

**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

1

**LEI COMPLEMENTAR Nº 858/2005**

*Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Remuneração dos Servidores da Prefeitura Municipal de Pedro Gomes, cria cargos de carreira, fixa vencimentos e dá outras providências.*

**O PREFEITO MUNICIPAL DE PEDRO GOMES, Mato Grosso do Sul, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar:**

**TÍTULO I**

**DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS  
DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO GOMES**

**CAPÍTULO I  
DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS**

Art. 1º A política de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Pedro Gomes terá como finalidade a valorização do servidor, a criação de condições favoráveis à inovação e ao aprimoramento profissional e à manutenção do nível técnico e gerencial, o oferecimento de remuneração digna e compatível e o dimensionamento da força de trabalho, visando a eficiência, a continuidade e a qualidade da prestação dos serviços públicos.

§ 1º As ações da política de recursos humanos da Prefeitura Municipal serão orientadas por projetos que visem o desenvolvimento de ações que permitam a satisfação das necessidades da administração municipal e a criação de oportunidades para a realização profissional dos seus servidores.

§ 2º Serão permanentes as ações que tenham por objetivo o incentivo à qualificação dos servidores municipais, através do incentivo ao crescimento e o desenvolvimento pessoal, o aperfeiçoamento e a complementação da formação profissional.

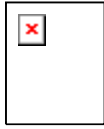
Art. 2º A administração dos recursos humanos se desenvolverá com fundamento nos princípios constitucionais da legalidade, da igualdade, da moralidade e da eficiência e submetida às normas estatutárias consubstanciadas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 3º São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos:

I - **adicional** - vantagem pecuniária que retribui as situações referentes pessoais ou ao desempenho de funções especiais, tem caráter definitivo enquanto o servidor permanecer no cargo ou função que lhe der origem;

II - **cargo** - conjunto delimitado de funções sócio-organizadas de natureza, conteúdo e complexidade de tarefas similares, de responsabilidades semelhantes e identidade entre as denominação e vencimentos;

III - **cargo de carreira** - cargo escalonado em classes e desdobrado em funções para acesso privativo de titulares de cargos posicionados em escalões inferiores e cuja



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

2

denominação, vencimento, quantidade requisitos básicos de provimento são definidas em lei;

IV - **cargo efetivo** - cargo ocupado por servidor com vínculo permanente com a Prefeitura, em decorrência de aprovação em concurso público, cujos direitos, deveres e responsabilidades são previstas na legislação instituidora do regime jurídico estatutário;

V - **cargo em comissão** - cargo submetido ao regime estatutário cujas atribuições e responsabilidades são relativas ao exercício de funções de direção, gerência, chefia, assessoramento ou assistência a órgãos ou unidades organizacionais da Administração da Prefeitura Municipal;

VI - **classe** - escala hierárquica vertical que indica os valores dos vencimentos do cargo segundo o tempo de serviço na carreira e identificada por letras maiúsculas do alfabeto;

VII - **função** - conjunto de atividades profissionais em que se desdobram os cargos, identificadas pela mesma denominação e que mantêm identidade de ofício ou profissão e similitude de atribuições e tarefas;

VIII - **função de confiança** - conjunto de responsabilidades e atribuições conferidas para o exercício de encargos de supervisão ou assistência intermediária cometidas a titulares de cargo efetivo;

IX - **gratificação** - vantagem pecuniária que retribui o exercício do cargo ou função em situações individuais relacionadas ao local e ou condições anormais de trabalho e concedida em razão da situação excepcional em que um serviço comum é executado ou prestado;

X - **nível** - escala hierárquica vertical identificada por algarismos romanos que define os valores dos vencimentos dos cargos que compõem as carreiras do Plano, segundo valores estabelecidos em lei;

XI - **padrão** - conjunto das referências salariais que identifica o vencimento dos ocupantes dos cargos no nível e na classe;

XII - **remuneração** - total da retribuição pecuniária mensal paga ao servidor pelo exercício do cargo ou função, integrada pelo vencimento e pelas parcelas relativas às vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional, indenizatória ou de serviço;

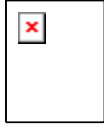
XIII - **quadro de pessoal** - grupamento dos cargos identificados, quantitativamente, pela denominação e pelas funções que integram cada Secretaria Municipal ou órgão da administração direta subordinados diretamente ao Prefeito Municipal;

XIV - **tabela de vencimentos** - conjunto dos padrões salariais, hierarquicamente organizados, que identificam os valores dos vencimentos básicos dos cargos de carreira do Plano de Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal;

XV - **vantagem de caráter pessoal** - direito financeiro deferido ao servidor individualmente, em virtude do atendimento de condições ou pré-requisitos pessoais;

XVI - **vantagem de caráter funcional** - retribuição financeira deferida ao servidor pelo exercício de determinadas funções, responsabilidades ou pela execução de determinado trabalho em condições especiais;

XVII - **vencimento** - retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

3

exercício do cargo ou função, conforme valor, símbolo e padrão fixados em lei.

**TÍTULO II**

**DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO**

**CAPÍTULO I**

**DO SISTEMA DE CARREIRAS**

Art.4º O sistema de carreiras compreende a indicação para os servidores das posições de maior conteúdo, segundo as linhas de sucessão definidas para cada carreira, das oportunidades para o planejamento do seu desenvolvimento profissional guiado pelas aspirações pessoais.

Art.5º O sistema de carreiras estabelecerá a sucessão ordenada de posições que permitirá a evolução funcional do servidor dentro do serviço público municipal, orientando-o para a sua realização profissional e pessoal e assentado nas seguintes premissas:

I - estabelecer identidade entre o potencial profissional e o nível de desempenho exigido no exercício da função ocupada;

II - priorizar a competência profissional e sua identidade com a carreira e a realização pessoal;

III - promover a compensação salarial justa e compatível com a complexidade do conteúdo da função e a capacitação, experiência e especialização requeridas para seu desempenho.

Art. 6º O Plano de Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal tem por objetivo organizar os cargos em carreiras, considerada a natureza, a similitude e a complexidade das atribuições e responsabilidades das funções que os integram.

Art. 7º O Plano de Carreiras e Remuneração tem por finalidade democratizar as oportunidades de ascensão profissional, incentivar a qualificação e a eficiência do servidor e implantar o sistema do mérito na Prefeitura Municipal.

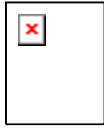
**CAPÍTULO II**  
**DA ESTRUTURA DO PLANO**

Art. 8º A estrutura do Plano de Carreiras e Remuneração é constituída por carreiras reunidas nos seguintes grupos ocupacionais:

I - **Grupo Atividades de Atuação Finalística** - integrado pelas carreiras cujos conteúdos dos cargos requerem dos servidores conhecimentos técnicos especializados para a execução de atividades típicas e de competência exclusiva da Prefeitura Municipal;

II - **Grupo Atividades Apoio Operacional** - integrado pelas carreiras cujos cargos têm atribuições relacionadas às funções técnicas ou administrativas de execução das atividades de apoio operacional, administrativo e auxiliar nos órgãos da Prefeitura Municipal;

III - **Grupo Direção e Assessoramento Superiores** - constituído dos cargos de provimento em comissão criados para dar atendimento às atividades de comando, gerência, chefia, coordenação, supervisão e planejamento, bem como a execução de atribuições de assessoramento e assistência a dirigentes, órgãos e entidades integrantes da estrutura da Prefeitura Municipal.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

4

§ 1º As carreiras se desdobram em categorias funcionais de natureza, complexidade das tarefas e responsabilidade semelhantes que são integradas por funções com níveis de escolaridade, qualificação e habilitação profissional iguais.

§ 2º O Grupo Ocupacional Direção, Gerência e Assessoramento será integrado por cargos em comissão isolados, identificados por símbolos, denominações e remuneração fixados nesta Lei Complementar.

**CAPÍTULO III**  
**DA ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS**

Art. 09. As carreiras têm identidade com o conjunto de categorias funcionais que as integram e evidenciam a linha de crescimento funcional do servidor pela adição cumulativa de atribuições com maior complexidade e responsabilidades, em razão da elevação hierárquica das relações funcionais.

