipal;
- II - Fiscal de Postura e Estética Urbana;
- III - Assistente em Gestão Municipal, designado como Autoridade de Trânsito e Transportes;
- IV - Servidores designados como Autoridade Sanitária e Agente de Defesa Civil.”

Art. 6º. As atribuições sumárias dos cargos são as constantes do Anexo II, incluso, que é parte integrante desta lei complementar, que correspondem ao conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Parágrafo único. As atribuições detalhadas e as especialidades dos cargos serão fixadas pelo Poder Executivo, por meio de decreto.

### Seção III Do Vencimento e da Remuneração

Art. 7º. O servidor será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimento constantes do Anexo III, incluso, que é parte integrante desta lei complementar.

Parágrafo único. As Tabelas de Vencimento estão fixadas para a jornada de trabalho de 40 horas semanais, devendo as jornadas diferenciadas serem pagas proporcionalmente.

Art. 8º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer montantes remuneratórios que atinjam valores em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção do excesso a qualquer título.

### Seção IV Da Jornada de Trabalho

Art. 9º. A jornada de trabalho dos servidores do Quadro Geral de Cargos da Administração Municipal é de 40 horas semanais, equivalente a 200 horas mensais, salvo quando a legislação municipal estabelecer duração diversa.

Art. 10. A Administração Municipal determinará, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, o regime de plantão, de escala ou de revezamento de trabalho, seja diurno, noturno, aos sábados, domingos e feriados, obedecendo à jornada semanal do cargo, independente da jornada diária, observando-se:

- I - jornada de no máximo 24 horas, em caso de plantão; e,
- II - descanso mínimo de 12 horas entre as jornadas.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a Administração Municipal poderá convocar o servidor para desempenhar o exercício de suas atribuições em dias e horários distintos da jornada normal, respeitado o limite da jornada semanal de 40 horas.

Art. 11. Os profissionais da saúde designados para atuação no Programa Estratégia Saúde da Família exercerão 40 horas semanais, autorizadas mediante atribuição de carga suplementar de trabalho, no caso de jornada semanal inferior.

## CAPÍTULO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

### Seção I Disposições Gerais

ocorrerá mediante:

Art. 12. O desenvolvimento na carreira do servidor público

- I - promoção;
- II - progressão.

Art. 13. O desenvolvimento na carreira dar-se-á anualmente, com progressão de até 25% e com a promoção de até 8% dos servidores, calculados esses percentuais em relação ao total de servidores abrangidos por esta lei complementar, observando-se os grupos ocupacionais, a serem definidos por meio de decreto.

das seguintes etapas:

§ 1º. O processo de desenvolvimento na carreira é composto

- I - requerimento, no caso de promoção;
- II - habilitação dos servidores;
- III - classificação dos servidores habilitados;
- IV - homologação.

§ 2º. Caberá recurso do servidor no prazo de 05 dias úteis, contados da publicação do ato referente às etapas contidas nos incisos II, III e IV do § 1º deste artigo.

§ 3º. Os efeitos pecuniários do desenvolvimento na carreira serão devidos a partir do 1º dia do mês de julho de cada ano, e pagos após a respectiva publicação oficial do ato homologatório da classificação final dos servidores contemplados com desenvolvimento na carreira.

§ 4º. Excepcionalmente, os efeitos pecuniários da progressão para o grau B dos servidores aprovados no estágio probatório serão devidos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da aquisição da estabilidade, nos termos no artigo 41, da Constituição Federal.

§ 5º. Não se aplica aos servidores aprovados no estágio probatório, o limite de 25% previsto no “caput” deste artigo para a progressão do grau A para o grau B do nível 1 da Tabela de Vencimento, constante do Anexo III desta lei complementar.

§ 6º. Os servidores serão classificados por ordem decrescente, considerando a média das notas obtidas nas três últimas avaliações de desempenho e o preenchimento dos demais requisitos previstos nesta lei complementar.

§ 7º. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - tiver obtido a maior nota na última avaliação de desempenho realizada pela Administração Municipal;

II - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo público ou função pública;

III - estiver a mais tempo sem ter obtido uma progressão ou promoção, tendo sido habilitado para tanto;

IV - tiver maior número de dependentes legais;

V - tiver maior idade.

§ 8º. Os recursos orçamentários destinados ao desenvolvimento na carreira deverão ser objeto de rubrica específica na lei orçamentária e serão:

I - distribuídos pelos grupos ocupacionais, de maneira proporcional à massa salarial de cada um desses;

II - destinados prioritariamente à Progressão.

§ 9º. Sobras apuradas após a aplicação do § 8º deste artigo poderão ser utilizadas no desenvolvimento na carreira do grupo ocupacional que tiver mais servidores habilitados para progressão, obedecendo à proporcionalidade em relação aos grupos.

§ 10. Os recursos financeiros destinados à progressão do grau A para o grau B, constarão de rubrica específica, dotação orçamentária própria, a qual não se aplica o limite percentual de 25% previsto no “caput” deste artigo, desde que obedecida a Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 11. Os procedimentos para o desenvolvimento na carreira serão regulamentados por decreto, que deverá ser editado no prazo de até 12 meses, contados da entrada em vigor desta lei complementar.

Art. 14. O desenvolvimento na carreira será gerenciado pela Comissão de Gestão de Carreira, a ser instituída por meio de decreto.

§ 1º. A maioria dos membros da Comissão de Gestão de Carreira será de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo.

§ 2º. Compete à Comissão de Gestão de Carreira, entre outras atribuições, apreciar e julgar os recursos dos servidores quando da aplicação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento, instituído por esta lei complementar.

## Seção II Do Interstício

Art. 15. Para habilitação ao desenvolvimento na carreira o servidor deverá cumprir, entre outros requisitos, o prazo de interstício mínimo exigido nesta lei complementar.

§ 1º. Para a contagem do tempo de interstício serão considerados somente os dias efetivamente trabalhados na Prefeitura Municipal de São José dos Campos.

§ 2º. Para os fins do § 1º deste artigo são equiparados aos dias efetivamente trabalhados:

- I - período de gozo de férias;
- II - período de licença nojo e licença gala;
- III - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, com período igual ou inferior a 90 dias, ininterruptos ou não, por ano;
- IV - afastamento de 15 dias por ano para tratamento da própria saúde, sejam consecutivos ou não;
- V - atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e com as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça;
- VI - período em que o servidor tenha ocupado cargo de provimento em comissão na Prefeitura Municipal;
- VII - licença à gestante, à adotante e paternidade;
- VIII - licença para doação de sangue, limitada a 4 por ano.

§ 3º. Para fins de contagem de interstício não serão considerados como dias efetivamente trabalhados quaisquer faltas ou ausências com ou sem remuneração, afastamentos ou licenças, não enquadrados no § 2º deste artigo.

§ 4º. Para cumprimento do interstício necessário para o desenvolvimento na carreira, serão considerados os dias efetivamente trabalhados até o dia 30 de junho do ano em que pleitear a promoção ou preencher os demais requisitos para a progressão.

§ 5º. O período remanescente não utilizado para contagem de um interstício será considerado para a contagem do próximo interstício.

Art. 16. O servidor que ocupar dois cargos ou funções públicas no serviço público municipal, nos termos da legislação vigente, terá seu desenvolvimento na carreira avaliado separadamente, levando-se em conta o cumprimento dos requisitos desta lei complementar, em relação a cada cargo ou função pública ocupado.

Parágrafo único. A qualificação exigida para o desenvolvimento na carreira, desde que pertinente com as especialidades dos cargos, poderá ser considerada para o desenvolvimento das duas carreiras.

### Seção III Da Promoção

Art. 17. A promoção é a passagem para o nível seguinte, no grau cujo valor corresponda ao vencimento imediatamente superior, na Tabela de Vencimento.

Art. 18. Está habilitado à promoção o servidor que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de:

- a) advertência: nos 12 meses que antecedem a promoção;
- b) suspensão: nos 36 meses que antecedem a promoção;

II - não tiver sido beneficiado pela progressão no exercício;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de 05 anos no nível em que se encontra;

IV - tiver obtido nota na avaliação de desempenho maior que a média aritmética obtida pelo grupo ocupacional, consideradas as três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a 7,00;

V - comprovar pelo menos uma das qualificações exigidas para o nível da Tabela de Vencimento, constante no Anexo IV, incluso, que é parte integrante desta lei complementar, observado o disposto no artigo 19 desta lei complementar.

Art. 19. A qualificação exigida para a promoção, disposta no Anexo IV desta lei complementar, deve ser comprovada mediante apresentação do certificado de conclusão, conforme o caso, de um curso de:

I - graduação;

II - pós-graduação; ou,

III - capacitação.

§ 1º. A graduação e a pós-graduação, para serem consideradas no desenvolvimento na carreira:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - têm validade indeterminada para os fins desta lei complementar;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez;

IV - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo.

§ 2º. A formação em curso Superior de Tecnologia é admitida como graduação em ensino superior, para os fins desta lei complementar.

§ 3º. Os cursos de pós-graduação “lato” ou “stricto sensu”, devem ter carga horária mínima de 360 horas.

§ 4º. A capacitação, para ser considerada no desenvolvimento na carreira:

I - deve ser previamente aprovada pela Administração Municipal;

II - deve ser utilizada em no máximo 06 anos, contados da data do certificado de conclusão até a data da habilitação;

III - pode ser obtida mediante o somatório de cargas horárias dos respectivos cursos, para atingir o total exigido pelo Anexo IV desta lei complementar;

IV - não pode ser utilizada mais de uma vez.

§ 5º. O servidor que estiver classificado para a promoção, dentre os 8% previstos no artigo 13 desta lei complementar, e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária ou financeira, poderá fazer uso do curso de capacitação exclusivamente no ano seguinte, caso atingido o limite estabelecido no inciso II do § 4º deste artigo.

§ 6º. A qualificação para a promoção que exige graduação ou pós graduação, deve ser pertinente com as atribuições do cargo.

§ 7º. Para serem computadas as horas de capacitação em que for aplicada prova escrita, o servidor deverá obter no mínimo nota 7,00.

Art. 20. Lei ordinária estabelecerá os critérios para a concessão de bolsas de estudo, formas de custeio e hipóteses de eventual ressarcimento.

#### Seção IV Da Progressão

Art. 21. A progressão é a passagem de um grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível em que o servidor se encontra na Tabela de Vencimento.

Parágrafo único. O servidor que for aprovado no estágio probatório terá assegurada a progressão para o grau B, nos termos do § 5º do artigo 13 desta lei complementar.

Art. 22. Está habilitado à progressão o servidor que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de:

- a) advertência, nos 12 meses que antecedem a progressão;
- b) suspensão, nos 36 meses que antecedem a progressão.

II - não tiver sido beneficiado pela promoção no exercício;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de 03 anos no grau em que se encontra na Tabela de Vencimento;

IV - tiver obtido desempenho com nota maior que a média do grupo ocupacional, consideradas as notas das três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a 7,00.

## CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### Seção I Disposições Gerais

Art. 23. Fica instituída a avaliação de desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e de desenvolvimento na carreira, através de notas de zero a 10,00 pontos.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Administração a gestão da avaliação de desempenho.

Art. 24. A avaliação de desempenho é composta por:

I - avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, e do início do desenvolvimento na carreira;

II - avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de desenvolvimento na carreira.

Art. 25. A avaliação de desempenho compreende:

I - avaliação funcional;

II - avaliação institucional;

III - assiduidade.

§ 1º. A avaliação funcional ocorrerá semestral ou anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos para o desempenho das atribuições do cargo, nas Secretarias e Assessorias da Prefeitura Municipal em que o servidor estiver em exercício.