Parágrafo único. As categorias funcionais correspondem à divisão básica das carreiras e compreendem as funções destinadas a identificar os postos de trabalho, segundo uma ou mais especializações.

Art. 10. As carreiras que compõem os Grupos Ocupacionais são identificadas pelas seguintes denominações:

**I - Grupo Atividades de Atuação Finalística:**

- a) Magistério Municipal;
- b) Serviços da Saúde Pública;
- c) Serviços de Apoio Institucional;

**II - Grupo Atividades de Apoio Operacional:**

- a) Serviços de Fiscalização;
- b) Serviços Organizacionais;
- c) Serviços Operacionais e Auxiliares.

**CAPÍTULO IV**  
**DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS E DAS FUNÇÕES**

Art. 11. As categorias funcionais que compõem as carreiras do Plano de Carreiras e Remuneração têm as seguintes denominações:

**I - Magistério Municipal:**

- a) Profissional de Educação;

**II - Serviços de Saúde Pública:**

- a) Profissional de Medicina;
- b) Profissional de Saúde Pública;
- c) Técnico de Serviços de Saúde I;
- d) Técnico de Serviços de Saúde II



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

5

- e) Agente de Serviços de Saúde I;
- f) Agente de Serviços de Saúde II;

**III - Serviços de Apoio Institucional:**

- a) Gestor de Ações Institucionais;
- b) Assistente de Apoio Institucional;
- c) Agente de Apoio Institucional I;
- d) Agente de Apoio Institucional II;

**IV - Atividades de Fiscalização Municipal:**

- a) Agentes de Fiscalização;

**V - Atividades Técnico-Organizacionais:**

- a) Gestor de Serviços Organizacionais;
- b) Técnico de Serviços Organizacionais I;
- c) Técnico de Serviços Organizacionais II;
- d) Agente de Serviços Organizacionais I;
- e) Agente de Serviços Organizacionais II;

**VI - Serviços Operacionais e Auxiliares:**

- a) Agente de Serviços Especializados I;
- b) Agente de Serviços Especializados II;
- c) Auxiliar de Serviços Operacionais I;
- d) Auxiliar de Serviços Operacionais II;

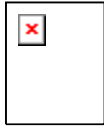
Art. 12. Os cargos têm a mesma denominação das categorias funcionais instituídas neste artigo e serão identificados no ato de provimento, após aprovação em concurso público do nomeado.

Art. 13. As categorias funcionais são integradas por funções, conforme discriminadas no Anexo I, que são identificadas a partir da similaridade entre os ramos de conhecimento, a habilitação acadêmica e as habilidades profissionais necessárias ao exercício de suas atribuições.

§1º A função será ocupada por designação do Prefeito Municipal, no ato de provimento do cargo que a mesma integra.

§2º O servidor poderá passar a ocupar qualquer função integrante da sua categoria funcional, desde que a nova designação não implique em acréscimo pecuniário na respectiva remuneração permanente e o designado atenda aos requisitos profissionais exigidos para seu exercício.

§ 3º O quantitativo de funções será estabelecido pelo Prefeito Municipal e corresponderá ao número de cargos criados por lei para a respectiva categoria funcional, observada a vinculação constante do Anexo I desta Lei Complementar.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

6

Art. 14. As categorias funcionais são desdobradas em oito classes, identificadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F, G e H, que apontam a escala hierárquica vertical definidora dos valores dos vencimentos dos respectivos ocupantes.

Parágrafo único. As categorias funcionais do Grupo Magistério são desdobradas nas classes A, B, C, D, E, F e G, conforme disposições do respectivo Estatuto.

Art. 15 O posicionamento dos servidores na classe do respectivo cargo será definido com base no tempo de serviço na carreira, ressalvada a transposição de cargos, de acordo com os seguintes parâmetros:

- I - na classe A, três ou menos de anos;
- II - na classe B, três anos ou mais;
- III - na Classe C, seis anos ou mais;
- IV - na Classe D, nove anos ou mais;
- V - na Classe E, doze anos ou mais;
- VI - na Classe F, quinze anos ou mais;
- VII - na Classe G, dezoito anos ou mais; e
- VIII - na Classe H, vinte e um anos ou mais.

Art. 16. Os requisitos básicos para provimento nos cargos que integram o Plano de Carreiras e Remuneração são os discriminados no Anexo I.

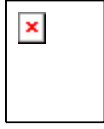
§1º A escolaridade prevista para o exercício do cargo corresponderá à graduação ou licenciatura, quando de nível superior, ao nível médio ou ao nível fundamental, no caso do último podendo ser completo ou incompleto.

§2º O edital de concurso público poderá exigir para a seleção dos candidatos ao provimento dos cargos outros requisitos relacionados à habilitação e habilidades específicas para exercício das funções que os integram.

Art. 17. Compete ao Prefeito Municipal, em regulamento específico, aprovar as descrições de cada cargo e as especificações de cada função, onde deverão estar discriminados, em especial:

- I - a denominação do cargo, suas referências salariais e as funções que o integram;
- II - a denominação de cada função e o detalhamento das respectivas atribuições e tarefas;
- III - as tarefas típicas de cada função;
- IV - os requisitos básicos exigidos e recomendáveis e as características especiais para recrutamento, seleção e provimento no cargo, assim como para exercício da função.

Art. 18. Ficam criados, para compor o Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal e implantação do Plano de Carreiras e Remuneração, os cargos que compõem as



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

7

categorias funcionais instituídas nesta Lei, conforme constante do Anexo II.

§1º. No quantitativo dos cargos criados estão incluídos os resultantes da transposição dos ocupados pelos servidores da Prefeitura Municipal, conforme condições previstas nesta Lei Complementar.

§2º. O ato de provimento nos cargos discriminará a sua denominação, a função a ser ocupada e o padrão salarial respectivo, assim como a origem da vaga, a denominação da carreira e o órgão de lotação.

§3º. O Prefeito Municipal fica autorizado a transpor, sem aumento de despesa, e a extinguir cargos e funções criados nesta Lei Complementar, justificado o interesse público e a conveniência administrativa.

**CAPÍTULO V**  
**DOS CARGOS EM COMISSÃO**

Art. 19 Os cargos que compõem o Grupo Ocupacional Direção e Assessoramento Superiores agrupam-se pela natureza das atribuições de direção e gerência, de assessoramento especializado e técnico e de assistência e classificam-se, segundo o grau de responsabilidade, o poder decisório, a posição hierárquica e a complexidade das atribuições, nos seguintes subgrupos:

I - **Subgrupo I - Direção Superior** - agrupa os cargos que se destinam ao atendimento de atividades típicas e características de comando, gerência, coordenação, planejamento, controle e supervisão dos órgãos e entidades que integram a estrutura organizacional da Prefeitura Municipal;

II - **Subgrupo II - Assessoramento Superior** - agrupa os cargos que se destinam ao atendimento de atividades típicas e características de planejamento e as funções de consultoria, assessoramento técnico a dirigentes, órgãos ou entidades da Prefeitura Municipal;

Parágrafo único. Os cargos em comissão integrantes do Grupo Ocupacional Direção e Assessoramento Superiores são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal.

Art. 20. Os símbolos e denominação dos cargos em comissão da Prefeitura Municipal são os constantes do Anexo V desta Lei e seu posicionamento deverá ter conformidade com a hierarquia funcional e a estrutura organizacional do Poder Executivo.

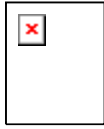
§ 1º Os cargos em comissão serão privativos de habilitados em curso de nível superior completo ou dos que tiverem notórios conhecimentos técnicos para seu exercício.

§ 2º Serão privativos dos servidores efetivos vinte por cento dos cargos em comissão da Prefeitura Municipal, conforme estabelecido por ato do Prefeito Municipal.

§ 3º O Prefeito Municipal fica o autorizado a transpor, sem aumento de despesa, cargo em comissão existente na data de vigência desta Lei Complementar em outros da mesma natureza.

**CAPÍTULO VI**  
**DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

Art. 21. As funções de confiança representam o exercício pelo servidor ocupante de cargo de carreira, em extensão às tarefas próprias de sua função, de atribuições



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

8

chefia e gerência intermediárias, de assessoramento técnico ou de assistência imediata.

Art. 22. A função de confiança será ocupada privativamente por servidor da Prefeitura Municipal que atenda aos requisitos previstos para o seu exercício.

Parágrafo único. A função de confiança constitui ampliação temporária das atribuições da função e será instituída pelo Prefeito Municipal, sendo de sua competência a designação e dispensa do ocupante.

Art. 23. A classificação da função em um dos símbolos constantes do Anexo VII decorre do nível de responsabilidade e complexidade das atribuições de chefia, coordenação, supervisão, planejamento e controle, bem como as tarefas de assistência técnica ou de apoio operacional que serão conferidas ao servidor designado.

Parágrafo único. O servidor designado para exercer função de confiança receberá gratificação de acordo com a respectiva escolaridade e o grau de conformidade entre as atribuições da função para o qual está designado e as tarefas da respectiva função, conforme parâmetros constantes do Anexo VII.

Art. 24. O ato do Prefeito Municipal ao designar o servidor para função de confiança deverá indicar se seu exercício é privativo e um cargo de carreira e a escolaridade do designado, para fins de vincular sua gratificação a respectivos símbolos constantes do Anexo VII.

**CAPÍTULO VII**  
**DOS QUADROS DE PESSOAL**

**Seção I**  
**Da Organização dos Quadros de Pessoal**

Art. 25. A organização dos quadros de pessoal da Prefeitura Municipal e das entidades de direito público que integram o Poder Executivo, observados os seguintes critérios:

I - o Quadro de Permanente da Prefeitura Municipal, integrado por todos os cargos criados para permitir aos órgãos da administração direta da Prefeitura Municipal executarem as atividades de sua competência;

II - os Quadros de Pessoal de cada Secretaria Municipal e de cada entidade de direito público que identificará a respectiva lotação, representada pelo número de cargos e funções necessários à consecução de suas competências.

§1º Os Quadros de Pessoal discriminarão por denominações, símbolos e quantitativos os cargos de carreira, as funções que os compõem, os cargos em comissão e as funções de confiança.

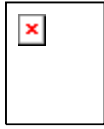
§2º Os cargos de carreira e as funções que os integram, os cargos em comissão e as funções de confiança serão distribuídos e alocados aos Quadros de Pessoal por ato do Prefeito Municipal, de acordo com as necessidades dos serviços dos órgãos municipais.

**Seção II**  
**Da Movimentação nos Quadros de Pessoal**

Art.26. As alterações de lotação e as movimentações dos servidores entre Quadros de Pessoal dar-se-ão por:

I - **remoção** - passagem do servidor de um Quadro de Pessoal para outro, a





**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

9

pedido, por permuta ou de ofício; ou

II - **redistribuição** - passagem, no interesse da Prefeitura Municipal, de cargo e função e do respectivo ocupante, de um Quadro de Pessoal para outro, a fim de promover ajustamento, em razão de extinção, reorganização ou criação de órgãos e unidades.

§ 1º A remoção de ofício ocorrerá para ocupar cargo vago e quando a pedido, por permuta entre servidores ou entre cargo ocupado e cargo vago, e a redistribuição resultará na ampliação de Quadro de Pessoal.

§ 2º Nos afastamentos e licenças, conforme situações previstas em lei, o servidor não perderá sua lotação no Quadro de origem.

Art. 27. A remoção e a redistribuição implicam na redução do número de cargos e funções de um Quadro para a ampliação de outro, salvo quando a remoção decorrer de permuta.

**Seção III**  
**Do Ingresso no Quadro Permanente**

Art.28. O ingresso nos cargos de carreira dar-se-á na classe A, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos para provimento fixados em lei, em regulamento e outros estabelecidas no edital do concurso.

§1º Os requisitos relativos às exigências para seleção de candidatos ao provimento nos cargos do Quadro Permanente, bem como o prazo de validade do concurso, serão fixadas no edital de abertura do concurso, que deverá ter ampla divulgação na imprensa oficial e local.

§2º O concurso público terá por objetivo recrutar e selecionar candidatos interessados em ocupar cargos de carreira e funções que os compõem, de acordo com as vagas identificadas por habilitação profissional, especialização e denominação das funções.

§3º As vagas oferecidas no concurso público serão identificadas, nominal e quantitativamente, por cargo e funções e serão providas obedecendo a classificação do candidato por função especialização e habilitação profissional.

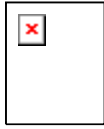
Art. 29. Serão reservadas nos concursos públicos até dez por cento das vagas oferecidas a pessoas portadoras de deficiência física.

§ 1º Será exigido do candidato inscrito na condição prevista neste artigo que atenda aos requisitos para exercício da função e que a deficiência de que seja portador não o impeça de exercer as atribuições da mesma.

§ 2º A classificação dos candidatos inscritos na conformidade deste artigo será em separado e assegurada aos aprovados no concurso público a nomeação alternada entre uma vaga para o deficiente e uma para a classificação geral, até o limite das vagas destinadas a essa condição de provimento.

Art. 30. O servidor nomeado em virtude de aprovação em concurso público permanecerá em estágio probatório durante três anos e não poderá se afastar, durante esse período, do exercício das atribuições da respectiva função.

§1º O servidor em estágio probatório poderá ocupar cargo em comissão ou função de confiança, desde que em órgãos da Prefeitura Municipal, cujas atribuições tiverem relação com as tarefas inerentes à respectiva função.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

10

Art. 31. O servidor será considerado investido no cargo após, formalmente, aceitar as atribuições, os deveres e as responsabilidades da função de nomeação, mediante o compromisso de bem desempenhá-los, em observância às leis, às normas e aos regulamentos.

Parágrafo único. O efetivo exercício do servidor será contado a partir da data de início do desempenho da função para a qual tenha sido nomeado e empossado no órgão da Prefeitura Municipal onde passa a ter lotação.

**TÍTULO III**

**DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Seção I**  
**Das Modalidades**

Art. 32. O desenvolvimento funcional na carreira terá por objetivo proporcionar aos servidores municipais oportunidades de crescimento pessoal, profissional e funcional, mediante as seguintes modalidades:

*I - progressão funcional* - movimentação do membro do Magistério Municipal de um nível para outro em virtude de nova habilitação;

*II - promoção vertical* - movimentação do servidor de uma classe para outra imediatamente seguinte, dentro do respectivo cargo;

*III - promoção funcional*, passagem do servidor, dentro da respectiva carreira, para outro cargo de maior hierarquia, de posição imediatamente superior, atendidos todos os requisitos para o novo provimento.

§1º O servidor em estágio probatório não concorre à promoção, valendo esse tempo de serviço para a contagem do prazo para a declaração de estabilidade.

§ 2º A progressão funcional no Magistério Municipal ocorrerá nas datas e condições estabelecidas em regulamento de disposições específicas do Estatuto do Magistério Municipal.

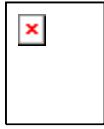
**Seção II**  
**Da Promoção Vertical**

Art. 33. A promoção vertical ocorrerá anualmente, pelos critérios de antiguidade e merecimento, quando existir vaga disponível para movimentação à classe imediatamente seguinte à ocupada.

§ 1º A promoção vertical ocorrerá uma vez por ano, no mês de outubro, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º Para concorrer à promoção vertical o servidor deverá atender, cumulativamente, as seguintes condições:

I - contar de efetivo exercício na classe do cargo ocupado, no mínimo:



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

11

a) um mil e noventa e cinco dias, para concorrer por merecimento; e

b) um mil quatrocentos e sessenta dias, para concorrer por antiguidade;

II - estar incluído entre os cinquenta por cento dos servidores melhores avaliados na classe, na última avaliação de desempenho;

§ 3º A confirmação de atendimento do requisito de tempo de serviço exigido para concorrer à promoção vertical exclui da contagem os afastamentos e licenças superiores a cento e oitenta dias e ocorridos durante o período de apuração desse interstício.