§ 2º. A avaliação institucional mensurará o cumprimento das metas formalmente estabelecidas pela Administração Municipal.

§ 3º. Os critérios e o peso da nota da avaliação funcional e as metas da avaliação institucional serão definidos por meio de decreto.

§ 4º. Para apuração da nota final da avaliação de desempenho, a assiduidade será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências apuradas serão pontuadas para efeitos de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, conforme escala abaixo:

- I - até 02 ausências: 0,3 ponto;
- II - acima de 02 até 04 ausências: 0,5 ponto;
- III - acima de 04 até 06 ausências: 1,0 ponto;
- IV - acima de 06 até 09 ausências: 1,3 pontos;
- V - acima de 09 até 12 ausências: 1,5 pontos;
- VI - acima de 12 até 15 ausências: 2,0 pontos;
- VII - acima de 15 ausências: 3,0 pontos.

§ 5º. Para fins de assiduidade serão consideradas como faltas ou ausências os dias não trabalhados sob qualquer fundamento, de meio período ou integral, no período avaliado, exceto:

- I - licença ou atestado médico para tratamento da própria saúde até 15 dias, ininterruptos ou não;
- II - licença nojo e licença gala;
- III - licença gestante;
- IV - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- V - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho até 90 dias;
- VI - licença paternidade;
- VII - licença para doação de sangue, limitada a 4 por ano;
- VIII - atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e com as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça.

§ 6º. Os atrasos de entradas e saídas antecipadas, justificados ou não, bem como as horas de afastamento para acompanhamento familiar, serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que, acumuladamente, correspondam pelo menos a meia jornada diária de trabalho do servidor.

§ 7º. O servidor que não apresentar nenhuma das ocorrências descritas nos §§ 4º e 6º deste artigo, terá acrescido ½ ponto na nota final da avaliação de desempenho, esta limitada a 10,00 pontos.

§ 8º. Enquanto a avaliação institucional não for implantada, a nota da avaliação de desempenho considerará apenas a avaliação funcional do servidor.

Art. 26. O servidor efetivo, o nomeado para cargo em comissão e o designado para função de confiança serão avaliados de acordo com as atribuições do cargo ou função que tiverem exercido por mais tempo durante o período avaliado, na forma a ser regulamentada por decreto.

## Seção II Da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 27. A avaliação especial de desempenho:

I - é um processo realizado a cada 10 meses desde o ingresso até o terceiro ano do servidor na Administração Municipal, considerando que:

a) a primeira avaliação ocorrerá ao final do período de 10 meses, contados da posse;

b) a segunda avaliação ocorrerá ao final do período de 20 meses, contados da posse;

c) a terceira avaliação ocorrerá ao final do período de 30 meses, contados da posse;

d) o servidor não aprovado em qualquer das avaliações especiais de desempenho, após a análise da Comissão Especial designada, será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se nele era estável ao tempo da exoneração;

e) após a terceira avaliação especial de desempenho, as avaliações de desempenho serão submetidas à apreciação da Comissão Especial para a aprovação ou não do servidor no estágio probatório;

f) a avaliação especial de desempenho dos últimos 06 meses do estágio probatório, constitui pressuposto para aquisição de estabilidade e suspende, se necessário, o período de estágio probatório para quaisquer fins;

g) a suspensão estabelecida na alínea "f" deste inciso somente poderá se dar pelo período máximo de 06 meses;

h) as atribuições e a formação da Comissão Especial de que tratam as alíneas "d" e "e" deste inciso serão regulamentadas por decreto, no prazo de 12 meses, a contar da vigência desta lei complementar;

II - avalia o servidor para fins de definição da sua aptidão, competência e capacidade de desempenho das atribuições do cargo, através de pontuação, considerando:

a) escala de pontuação de zero a 10,00 pontos;

b) o servidor que obtiver nota inferior a 5,00 pontos, em qualquer das avaliações especiais de desempenho, será declarado inapto e exonerado;

c) o servidor que obtiver média inferior a 6,00 pontos calculada sobre as duas primeiras avaliações, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado;

d) a nota final deverá ser calculada pela média aritmética das notas das três avaliações às quais o servidor foi submetido e, obtendo média inferior a 7,00 pontos, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado.

§ 1º. O servidor durante o período do estágio probatório, poderá ser designado para ocupar cargo em comissão ou função de confiança, desde que compatível com sua área de atuação e pertinente com as funções de seu cargo de origem, devendo ser submetido à avaliação especial de desempenho, nos termos deste artigo.

§ 2º. O servidor que não for avaliado em qualquer dos períodos mencionados no inciso I deste artigo em razão de ausência ou afastamento ininterrupto superior a 6 meses, terá a avaliação especial de desempenho suspensa, por igual período, limitada a suspensão a 12 meses.

§ 3º. O servidor que estiver em período de avaliação especial de desempenho terá os conceitos das avaliações efetuadas antes da entrada em vigor desta lei complementar, convertidas em notas, da seguinte forma:

- I - ótimo: equivalente a nota 10,00;
- II - bom: equivalente a nota 7,00;
- III - regular: equivalente a nota 5,00;
- IV - ruim: equivalente a nota 3,00.

### Seção III

#### Da avaliação periódica de desempenho

Art. 28. A avaliação periódica de desempenho é um processo sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada como critério para o desenvolvimento na carreira, bem como para fins de programação de ações de capacitação, por meio de notas de zero a 10,00 pontos.

§ 1º. Para fins da avaliação periódica de desempenho, o período a ser considerado será aquele compreendido entre o 1º dia do mês de julho do ano anterior a 30 de junho do ano em que a avaliação for aplicada.

§ 2º. Não será submetido à avaliação periódica de desempenho o servidor que não tiver, no mínimo, 06 meses de efetivo exercício ininterruptos no período previsto no § 1º deste artigo.

§ 3º. Ocorrendo o previsto no § 2º deste artigo, este período será considerado no próximo período de avaliação.

Art. 29. A avaliação de desempenho será regulamentada por decreto no prazo de até 12 meses contados da data da vigência desta lei complementar.

Parágrafo único. No caso da Administração Municipal não implantar a avaliação periódica de desempenho no prazo estabelecido no “caput” deste artigo, será atribuída a nota 7,00 para todos os servidores que preencherem os demais requisitos exigidos nesta lei complementar para a Avaliação de Desempenho correspondente aos primeiros 12 meses da vigência da presente lei complementar.

## CAPÍTULO V DO GESTOR PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 30. O desenvolvimento na carreira do servidor ocupante do cargo de Gestor Público Municipal observará:

I - durante o estágio probatório, a conclusão de curso de pós-graduação, oferecido pela Administração Municipal, com exigência de aproveitamento mínimo de nota 8,00 para aprovação final;

II - inexistência de progressão na carreira;

III - normas específicas de promoção;

IV - inexistência de ausência abonada, prevista no inciso III do artigo 80 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992;

V - aplicação subsidiária das normas gerais desta lei complementar.

Art. 31. Para aprovação na avaliação especial de desempenho o servidor ocupante do cargo de Gestor Público Municipal, deverá:

I - obter média final igual ou superior a nota 8,00, na avaliação especial de desempenho;

II - não ter sanção disciplinar;

III - ter aproveitamento no curso de pós-graduação, a que se refere o inciso I do artigo 30, com média final igual ou superior a nota 8,00.

§ 1º. Caso o Gestor Público Municipal não obtenha a nota mínima de 6,00 na primeira Avaliação Especial de Desempenho, será declarado inapto e exonerado.

§ 2º. A média final a que se refere o inciso III do “caput” deste artigo é a média aritmética das notas obtidas nas disciplinas do curso, sempre que se trate de curso assim estruturado.

§ 3º. Caso o Gestor Público Municipal não obtenha a média final a que se referem os incisos I e III do “caput” deste artigo, ele será declarado inapto e exonerado.

Art. 32. Está habilitado à promoção o servidor ocupante do cargo de Gestor Público Municipal que:

I - não sofreu pena disciplinar de:

a) advertência, nos últimos 12 meses que antecedem a promoção;

b) suspensão, nos últimos 36 meses que antecedem a promoção;

II - obteve desempenho igual ou superior a nota 8,00, nas avaliações de desempenho, considerando a média aritmética das notas das três últimas avaliações efetivamente realizadas;

III - obteve nota igual ou superior a 8,00, na elaboração de, pelo menos, um projeto de relevância para aperfeiçoamento de serviço ou criação de projeto, ambos relacionados com o serviço público municipal, a cada 05 anos;

IV - cumpriu interstício mínimo de 05 anos no nível em que se encontra.

§ 1º. O Gestor Público Municipal aprovado no estágio probatório será promovido para o nível 2, a partir do 37º mês de efetivo exercício.

§ 2º. Será promovido o conjunto de gestores públicos municipais habilitados que obtiverem maior pontuação pela soma das notas de que tratam os incisos II e III, do “caput” deste artigo, até atingir o limite do percentual das vagas disponíveis para os níveis desse cargo, respeitado o número total de cargos da carreira, conforme abaixo:

I - nível 2: até 100% do número de cargos da carreira;

II - nível 3: 64% do número de cargos da carreira;

III - nível 4: 44% do número de cargos da carreira;

IV - nível 5: 32% do número de cargos da carreira;

V - nível 6: 24% do número de cargos da carreira.

§ 3º. Em caso de empate, será contemplado o Gestor Público Municipal que, sucessivamente:

I - tiver obtido a maior nota na avaliação de desempenho mais recente aplicada pela Administração Municipal;

II - tiver obtido a maior nota na apresentação do projeto, nos termos do inciso III do “caput” deste artigo;

III - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo de Gestor Público Municipal;

IV - estiver a mais tempo sem ter obtido uma promoção, tendo sido habilitado para tanto;

V - tiver maior número de dependentes legais;

VI - tiver maior idade.

§ 4º. A promoção na carreira de um nível para outro implicará no acréscimo de 15% no vencimento do cargo do Gestor Público Municipal.

Art. 33. O projeto de que trata o inciso III do “caput” do artigo 32 deverá ter caráter inovador, ou ser norteado pela otimização dos recursos humanos e materiais, com incremento da eficiência na prestação do serviço público, cujos requisitos e peculiaridades deverão ser definidos por meio de decreto.

Parágrafo único. A análise e o julgamento do projeto de que trata o “caput” deste artigo serão de competência de uma comissão especialmente designada por ato do Chefe do Poder Executivo, de acordo com normas a serem definidas por meio de decreto.

## CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### Seção I Do Enquadramento e Desenvolvimento dos Optantes

Art. 34. O servidor que ocupa cargo ou função pública, na data da publicação desta lei complementar, poderá optar por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimento.

§ 1º. A opção é ato irretratável e deverá ser realizada em até 36 meses, contados da data da vigência desta lei complementar.

§ 2º. O servidor que se encontre regularmente afastado, cujo retorno ao serviço público se dê após o prazo consignado no § 1º deste artigo, terá o prazo de 180 dias para a opção, contados do término do afastamento.

§ 3º. A Administração Municipal terá o prazo de 60 dias para efetuar o enquadramento do servidor na nova carreira.

§ 4º. Os eventuais efeitos pecuniários decorrentes do enquadramento na nova carreira serão devidos a partir do 1º dia do mês subsequente ao requerimento formal.

Art. 35. Os servidores optantes serão enquadrados no Quadro Geral de Cargos ou Quadro Suplementar de Cargos, nos cargos correspondentes, de acordo com o Anexo V, incluso, que é parte integrante desta lei complementar.

§ 1º. O enquadramento do servidor optante dar-se-á:

I - no nível 1;

II - no grau correspondente ao vencimento base idêntico ou, se não for possível, naquele imediatamente superior ao percebido no mês do enquadramento.