§ 4º Os concorrentes à promoção vertical serão movimentados alternadamente, na proporção de uma vaga por merecimento e outra por antiguidade, observado para posicionamento dos cargos nas classes os seguintes limites:

I - na classe A, até cem por cento;

II - na classe B, até cinquenta por cento;

III - na Classe C, até trinta por cento;

IV - na Classe D, até vinte por cento;

V - na Classe E, até quinze por cento;

VI - na Classe F, até dez por cento;

VII - na Classe G, até oito por cento; e

VIII - na Classe H, até cinco por cento.

Art. 34. Não concorrerá à promoção vertical o servidor que no período correspondente aos doze meses imediatamente anteriores à data prevista para a sua ocorrência, registrar, uma ou mais de uma, das seguintes situações:

I - tiver mudado de cargo no período;

II - tiver se licenciado, por qualquer motivo, por mais de cento e oitenta dias consecutivos ou intercalados;

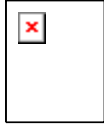
III - ter registro suspensão por período superior a quinze dias;

IV - ter registro de afastamento ou de cessão para outro órgão ou entidade não integrante da estrutura da Prefeitura Municipal, por mais de sessenta dias.

§ 1º A realização da promoção vertical dependerá da divulgação do quantitativo de vagas disponíveis para esta modalidade de provimento, trinta dias antes da data prevista para a sua efetivação.

§ 2º A primeira promoção vertical do servidor que tiver seu cargo transformado para outro criado por esta Lei Complementar, terá a contagem do tempo de serviço iniciada a partir da data de ocorrência da sua última movimentação dentro do cargo anterior.

§ 3º A promoção vertical ocorrerá na proporção de uma vaga por merecimento



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

12

e outra por antiguidade, observado os limites para cada classe e os tempos de serviço mínimo na carreira, conforme fixado nesta Lei Complementar.

§ 4º Quando na aplicação do percentual resultar décimo igual ou superior a meio ponto, o quantitativo será arredondado para o número inteiro imediatamente seguinte, sendo reservado para cada classe, pelo menos, uma vaga para promoção anual.

§ 5º O tempo de serviço para concorrer à promoção vertical será apurado em 31 de julho do ano de sua ocorrência e divulgado até o dia trinta de agosto, por edital, identificando os nomes e respectivos tempos na carreira e no cargo.

§ 6º Após quatro anos de classificação na classe H, independentemente do limite estabelecido para esta classe, o servidor abrirá vaga para os classificados na classe G concorrerem à promoção vertical.

**Seção III**  
**Da Promoção Funcional**

Art. 35. A promoção funcional ocorrerá quando existir vaga em cargo de carreira, desde que exista concorrente que atenda todos os requisitos para exercer uma das funções que o compõe.

§ 1º As linhas hierárquicas para a promoção funcional nas carreiras do Plano correspondem às posições definidas pelos cargos identificados art. 12, conforme as seguintes parâmetros:

I - das categorias funcionais do inciso II, da alínea "f" para "e", desta para "d" e desta última para "c";

II - das categorias funcionais do inciso III, da alínea "e" para "d" desta para "c" e desta última para a "b" ;

III - das categorias funcionais do inciso V, da alínea "e" para "d", desta para "c" e desta última para "b"; e

IV - das categorias funcionais do inciso VI, da alínea "d" para "c", desta para "b" e desta última para "a".

§2º A promoção funcional será aberta a todos os servidores da carreira que atenderem aos requisitos para acesso a cargo superior e ocorrerá mediante convocação por edital, em data definida pelo Prefeito Municipal.

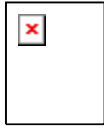
Art. 36. Para concorrer à promoção funcional, o servidor deverá atender, cumulativamente, as seguintes condições:

I - contar no mínimo um mil oitocentos e vinte e cinco dias de provimento efetivo no cargo ocupado e estar classificado na classe B ou acima;

II - comprovar a escolaridade exigida, a habilitação e conhecimentos específicos para provimento no cargo pretendido e exercício de função que o integra;

III - estar incluído entre os cinquenta por cento melhores avaliados no cargo ocupado no último ano.

Parágrafo único. A confirmação de atendimento do requisito tempo de serviço



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

13

exigido para concorrer promoção funcional excluirá os afastamentos ocorridos durante a apuração do interstício.

Art. 37. Não concorrerá à promoção funcional o servidor que se encontrar, em uma ou mais de uma, das seguintes situações:

I - ter tido alteração de cargo ou função no período correspondente aos doze meses imediatamente anteriores à data prevista para a ocorrência da promoção funcional;

II - ter se licenciado por mais de cento e oitenta dias consecutivos, no período considerado para a apuração do tempo de serviço para a promoção funcional;

III - ter sido suspenso por período superior a quinze dias nos cento e oitenta dias anteriores à data de publicação do edital de convocação dos concorrentes à promoção funcional;

IV - ter registro de afastamento ou cessão para outros órgãos ou entidade não integrantes da estrutura da Prefeitura Municipal de Pedro Gomes.

Art. 38. O servidor cujo provimento se der por promoção funcional ficará submetido ao estágio de cento e oitenta dias para avaliação da sua capacidade para exercer a nova função, permanecendo no cargo anterior até à sua aprovação nesse estágio.

§1º Durante o estágio, de que trata este artigo, o servidor perceberá o vencimento e vantagens do novo cargo, a título de bolsa, e as vantagens pessoais do cargo que estiver ocupando.

§2º O provimento no novo cargo será formalizado no dia imediatamente seguinte à aprovação do servidor no estágio funcional de que trata este artigo.

§3º. O servidor promovido será posicionado no novo cargo na classe A ou na classe de vencimento de valor imediatamente superior ao do cargo ocupado.

Art. 39. A promoção funcional depende da divulgação, no edital de convocação, do quantitativo de vagas disponíveis para essa modalidade de provimento.

Parágrafo único. O edital de convocação dos interessados em concorrer à promoção funcional deverá vincular o cargo vago à funções que o compõe e que serão ocupadas pelos servidores promovidos.

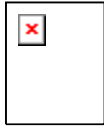
Art. 40. O servidor que tiver seu cargo transformado por outro criado por esta Lei Complementar concorrerá à promoção funcional com a contagem do tempo de serviço iniciada a partir do provimento no cargo que der origem à transformação.

**CAPÍTULO II**  
**DA AVALIAÇÃO E DO DESEMPENHO**

Art. 41. A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o rendimento e o desenvolvimento do servidor no exercício da função e processar-se-á com base nos seguintes fatores:

I - qualidade de trabalho;

II - produtividade no trabalho;



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

14

III - iniciativa e presteza;

IV - assiduidade e pontualidade;

V - disciplina e zelo funcional;

VI - chefia e liderança; e

VII - aproveitamento em programas de capacitação.

§ 1º Os fatores, conforme dispuser regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, deverão considerar para avaliação do desempenho do servidor as condições e requisitos relativos à habilitação profissional, capacitação em cursos de formação ou especialização para o exercício da função, de cargos em comissão, de funções de confiança e ou a participação em conselho, comissões ou grupos de trabalho ou assemelhados.

§ 2º O sistema de avaliação deverá observar a destinação de no mínimo sessenta por cento dos seus pontos para os critérios constantes dos incisos I a V deste artigo, adotando uma escala de pontuação para atribuição dos seguintes conceitos:

I - excelente, de oitenta a cem pontos;

II - bom, de setenta a oitenta e cinco pontos;

III - regular, de quarenta a setenta e cinco pontos;

IV - insatisfatório, menos de quarenta pontos.

Art. 42. O sistema de avaliação de desempenho deverá considerar a natureza das atribuições desempenhadas pelo servidor e as condições em que estas são exercidas, segundo as regras e critérios estabelecidos no regulamento específico.

Art. 43. A avaliação de desempenho do servidor durante o estágio probatório será realizada a cada semestre, com base nos seguintes fatores:

I - assiduidade e pontualidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

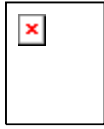
IV - responsabilidade; e

V - qualidade e produtividade.