§ 2º. A partir do enquadramento nas Tabelas de Vencimento constante do Anexo III desta lei complementar, o servidor optante perceberá uma Vantagem Pessoal, constituída pela somatória dos valores devidos pelo exercício do seu cargo efetivo no mês da opção, a título de:

I - Plano de Carreira, de que trata a Lei nº 3.186, de 02 de dezembro de 1986, observando-se o disposto no § 3º deste artigo;

II - Adicional por Tempo de Serviço - ATS, de que trata o artigo 57 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, incidente sobre o cargo efetivo;

III - Sexta-Parte, de que trata o artigo 66 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações, incidente sobre o vencimento do cargo efetivo;

IV - eventual diferença entre o vencimento atual e aquele em que for enquadrado;

V - outras vantagens permanentes previstas na legislação municipal.

§ 3º. Para o cálculo da Vantagem Pessoal será considerado o tempo de serviço ainda não computado no Plano de Carreira da Lei nº 3.186, 02 de dezembro de 1986, na proporção de 1/36 por mês de efetivo exercício, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de efetivo exercício será considerada como mês integral.

§ 4º. A partir do enquadramento, a Vantagem Pessoal, não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer vantagens, exceto para a atualização monetária.

§ 5º. A gratificação incorporada nos termos do artigo 52 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, não integra a Vantagem Pessoal referida no § 4º deste artigo, permanecendo em rubrica específica, devendo ser abatida no pagamento de qualquer outra gratificação que o servidor vier a perceber, a título de exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

§ 6º. O servidor ocupante do cargo ou função pública de Agente Fiscal que optar pelo plano de carreira de que trata esta lei complementar, passa a denominar-se Agente Fiscal de Postura e Estética Urbana e a integrar o Quadro Suplementar de Cargos, constante do Anexo VI, incluso, que é parte integrante desta lei complementar, e exercerá suas atribuições na Secretaria Especial de Defesa do Cidadão.

§ 7º. O servidor ocupante do cargo ou função pública de Agente Cadastrador ou de Fiscal de Tributos Municipais que optar pelo plano de carreira de que trata esta lei complementar, passa a denominar-se Fiscal Tributário e a integrar o Quadro Suplementar de Cargos, constante do Anexo VI desta lei complementar, e exercerá suas atribuições exclusivamente no Departamento da Receita.

§ 8º. O servidor ocupante do cargo ou função pública de Médico que tenha optado pelo plano de carreira e vencimento do Médico, nos termos do artigo 30 e seguintes da Lei Complementar nº 421, de 08 de abril de 2010, fica enquadrado no cargo de Médico, do Quadro Geral de Cargos, constante do Anexo I desta lei complementar.

§ 9º. A metodologia prevista no § 3º deste artigo aplica-se aos servidores ocupantes do cargo de Médico e Agente Fiscal, que tenham optado pelos termos das Leis Complementares nºs 420 e 421, de 08 de abril de 2010, anteriormente a publicação desta lei complementar.

Art. 36. O servidor optante que estiver em período de avaliação especial de desempenho, terá os conceitos das avaliações efetuadas antes da vigência desta lei complementar, convertidas em notas, da seguinte forma:

- I - ótimo: equivalente a nota 10,00;
- II - bom: equivalente a nota 7,00;
- III - regular: equivalente a nota 5,00;
- IV - ruim: equivalente a nota 3,00.

Art. 37. Para o desenvolvimento na carreira do servidor optante será exigido para a primeira promoção:

- I - interstício mínimo de 01 ano após a opção;
- II - ter no mínimo 04 anos no serviço público, no cargo que ocupa;
- III - não ter sofrido pena disciplinar de:
  - a) advertência: nos 12 meses que antecedem a promoção;
  - b) suspensão: nos 36 meses que antecedem a promoção;
- IV - ter, no mínimo, uma avaliação de desempenho com nota mínima de 7,00, ou obter média igual ou superior a 7,00 nas avaliações de desempenho já concluídas;
- V - apresentação de qualificação exigida no Anexo IV, exceto para os cargos ou funções previstos no artigo 38 desta lei complementar.

§ 1º. Será aceita a graduação ou pós-graduação concluída antes da vigência desta lei complementar, desde que compatíveis com as funções do cargo ou função pública, e que não tenha sido utilizada como requisito de ingresso, ou para promoção, observado o disposto no artigo 19 desta lei complementar.

§ 2º. Poderá ser aceito, desde que aprovado pela Comissão de Gestão de Carreira, curso de capacitação pertinente com a área de atuação e as funções do cargo do servidor, concluído até 2 anos antes da vigência desta lei complementar.

Art. 38. Para o desenvolvimento na carreira do servidor optante, a qualificação exigida para a primeira promoção é:

I - para os servidores pertencentes ao grupo salarial 1: ensino médio ou 60 horas de capacitação;

II - para os titulares do cargo ou função de Procurador I: pós-graduação ou 180 horas de capacitação;

III - para os titulares do cargo ou função de Fiscal Tributário: conclusão de curso de ensino superior e capacitação específica oferecida após a opção, pela Administração Municipal;

IV - para os titulares do cargo ou função de Agente Fiscal de Postura e Estética Urbana: conclusão de curso de ensino superior.

Art. 39. Exige-se exclusividade de dedicação ao serviço público para os titulares dos cargos de:

I - Fiscal Tributário;

II - Agente Fiscal de Postura e Estética Urbana.

Art. 40. Para o desenvolvimento na carreira do servidor optante, aplicam-se as regras previstas nos artigos 12 a 29 desta lei complementar, para progressão e demais promoções.

## Seção II Do Quadro Geral de Cargos

Art. 41. Serão enquadrados no Quadro Geral de Cargos, constante do Anexo I desta lei complementar, os atuais servidores que ocupam cargos ou funções públicas, desde que:

I - tenham sido aprovados em concurso público;

II - a função pública ocupada tenha idêntica denominação a um cargo público mencionado no Anexo V desta lei complementar, na coluna "situação atual";

III - o servidor faça opção por este plano de cargos, carreira e vencimento, na forma desta lei complementar.

§ 1º. Os concursos públicos em andamento na data da publicação desta lei complementar permanecem válidos e aptos a gerar nomeação e posse de servidores, no plano de carreira de que trata esta lei complementar, no grau A, nível 1 do grupo salarial a que pertence o cargo na respectiva Tabela de Vencimento constante do Anexo III desta lei complementar.

§ 2º. Os servidores que venham a ser empossados na forma do § 1º deste artigo, nos cargos correspondentes a Assistente de Enfermagem Nível I e Enfermeiro, conforme denominados até a vigência desta lei complementar, ficarão sujeitos à jornada de trabalho de 30 horas semanais, com remuneração proporcional, nos

termos do parágrafo único do artigo 7º desta lei complementar e ficarão vinculados ao Quadro Geral de Cargos, atribuindo-se-lhes as novas denominações de Assistente Técnico em Saúde e Analista em Saúde, respectivamente.

### Seção III Do Quadro Suplementar de Cargos

Art. 42. Os cargos e funções públicas constantes do Anexo VI desta lei complementar integram o Quadro Suplementar de Cargos e extinguem-se na sua vacância.

§ 1º. Os servidores optantes às normas deste plano de cargos, carreira e vencimento vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pela Tabela de Vencimento correspondente ao grupo salarial definido no Anexo VI desta lei complementar.

§ 2º. Ficam extintos os cargos do Quadro Suplementar que estiverem vagos e sem concurso público em andamento na data da publicação desta lei complementar.

§ 3º. O titular do cargo ou função pública de Agente Fiscal de Postura e Estética Urbana, passa a integrar o Quadro Suplementar de Cargos, Anexo VI desta lei complementar.

### Seção IV Das Disposições Finais

Art. 43. Os cargos constantes do Quadro Geral de Cargos do Anexo I desta lei complementar que estejam ocupados por servidores não optantes pelo presente plano de cargos, carreira e vencimento, e os respectivos recursos financeiros permanecerão disponibilizados para nova investidura quando das respectivas vacâncias, não importando a mudança de nomenclatura.

Art. 44. Os cargos e funções públicas que não constam do Quadro Geral de Cargos do Anexo I ou do Quadro Suplementar de Cargos do Anexo VI, desta lei complementar, ficam desde já extintos caso não estejam ocupados, sendo extintos na vacância.

Art. 45. Não se aplicam aos servidores regidos pelo plano de cargos, carreira e vencimento aprovado por esta lei complementar e ao que por ela optar:

I - Plano de Carreira, de que trata a Lei nº 3.186, de 02 de dezembro de 1986;

II - Adicional por Tempo de Serviço - ATS, de que trata o inciso III do artigo 51 e o artigo 57 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992;

III - Sexta-Parte, de que trata o artigo 66 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações.

Art. 46. Legislação específica poderá instituir adicionais e gratificações, para o exercício de atividades especiais, circunstanciais, transitórias, de complexidade, para o exercício de função de confiança e cargo de provimento em comissão.

Art. 47. A avaliação de desempenho prevista no artigo 23 e seguintes do Capítulo IV desta lei complementar será aplicada para todos os servidores públicos do quadro da Administração Municipal, mesmo aqueles não abrangidos pelo desenvolvimento na carreira previsto nesta lei complementar e aos ocupantes de cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração.

Art. 48. Esta lei complementar consolida os cargos de provimento efetivo ou as funções públicas da Prefeitura Municipal, com exceção dos seguintes cargos que integram Planos de Carreira específicos:

I - do Magistério Público Municipal;  
II - da Guarda Civil Municipal, aprovado pela Lei Complementar nº 359, de 12 de maio de 2008.

Art. 49. Os cargos ou funções públicas existentes na data da publicação desta lei complementar, sofrerão as alterações aqui determinadas em relação às atribuições e à denominação, definida na forma do Anexo V desta lei complementar, somente quando:

I - estiverem vagos;  
II - seu titular optar por este plano de cargos, carreira e vencimento.

Parágrafo único. Enquanto o servidor ocupante do cargo ou função pública não optar por este plano de cargos, carreira e vencimento, nem deixá-lo vago, o cargo ou função pública que ocupa manterá sua denominação, atribuições e vencimento.

Art. 50. Os servidores ocupantes de cargo ou função pública de Assistente de Enfermagem Nível A, I e II e de Enfermeiro do quadro de servidores da Prefeitura Municipal quando da publicação desta lei complementar, passam a cumprir jornada de trabalho de 30 horas semanais, equivalente a 150 horas mensais, sem redução de seu vencimento, de acordo com o tempo de serviço público municipal na data da publicação desta lei complementar:

I - acima de 20 anos de efetivo exercício: 1º de janeiro de 2012;  
II - acima de 15 e até 20 anos de efetivo exercício: 1º de julho de 2012;  
III - acima de 13 e até 15 anos de efetivo exercício: 1º de janeiro de 2013;

julho de 2013;  
janeiro de 2014;

IV - acima de 10 e até 13 anos de efetivo exercício: 1º de  
V - acima de 5 e até 10 anos de efetivo exercício: 1º de  
VI - até 5 anos de efetivo exercício: 1º de julho de 2014.

§ 1º. Considera-se tempo de serviço público municipal na data da publicação desta lei complementar, o tempo de efetivo exercício nos moldes dos artigos 80 e 83 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992.

§ 2º. No prazo de 30 dias, contados da entrada em vigor desta lei complementar, a Administração Municipal divulgará a lista dos servidores com a data da alteração de jornada prevista no “caput” deste artigo.

§ 3º. Não se aplica o “caput” deste artigo aos servidores que, a pedido, desejarem reduzir a sua jornada para 30 horas semanais com vencimentos proporcionais, observando que:

I - a opção deverá ser feita em requerimento formal e será irretratável;  
II - o enquadramento na nova jornada dar-se-á a partir do mês subsequente a opção.