Art. 44. O servidor que não atender atingir a pontuação mínima nos fatores de avaliação do estágio probatório será exonerado por insuficiência de desempenho antes de completar os três anos.

§ 1º Será concedida aos servidores, obrigatoriamente, ciência do resultado de todas as avaliações periódicas, para exercício do contraditório e recorrer do mesmo, caso queira.

§ 2º A avaliação de estágio funcional, nos cento e oitenta primeiros dias de exercício do novo cargo, verificará o desempenho do servidor na função em face aos fatores capacidade de iniciativa, responsabilidade e qualidade e produtividade



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

15

Art. 45. As avaliações de desempenho serão processadas por comissão integrada por dois representantes de entidade de defesa dos interesses dos servidores municipais e por dois membros ocupantes de cargos de carreira da Secretaria de Administração, e um representante indicado pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo único. A escolha dos membros da comissão deverá recair em servidor cuja avaliação de desempenho, do ano imediatamente anterior, corresponda ao conceito bom ou superior.

#### TÍTULO IV

#### DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

##### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 46. O sistema de remuneração do Plano de Carreiras e Remuneração é constituído das regras sobre fixação de vencimentos e concessão de vantagens financeiras.

Art. 47. As vantagens financeiras são identificadas por adicionais e gratificações serão atribuídas em razão do cargo, da função ou da pessoa, tendo por fundamento a natureza do cargo, as condições de exercício da função e os locais de trabalho.

Art. 48. É vedada a vinculação ou equiparação de vencimentos para efeito de remuneração dos Servidores da Prefeitura Municipal, ressalvados os casos de isonomia demonstrada com base na avaliação do cargo e função, nos termos do § 1º do art. 39 da Constituição Federal.

Art. 49. Não poderá ser paga a servidor ativo ou inativo da Prefeitura Municipal remuneração superior à fixada para o Prefeito Municipal, nem menor que o salário-mínimo nacional vigente.

§ 1º São excluídos dos limites fixados neste artigo as indenizações, os auxílios financeiros, a gratificação natalina, o adicional de férias, a gratificação por substituição de cargo em comissão ou função de confiança, a retribuição por serviço extraordinário e outras vantagens de natureza indenizatória.

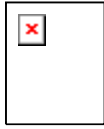
§ 2º Quando a remuneração referida no §1º corresponder for inferior a um salário-mínimo nacional, será assegurado ao servidor uma parcela para complementar esse valor.

Art.50. Os vencimentos fixados nesta Lei Complementar não poderão servir de base para equiparação de vencimentos entre servidores ocupantes de cargos do Quadro Permanente da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à fixação da remuneração dos servidores contratados por prazo determinado para funções eventuais ou temporárias, com fundamento no inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 51. Caberá ao Prefeito Municipal fixar as bases e condições para concessão e pagamento de vantagens, previstas nesta Lei Complementar, a servidores públicos da Prefeitura Municipal.

Art. 52. As percepções de vantagens pelos servidores da Prefeitura Municipal



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

16

não serão computadas nem acumuladas para concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 53. Os vencimentos e as vantagens previstos nesta Lei Complementar somente poderão ser pagos aos servidores que tiverem seus cargos transformados ou ingressarem nas vagas instituídas no Anexo II.

§ 1º Não incidirão sobre os vencimentos dos cargos criados por esta Lei Complementar os percentuais e critérios de concessão e pagamento de gratificações e adicionais vigentes na data de sua publicação.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à gratificação natalina, ao adicional por tempo de serviço e ao abono de férias, bem como aos auxílios financeiros, às diárias e ajudas de custo.

**CAPÍTULO II**  
**DOS VENCIMENTOS**

**Seção I**  
**Dos Vencimentos das Categorias Funcionais**

Art. 54. Os vencimentos dos cargos efetivos integrantes das categorias funcionais que compõem as carreiras Serviços da Saúde Pública, Serviços de Apoio Institucional, Serviços de Fiscalização, Serviços Organizacionais e Serviços Operacionais e Auxiliares do Plano de Carreiras e Remuneração são os fixados na Tabela A do Anexo III.

**Seção II**  
**Dos Vencimentos da Carreira do Magistério Municipal**

Art. 55. Os vencimentos dos integrantes da carreira do Magistério Municipal correspondem à aplicação, sobre piso salarial do Profissional de Educação, dos seguintes coeficientes:

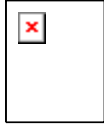
I - quanto aos níveis, incidindo sobre o piso:

- a) nível I, coeficiente 1,00;
- b) nível II, coeficiente 1,50;
- c) nível III, coeficiente 1,60; e
- d) nível IV, coeficiente 1,80;

II - quanto às classes, incidindo sobre o piso:

- a) classe A, coeficiente 1,00;
- b) classe B, coeficiente 1,10;
- c) classe C, coeficiente 1,15;
- d) classe D, coeficiente 1,20;
- e) classe E, coeficiente 1,25;





**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

17

f) classe F, coeficiente 1,30; e

g) classe G, coeficiente 1,35.

III - quanto à carga horária, incidindo sobre o vencimento o respectivo nível e classe;

a) peso 1, para vinte horas semanais do Professor; e

b) peso 2, para quarenta horas semanais do Professor.

Parágrafo único. O piso salarial do Profissional de Educação corresponde ao valor do vencimento fixado para o nível I do Magistério Municipal e os vencimentos são os constantes da Tabela B do Anexo III.

**Seção II**  
**Dos Cargos em Comissão**

Art. 56. Os vencimentos dos cargos em comissão e os percentuais da gratificação de representação, aplicados sobre o valor do respectivo símbolo, são fixados no Anexo V.

Art. 57. O servidor público designado para ocupar cargo em comissão poderá optar pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão, conforme fixada no Anexo V, ou pelo vencimento e vantagens pessoais do seu cargo de carreira ou de origem, acrescidos de cinquenta por cento do vencimento do cargo em comissão ocupado.

**CAPÍTULO III**  
**DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

**Seção I**  
**Das Disposições Preliminares**

Art. 58. O pagamento das vantagens pecuniárias, identificadas como adicional, gratificação ou indenização, terá caráter permanente ou eventual, conforme estabelecido nesta Lei Complementar.

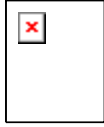
§1º As vantagens financeiras serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza ou do exercício do cargo ou função, das condições de trabalho ou do local em que o trabalho é executado.

§ 2º Não poderá ser percebida, cumulativa, concorrente e ou concomitantemente adicionais e gratificações que remunerem a mesma situação ou condição de trabalho ou tenham o mesmo fundamento.

**Seção II**  
**Dos Adicionais**

Art. 59. Os adicionais são vantagens pecuniárias conferidas ao servidor em razão do desempenho de cargo ou função, se tornam pela decorrência de tempo inerentes ao exercício do cargo ou função, e são identificados como:

I - *de incentivo à capacitação* pela escolaridade superior à requerida para ocupar o respectivo cargo, na proporção de cinco por cento do vencimento básico para cada nova



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

18

escolaridade, no limite de quinze por cento; e

II - *de incentivo ao magistério*, calculado sobre o valor do vencimento do nível e classe em que se encontra classificado o membro do Magistério Municipal.

Art. 60. O adicional de incentivo à capacitação será concedido mediante comprovação por certificado ou diploma registrado no órgão competente, observado o atendimento dos seguintes requisitos:

§ 1º A vantagem será concedida a partir do semestre seguinte ao da comprovação da nova escolaridade, protocolada até o último dia do semestre anterior.

§ 2º A concessão do adicional de capacitação, para os servidores em exercício na data da publicação desta Lei Complementar, que comprovarem habilitação superior à exigida para o cargo que ocupam, inclusive as titulações obtidas em cursos de pós-graduação, ocorrerá a partir do exercício de 2006, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 61. O adicional de incentivo ao magistério será atribuído a membro da carreira Magistério Municipal pela regência de classe, por difícil acesso ou outras situações previstas no respectivo Estatuto, conforme disposições da Lei nº 758, 13 de janeiro de 2003.

**Seção III**  
**Das Gratificações**

Art. 62. As gratificações se constituem de vantagens pecuniárias concedidas, em caráter transitório e temporário, em razão da prestação de serviços em condições especiais, assim identificadas:

I - *pelo exercício de cargo em comissão*, correspondente a cinquenta por cento do vencimento do cargo em comissão ocupado, quando o servidor optar pela remuneração do seu cargo efetivo conforme constante no anexo V desta Lei Complementar;

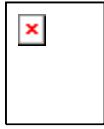
II - *pelo exercício de função de confiança*, para ser atribuída a servidor designado para seu exercício pelo Prefeito Municipal, conforme valores fixados nesta lei;

III - *pela dedicação exclusiva*, para retribuir ocupante do cargo de nível superior que ficar impedido de exercer outra ocupação, em caráter permanente, em razão da exigência de estar disponível para atender às convocações de trabalhos fora do expediente normal;

IV - *pela prestação de serviço extraordinário*, para compensar o servidor pelo trabalho realizado em horas excedentes ao expediente diário normal, limitada até duas horas por dia, sendo cada hora remunerada a razão de cinquenta por cento de acréscimo à hora normal ou cem por cento, se o trabalho for prestado em dias que não corresponderem ao expediente normal da Prefeitura Municipal;

V - *pelo trabalho em período noturno*, para compensar o desgaste imposto pelo trabalho prestado, esporádica e eventualmente, em horário noturno compreendido entre as vinte e duas horas de um dia cinco horas do dia seguinte, a razão de vinte e cinco por cento de acréscimo sobre o valor das horas trabalhadas nesse período;

VI - *pelo exercício em local de difícil acesso e provimento*, para indenizar o deslocamento contínuo para local de difícil acesso, em razão da dificuldade de transporte, do horário de trabalho e da localização da unidade, em valor de até cinquenta por cento do vencimento;



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

19

*VII - por plantão de serviço*, para compensar o cansaço físico pelo trabalho realizado com excesso de carga horária e prestado em horário noturno, em escalas de serviços cumpridos em dias sem expediente na Prefeitura Municipal, em valor proporcional às horas trabalhadas, conforme condições e requisitos definidos em regulamento.

§ 1º As gratificações discriminadas neste artigo não têm caráter permanente, podendo seu pagamento cessar a qualquer momento, independentemente de manifestação do servidor, e não se incorporam ao vencimento para fins de pagamento de qualquer outra vantagem financeira.

§ 2º Os critérios, os requisitos e os percentuais para concessão das gratificações serão estabelecidos em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, observados os limites percentuais discriminados neste artigo, as condições e as áreas de atuação, assim como a natureza das atribuições inerentes às funções.

Art. 63. A gratificação pelo exercício de função de confiança será paga em complementação ao vencimento do cargo de carreira e corresponderá, considerando a condição funcional do servidor designado e a natureza da função definida no ato de sua instituição, a valores resultantes da aplicação dos percentuais constantes do Anexo VII.

Art. 64. A gratificação de incentivo à produtividade e o prêmio produtividade da saúde serão concedidos com base no índice denominado ponto, no limite de até duas vezes o vencimento do servidor.

Parágrafo único. A produtividade será aferida com base na avaliação do desempenho coletivo e individual, a cada três meses, conforme regulamento específico aprovado por ato do Prefeito Municipal.

Art. 65. A gratificação de dedicação exclusiva exige que o servidor cumpra carga horária de oito horas diárias ou quarenta semanais e o impede de exercer outro cargo ou função sob subordinação trabalhista em entidade pública ou privada, em virtude da exigência de sua disponibilidade para atender aos serviços inerentes ao seu cargo ou função, eventualmente fora do seu expediente normal.

§ 1º A gratificação de dedicação exclusiva será atribuída, por período certo, a servidor ocupante de função de nível superior, correspondente à respectiva graduação profissional e será atribuída por ato do Prefeito Municipal, considerando o grau de impedimento de exercer outro cargo ou função e a exigência de trabalhos além da carga horária normal.

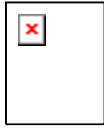
§ 2º A gratificação de dedicação exclusiva somente poderá ser concedida quando ficar caracterizado o interesse da Administração Pública Municipal e a opção pessoal do servidor para prestar serviços nessas condições e se as atribuições do cargo efetivo ou função não impor ao ocupante o trabalho com dedicação exclusiva.

Art. 66. A gratificação pelo exercício em localidade de difícil acesso ou provimento será devida ao servidor que estiver em uma das seguintes condições:

I - ter exercício permanente em unidade administrativa instalada em localidade não atendida por meio de transporte coletivo regular;

II - estiver lotado em unidade fora da área urbana da sede do Município;

III - ter exercício em localidade que não lhe permita fixar residência devido a dificuldade para obter habitação em condições mínimas de higiene e conforto.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

20

Parágrafo único- A classificação das localidades ou unidades que se enquadrem nas condições referidas neste artigo deverá ser divulgada, anualmente, por ato do Prefeito Municipal.

Art. 67. A gratificação por plantão de serviço será paga ao servidor que for convocado para prestar serviços além da sua carga horária normal e fora do seu expediente diário, por período certo e com carga horária pré-estabelecida.

§ 1º A gratificação por plantão de serviço destina-se a remunerar a prestação de serviço extraordinário e não poderá ser percebida concomitantemente com o adicional previsto no inciso VI do art. 64 desta Lei Complementar.

§ 2º A prestação de serviço em regime de plantão não poderá impor carga horária mensal superior a dois terços da carga horária normal cumprida pelo servidor, incluída a carga horária de prorrogação, quando for o caso.

**Seção IV**  
**Dos Auxílios e das Indenizações**

Art. 68. Poderão ser concedidos a servidores ocupantes de cargo de carreira, para compensar despesas para o pleno exercício da respectiva função, os auxílios e as indenizações seguintes:

I - auxílio-moradia, como incentivo à fixação de residência no Município para exercício de profissão de nível superior exclusivamente aos profissionais de medicina , cuja ocupação tenha demanda para atendimentos de serviços de saúde à população em regime de dedicação exclusiva, em valor mensal de até oitenta por cento do vencimento;

II - periculosidade, para compensar o trabalho que submete o servidor a risco de vida, em razão das condições ambientais e ou dos meios e métodos de trabalho utilizados e classificados como perigosos, na forma da legislação vigente, em valor equivalente a trinta por cento do vencimento; e

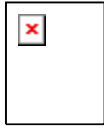
III - insalubridade, para indenizar o risco à saúde imposto pelo trabalho em condições que expõe o servidor a agentes nocivos à saúde, considerando a natureza e intensidade dos agentes e do tempo de exposição aos seus efeitos, em valor correspondente a dez por cento, vinte por cento ou trinta por cento do vencimento fixado para a classe A do nível I de acordo com avaliação médica oficial.

§ 1º A concessão dos auxílios e indenizações destacados neste artigo observará critérios e condições fixados em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º A indenização de insalubridade para os ocupantes das funções de Médico e Odontólogo incidirá sobre o salário mínimo fixado para a respectiva profissão.

Art. 69. A fixação dos percentuais das gratificações de periculosidade e insalubridade observará a caracterização dos graus de incidência grave, médio e baixo dos fatores, durante o período de realização do trabalho e segundo indicação da perícia médica do trabalho e as disposições sobre a matéria expedidas pela área trabalhista federal.

§1º A indicação do grau deverá ser resultado de avaliação realizada por Comissão Pericial do Município ou de especialista de medicina do trabalho, que caberá indicar os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor a esses agentes.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

21

§2º O direito à percepção das gratificações de periculosidade e insalubridade cessará com a eliminação do risco ou da incidência dos fatores que atingem à saúde ou à vida do servidor, bem como nos afastamentos do exercício da função, por período consecutivo superior a sessenta dias.

§3º O servidor não poderá perceber a gratificações referidas neste artigo cumulativamente, devendo optar pelo recebimento da gratificação que julgar mais conveniente à sua situação.