Art. 51. Aplicam-se aos atuais servidores, independentemente da opção pelo presente plano de cargos, carreira e vencimento, as regras previstas nos artigos 9º ao 11 desta lei complementar.

Art. 52. Os servidores nomeados sob a égide das Leis Complementares nºs 420 e 421, de 08 de abril de 2010, ficam automaticamente regidos por esta lei complementar.

Art. 53. O artigo 12 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 12. O concurso público terá validade de 1 ano, contado de sua homologação, podendo ser prorrogada uma vez, por igual período, a juízo da Administração”.

Art. 54. Os servidores em estágio probatório em 1º de janeiro de 2013 e que não optaram por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimento, nos termos do artigo 34 desta lei complementar, passam a estar sujeitos à avaliação especial de desempenho na forma do Capítulo IV, Seções I e II, desta lei complementar, no que couber.

Art. 55. Ao servidor que estiver na data da entrada em vigor desta lei complementar nomeado para cargo de provimento em comissão da Prefeitura, Câmara Municipal ou Autarquia, que tenha a devida contribuição previdenciária ao

Instituto de Previdência do Servidor Municipal - IPSM, fica assegurado o direito à incorporação de 1/5 ao ano, até o máximo de 5/5, do valor da gratificação que estiver recebendo nos moldes do artigo 52 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, enquanto permanecer no cargo.

§ 1º. A regra da incorporação de que trata o “caput” deste artigo, é aplicável até o dia 31 de dezembro de 2016.

§ 2º. Não se aplica a incorporação assegurada no “caput” deste artigo ao servidor que sofrer alteração na nomeação após a entrada em vigor desta lei complementar.

Art. 56. A partir de 1º de janeiro de 2013, o artigo 57 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, será aplicado exclusivamente aos servidores não optantes, cujas carreiras permanecem regidas pelas Leis nºs 3.147, de 13 de junho de 1986 e 3.186, de 02 de dezembro de 1986.

Parágrafo único. Aos servidores não regidos pelas Leis nºs 3.147, de 13 de junho de 1986 e 3.186, de 02 de dezembro de 1986, pelo Plano de Cargos, Carreira e Vencimento de que trata esta lei complementar e pela lei complementar que institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Municipal, fica garantido o pagamento do adicional por tempo de serviço público, do período apurado até 31 de dezembro de 2012.

Art. 57. As Tabelas de Vencimento constantes do Anexo III desta lei complementar serão reajustadas por lei ordinária.

Art. 58. Ficam criados 07 cargos de Assessor de Imprensa de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, junto à Secretaria de Governo, com jornada de trabalho de 40 horas semanais e padrão 19 da Tabela de Cargos de Provimento em Comissão, com as atribuições sumárias previstas no Anexo II desta lei complementar.

Art. 59. A Lei nº 3.186, de 02 de dezembro de 1986, aplica-se aos servidores que não optarem pelo desenvolvimento na carreira previsto nesta lei complementar, ficando revogada com a vacância do último servidor por ela regido.

Art. 60. O vencimento inicial do cargo ou função pública de Instrutor de Ensino Profissionalizante dos servidores que não optarem pelo desenvolvimento na carreira de que trata esta lei complementar, é fixado pela seguinte Tabela de Vencimento para a jornada de 220 horas mensais:

- I - Nível I: R\$ 1.308,91;
- II - Nível II: R\$ 1.363,15;
- III - Nível III: R\$ 1.544,31.

§ 1º. A jornada de trabalho prevista no “caput” deste artigo é composta de 40 horas aula e 4 horas de trabalho coletivo.

§ 2º. Fica facultada aos servidores ocupantes do cargo ou função pública de Instrutor de Ensino Profissionalizante, a opção pela jornada instituída no “caput” deste artigo.

§ 3º. Fica mantido ao servidor ocupante do cargo ou função de Instrutor de Ensino Profissionalizante o pagamento da gratificação pelo exercício do Horário de Trabalho Coletivo - HTC, correspondente a 20% sobre o vencimento inicial do cargo previsto nos incisos I a III do “caput” deste artigo.

§ 4º. A gratificação prevista no § 3º deste artigo, não será incorporada ao vencimento do servidor, mas integra pela média para fins de cálculo do pagamento do 13º salário, férias, 1/3 de férias, abono de férias, licença para tratamento de saúde, licença à gestante, à adotante, à paternidade e licença por acidente em serviço.

§ 5º. Os valores previstos nos incisos I a III do “caput” deste artigo, serão atualizados na mesma proporção, sempre que houver reajuste nas Tabelas de Vencimento do Servidor Público Municipal.

Art. 61. As despesas com a execução desta lei complementar para o exercício de 2011 estão estimadas no valor de R\$ 150.300,00 (Cento e cinquenta mil e trezentos reais), e correrão por conta das dotações orçamentárias abaixo discriminadas, suplementadas em até 20%, se necessário:

- I - 05.10.04.122.0002.2004.319011;
- II - 05.10.04.122.0002.2004.319016;
- III - 05.30.08.242.0002.2083.319011;
- IV - 05.30.08.242.0002.2083.319016;
- V - 05.40.04.183.0002.2084.319011;
- VI - 05.40.04.183.0002.2084.319016;
- VII - 10.10.04.122.0002.2004.319011;
- VIII - 10.10.04.122.0002.2004.319016;
- IX - 15.10.04.122.0002.2004.319011;
- X - 15.10.04.122.0002.2004.319016;
- XI - 20.10.04.122.0002.2004.319011;
- XII - 20.10.04.122.0002.2004.319016;
- XIII - 25.10.04.122.0005.2004.319011;
- XIV - 25.10.04.122.0005.2004.319016;
- XV - 30.10.15.127.0028.2006.319011;
- XVI - 30.10.15.127.0028.2006.319016;
- XVII - 35.10.04.122.0002.2004.319011;
- XVIII - 35.10.04.122.0002.2004.319016;
- XIX - 40.10.12.361.0002.2028.319011;
- XX - 40.10.12.361.0002.2028.319113;
- XXI - 40.10.12.361.0002.2028.319016;