**CAPÍTULO IV**  
**DA POLÍTICA SALARIAL**

Art. 70. A política salarial para os servidores da Prefeitura Municipal de Pedro Gomes terá como objetivo a recomposição da remuneração pelas perdas decorrentes da desvalorização da moeda ou a revisão de vencimento fundamentado nos incisos X, XI e XII do art. 37 e no §1º do art. 39, todos da Constituição Federal.

Parágrafo único. As recomposições de vencimentos e remunerações dependerão da disponibilidade dos recursos para atender a realização dos planos, programas e atividades voltados para o desenvolvimento econômico-social do Município e ajustadas às disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 71. A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração da estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pela Prefeitura Municipal de Pedro Gomes ficam condicionados a:

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

II - autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias para a medida, conforme proposto pelo Prefeito Municipal.

**TÍTULO V**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS E TRANSITÓRIAS**

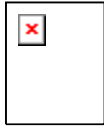
**CAPÍTULO I**  
**DA TRANSPOSIÇÃO DOS CARGOS**

Art. 72. Os servidores efetivos e os estáveis em exercício na data de publicação desta Lei Complementar, ocupantes de cargos integrantes do sistema de classificação instituído pela Lei nº 760, de 13 de janeiro de 2003, terão seus cargos transpostos conforme correlação estabelecida no Anexo VIII desta Lei Complementar.

§ 1º Será exigido dos servidores, para transposição do seu cargo, a comprovação do atendimento dos requisitos de escolaridade e habilitação fixados para a função que irá ocupar, exceto quando a correlação indicar cargo de escolaridade diferente da exigida para o cargo ocupado atualmente.

§ 2º A função ocupada pelo servidor será determinada no ato de transposição do seu cargo e corresponderá, prioritariamente, àquela de atribuições equivalentes às exercidas na data de publicação desta Lei Complementar.

§ 3º Os servidores ocupantes de cargos cuja correlação de enquadramento é



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

22

para função que exige registro profissional e habilitação específica fica concedido o prazo de cento e vinte dias para comprovarem o atendimento do respectivo requisito.

Art. 73. A transposição importará na classificação do servidor na classe com base no seu tempo de serviço na Prefeitura Municipal, observado os seguintes parâmetros:

- I - na classe A, até três anos;
- II - na classe B, mais de três e até sete anos;
- III - na Classe C, mais de sete e até onze anos;
- IV - na Classe D, mais de onze e até quinze anos;
- V - na Classe E, mais de quinze e até dezenove anos;
- VI - na Classe F, mais de dezenove e até vinte e três anos;
- VII - na Classe G, de vinte e três até vinte e sete anos; e
- VIII - na Classe H, mais de vinte e sete anos.

§ 1º O servidor em estágio probatório será classificado na primeira referência da classe A do cargo decorrente da transposição, independentemente do tempo de serviço na Prefeitura Municipal.

§ 2º Na apuração do tempo de serviço serão contados os períodos de trabalho do servidor somente à Prefeitura Municipal, incluídos os afastamentos considerados de efetivo exercício pela lei estatutária.

Art. 74. A transposição do cargo ocupado pelo servidor se efetivará por ato do Prefeito Municipal, após cumpridos todos os procedimentos previstos nesta Lei Complementar.

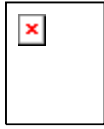
§ 1º O servidor deverá apresentar a documentação que comprova o atendimento dos requisitos para a sua classificação na nova função e descrever suas atribuições e tarefas atuais, para fins de identificação do novo cargo e a função de enquadramento, conforme constante do Anexo VIII desta Lei Complementar.

§ 2º A avaliação das condições de transposição dos cargos e o enquadramento nas funções será processada por comissão integrada por membros representantes de órgãos municipais e dos servidores, indicadas pela sua entidade representativa, e nomeados pelo Prefeito Municipal.

Art. 75. O servidor que tiver seu cargo transposto perceberá vencimento do novo cargo acrescido de vantagens pessoais calculadas sobre esse novo valor e, quando for o caso, acrescido de vantagem pecuniária instituída nesta Lei Complementar, após a regulamentação específica.

§ 1º Serão somados para definição do novo vencimento, e por ele serão absorvidas, as parcelas remuneratórias identificadas como vencimento, abonos e complemento salarial.

§ 2º O servidor que tiver seu cargo transposto em outro cujo novo vencimento seja de valor inferior à remuneração formada pelas parcelas referidas no § 1º, será classificado na classe de valor imediatamente superior a esse somatório.



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

23

§ 3º Quando não houver possibilidade de classificação na classe “G” do cargo resultante da transposição, o servidor passará a fazer jus a uma parcela identificada como “vantagem pessoal”, de valor correspondente à diferença entre o vencimento dessa classe e o seu vencimento na data da transposição do seu cargo.

§ 4º A vantagem pessoal referida no §3º será identificada como vantagem pessoal e corrigida nas mesmas datas e bases em que forem revistos os vencimentos fixados nesta Lei Complementar.

Art. 76 Ficam revogadas todas as disposições legais do Município concedendo adiantamento salarial, abonos pecuniários, complementação salarial e outras vantagens de mesma natureza, cujos valores ficam incorporados ao vencimento decorrente da transformação dos cargos, na forma desta Lei Complementar.

**CAPÍTULO II**  
**DA ADMISSÃO DE PESSOAL TEMPORÁRIO**

Art. 77. A admissão temporária, em caráter excepcional e por prazo determinado, com fundamento no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, será formalizada em contrato administrativo que assegurará ao admitido, durante a relação de trabalho, os direitos destacados no § 3º do art. 39 da Constituição Federal e outros atribuídos por lei ou regulamento decorrente de lei, bem como o vencimento da classe A da função que ocupar.

§ 1º A contratação temporária somente poderá ser formalizada quando estiver caracterizada a situação de excepcional interesse público e, somente, para atender às seguintes situações:

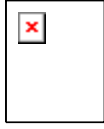
I - desenvolvimento de atividades temporárias vinculadas a convênio ou qualquer outra convenção para executar programas, projetos, ações ou atividades nas áreas de educação, saúde, assistência social, cultura e esporte, firmados com órgão ou entidade integrante da Administração Pública Municipal, estadual ou federal, no prazo máximo de doze meses, permitida a renovação, por período igual ao inicial, enquanto o termo de origem da admissão estiver em vigor;

II - a execução de trabalhos, mediante execução direta, de recuperação ou conservação vias públicas ou prédios públicos para restabelecer condições de uso ou atender a situação de danos, prejuízos ou riscos iminentes à população ou bens públicos ou de terceiros, por prazo não superior a seis meses, permitida uma renovação se persistir a situação excepcional que originou a contratação;

III - para substituir servidor afastado de posto de trabalho, cuja ausência provoca impedimentos na prestação de serviço público essencial ou para manter atendimento indispensável e inadiável à população nas áreas de saúde e educação, por até seis meses, podendo haver uma renovação;

IV - atendimento a calamidade pública, sinistros ou outros eventos da natureza que demandem ações imediatas e inadiáveis para prevenção, controle ou recuperação da regularidade de situações que implicam em prejuízos a pessoas ou bens, por prazo não superior a cento e oitenta dias;

V - convocação de Professor, na modalidade de suplência, nos termos e condições estabelecidas no Estatuto do Magistério Municipal;



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

24

VI - atender outras situações de emergência que vierem a ser definidas em lei.

§ 2º Os prazos de contratação previstos no §1º, exceto o inciso IV, poderão ser renovados mediante apresentação de justificativa da continuidade da situação excepcional para manutenção da contratação temporária.

§ 3º A contratação, quando se referir a profissão regulamentada ou a hipótese do inciso V deverá exigir a habilitação para o exercício da função de admissão.

§ 4º A justificativa para a contratação temporária, na forma deste artigo, é da competência do órgão ou entidade proponente e deverá explicitar a situação excepcional e, quando for o caso, a emergência a ser atendida e os prejuízos iminentes.

§ 5º Nas contratações previstas no inciso I, quando o concedente do recurso determinar o valor da remuneração e a denominação da função no termo de convênio, deverá a função sugerida ser vinculada a um cargo do Quadro de Pessoal para identificação do vencimento básico.