XXII - 40.10.12.361.0002.2028.319094;  
XXIII- 40.10.12.366.0014.2030.319011;  
XXIV - 40.10.12.366.0014.2030.319113;  
XXV - 40.10.12.366.0014.2030.319016;  
XXVI - 40.10.12.366.0014.2030.319094;  
XXVII - 40.10.12.361.0015.2038.319011;  
XXVIII - 40.10.12.361.0015.2038.319113;  
XXIX - 40.10.12.361.0015.2038.319016;  
XXX - 40.10.12.361.0015.2038.319094;  
XXXI - 40.10.12.365.0011.2027.319011;  
XXXII - 40.10.12.365.0011.2027.319113;  
XXXIII - 40.10.12.365.0011.2027.319016;  
XXXIV - 40.10.12.365.0011.2027.319094;  
XXXV - 40.10.12.365.0012.2029.319011;  
XXXVI - 40.10.12.365.0012.2029.319113;  
XXXVII - 40.10.12.365.0012.2029.319016;  
XXXVIII - 40.10.12.365.0012.2029.319094;  
XXXIX - 40.10.12.363.0017.2025.319011;  
XL - 40.10.12.363.0017.2025.319113;  
XLI - 40.10.12.363.0017.2025.319016;  
XLII - 40.10.12.363.0017.2025.319094;  
XLIII - 40.20.12.361.0015.2022.319011;  
XLIV - 40.20.12.361.0015.2022.319113;  
XLV - 40.20.12.361.0015.2022.319016;  
XLVI - 40.20.12.361.0015.2022.319094;  
XLVII - 40.20.12.365.0011.2073.319011;  
XLVIII - 40.20.12.365.0011.2073.319113;  
XLIX- 40.20.12.365.0011.2073.319016;  
L - 40.20.12.365.0011.2073.319094;  
LI - 40.20.12.365.0012.2074.319011;  
LII - 40.20.12.365.0012.2074.319113;  
LIII - 40.20.12.365.0012.2074.319016;  
LIV - 40.20.12.365.0012.2074.319094;  
LV - 40.20.12.366.0014.2075.319011;  
LVI - 40.20.12.366.0014.2075.319113;  
LVII - 40.20.12.366.0014.2075.319016;  
LVIII - 40.20.12.366.0014.2075.319094;  
LIX - 45.10.27.812.0018.2010.319011;  
LX - 45.10.27.812.0018.2010.319016;  
LXI - 50.10.08.244.0003.2019.319011;  
LXII - 50.10.08.244.0003.2019.319016;  
LXIII - 55.10.04.452.0020.2004.319011;  
LXIV - 55.10.04.452.0020.2004.319016;  
LXV - 60.10.10.301.0021.2004.319011;  
LXVI - 60.10.10.301.0021.2004.319016;  
LXVII - 60.10.10.301.0021.2004.319094;  
LXVIII - 60.10.10.301.0021.2004.319113;

LXIX - 65.10.26.122.0022.2004.319011;  
LXX - 65.10.26.122.0022.2004.319016;  
LXXI - 70.10.04.122.0002.2040.319011;  
LXXII - 70.10.04.122.0002.2040.319016;  
LXXIII - 75.10.06.181.0002.2065.319011;  
LXXIV - 75.10.06.181.0002.2065.319016;  
LXXV - 80.10.04.122.0002.2002.319011;  
LXXVI - 80.10.04.122.0002.2002.319016;  
LXXVII - 80.10.04.122.0002.2002.319094;  
LXXVIII - 80.10.09.271.0027.2041.319113;  
LXXIX - 85.10.18.541.0006.2008.319011;  
LXXX - 85.10.18.541.0006.2008.319016;  
LXXXI - 90.10.04.122.0002.2004.319011;  
LXXXII - 90.10.04.122.0002.2004.319016;  
LXXXIII - 91.10.11.332.0033.2078.319011;  
LXXXIV - 91.10.11.332.0033.2078.319016;  
LXXXV - 92.10.27.813.0034.2079.319011;  
LXXXVI - 92.10.27.813.0034.2079.319016.

Parágrafo único. As despesas da Prefeitura Municipal com a execução desta lei complementar para os demais exercícios correrão à conta de dotações orçamentárias próprias a serem consignadas nos respectivos orçamentos.

Art. 62. Esta lei complementar entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao de sua publicação.

Art. 63. Ficam expressamente revogados:

I - a Lei Complementar nº 432, de 04 de novembro de 2010;  
II - a Lei Complementar nº 421, de 08 de abril de 2010;  
III - a Lei Complementar nº 420, de 08 de abril de 2010;  
IV - a Lei Complementar nº 265, de 10 de dezembro de 2003;  
V - a Lei Complementar nº 245, de 12 de dezembro de 2002,

com suas alterações;

VI - a Lei Complementar nº 133, de 25 de outubro de 1995;  
VII - o artigo 20 e seus parágrafos da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992;  
VIII - os §§ 1º e 2º do artigo 52 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 08 de dezembro de 2011.

Eduardo Cury  
Prefeito Municipal

William de Souza Freitas  
Consultor Legislativo

Claude Mary de Moura  
Secretaria de Governo

Sérgio Luiz Pinto Ferreira  
Secretario de Administração

José Liberato Júnior  
Secretario da Fazenda

Aldo Zonzini Filho  
Secretario de Assuntos Jurídicos

Registrada na Divisão de Formalização e Atos da Secretaria de Assuntos Jurídicos, aos oito dias do mês de dezembro do ano de dois mil e onze.

Roberta Marcondes Fourniol Rebello  
Chefe da Divisão de Formalização e Atos

(Projeto de Lei Complementar nº 22/11, de autoria do Poder Executivo)