§ 6º Na condição do § 5º, o termo de contrato identificará o valor do vencimento e o valor do adicional complementar que equivalerá à diferença entre o vencimento da função e a remuneração oferecida pelo concedente, deduzidos os encargos sociais e patronais incidentes sobre a relação de trabalho.

Art. 78. As contratações, na forma do art. 79, somente poderão ser feitas mediante prévia autorização do Prefeito Municipal, com a indicação da dotação orçamentária específica, do prazo, de exercício da função e da remuneração e mediante justificativa apontando as condições que caracterizam a situação de excepcional interesse público que deverá ser atendida.

§ 1º A remuneração do pessoal admitido será fixada em valor igual ao vencimento fixado em lei, e vantagens inerentes à função ou de serviço, para cargo de atribuições semelhantes às da função a ser exercida pelo admitido, atendida a exigência de mesma escolaridade.

§ 2º Ao servidor temporário é assegurada a gratificação natalina, o adicional de férias, o gozo de férias anuais, os encargos da previdência social e o direito de petição, na forma de concessão aos servidores de carreira do Município.

Art. 79. O servidor admitido temporariamente não poderá:

I - exercer atribuições ou executar tarefas não previstas no respectivo termo de admissão ou para a função da admissão;

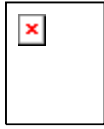
II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança; ou

III - ser licenciado ou afastado do exercício da função, salvo para tratamento da própria saúde.

§ 1º As infrações disciplinares cometidas por servidor temporário serão apuradas mediante sindicância administrativa, concluída no prazo improrrogável de trinta dias, sendo assegurado o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º A inobservância do disposto neste importa na extinção da relação de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade administrativa dos servidores e autoridades





**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

25

envolvidas na transgressão.

Art. 80. O termo de admissão em caráter temporário será regido pelo Direito Administrativo, e extinguir-se-á, sem indenizações, por conveniência administrativa, pelo término do prazo contratual, pelo pedido do servidor temporário ou por justa causa, nesse caso apurada em sindicância administrativa.

§1º Quando a extinção se der por conveniência administrativa, justificada antecipadamente pela autoridade proponente, o servidor temporário terá direito a receber um terço da remuneração que lhe caberia pelo prazo restante da prestação do trabalho.

§2º O servidor temporário ao término da relação de trabalho, receberá a gratificação natalina proporcional e o adicional e a indenização por férias não gozadas, caso tenha trabalhado por doze meses consecutivos.

**CAPÍTULO III**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 81. Os servidores da Prefeitura Municipal ficam submetidos à carga horária de quarenta horas semanais, os ocupantes de cargo de nível superior a vinte horas semanais, exceto os ocupantes de cargos da carreira do Magistério Municipal que ficam submetidos às regras do respectivo Estatuto.

§ 1º Comprovada a necessidade de serviço e com a concordância do servidor, os ocupantes de cargo de nível superior poderá ter ampliada sua carga horária, por ato do Prefeito Municipal, em até mais vinte horas semanais, com acréscimo financeiro proporcional ao número de horas complementares.

§ 2º O servidor que exercer cargos ou funções públicas no Município de Pedro Gomes, em regime de acumulação permitida na Constituição Federal, não poderá cumprir, somadas as duas cargas horárias, mais de sessenta horas semanais.

Art. 82. São da competência exclusiva do Prefeito Municipal os atos de provimento dos cargos de carreira e determinação e alteração de função, de nomeação e exoneração de ocupante de cargo em comissão, de designação e dispensa de função de confiança, bem como de contratação e admissão de pessoal por prazo determinado.

Art. 83. Compete ao Prefeito Municipal baixar os atos e normas regulamentando os procedimentos e disposições complementares e necessárias à aplicação e implementação desta Lei Complementar.

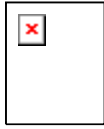
Art. 84. Os Anexos desta Lei Complementar constituem parte integrante do seu texto.

**CAPÍTULO IV**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 85. Os servidores efetivos ou estáveis que não tiverem seus cargos transpostos na forma desta Lei Complementar constituirão um Quadro Suplementar, cujos cargos e funções ocupados serão extintos à medida que vagarem.

§ 1º Os servidores integrantes do Quadro Suplementar, se estáveis, serão colocados em disponibilidade, na forma de regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º A remuneração dos servidores do Quadro Suplementar corresponderá à



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

26

parte permanente percebida na data da vigência desta Lei Complementar e sua revisão ocorrerá nas mesmas datas e bases em que for concedido o reajuste geral nos padrões salariais fixados nesta Lei Complementar.

Art. 86. Ficam automaticamente extintos, após a conclusão da transposição de cargos prevista nesta Lei Complementar, todos os cargos de carreira vagos integrantes dos Planos de Cargos e Sistemas de Cargos dos órgãos da administração direta e das fundações que compõem a estrutura da Prefeitura Municipal, criados antes da vigência desta Lei Complementar.

Art. 87. A vantagem incorporada pelo exercício de cargo em comissão, conforme art. 190 da Lei nº 326, de 23 de maio de 1990, passa a se constituir vantagem pessoal e fica desvinculada da condição estabelecida no §1º do mesmo artigo.

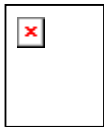
Art. 88. As despesas decorrentes da aplicação das disposições desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos orçamentários e créditos próprios que forem consignados para as despesas de pessoal da Prefeitura Municipal de Pedro Gomes.

Art. 89. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 90. Ficam revogados os §1º e 2º do art. 3º, os arts. 81 e 82, todos da Lei nº 759, de 13 de janeiro de 2003, e a contar da data de publicação do Decreto transformação de cargos de carreira, e as Leis nº 760, de janeiro de 2003, nº 770, de 1º de julho de 2003, nº 772, de 19 de agosto de 2003, nº 776, de 16 de setembro de 2003, e nº 794, de 16 de março de 2004, e nº 807/2004 de 18/05/2004, e nº 825/2004 de 15/12/2004 e lei 326/90 e demais disposições em contrário.

Pedro Gomes (MS), 22 de novembro de 2005.

**FRANCISCO VANDERLEY MOTA**  
Prefeito Municipal



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

**ANEXO I**

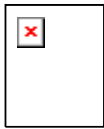
**CARGOS EFETIVOS, FUNÇÕES E REQUISITOS BÁSICOS**

<b>CARREIRAS E CARGOS</b>	<b>FUNÇÕES</b>	<b>REQUISITOS BÁSICOS</b>
<b><i>CARREIRA: MAGISTÉRIO MUNICIPAL</i></b>		
Profissional de Educação	Professor, Coordenador Pedagógico, Inspetor Escolar, Direção Escolar	Formação de magistério de nível médio ou Licenciatura plena de nível superior
<b><i>CARREIRA: SERVIÇOS DE SAÚDE PÚBLICA</i></b>		
Profissional de Medicina	Médico, em qualquer especialidade.	Graduação de nível superior completo, com habilitação em Medicina e registro no CRM-MS
Profissional de Saúde Pública	Enfermeiro, Odontólogo, Médico Veterinário, Farmacêutico, Farmacêutico-Bioquímico, Bioquímico, Assistente Social, Fisioterapeuta, Fonodólogo, Fiscal de Vigilância Sanitária, Terapeuta Ocupacional, Psicólogo, Nutricionista, Biólogo.	Graduação de nível superior completo, com habilitação e registro no órgão fiscalizador da área de atuação da respectiva profissão.
Técnico de Serviços de Saúde I	Técnico de Laboratório, Técnico de Higiene Dental, Técnico de Enfermagem, Técnico de Radiologia, Técnico em Prótese Dentária.	Nível médio completo e capacitação profissional específica para exercício da função.
Técnico de Serviços de Saúde II	Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Consultório Odontológico.	Nível médio completo e capacitação profissional para a função.
Agente de Serviços de Saúde I	Auxiliar de enfermagem Auxiliar de farmácia	Nível fundamental completo.
Agente de Serviços de Saúde II	Agente Comunitário de Saúde.	Nível fundamental, no mínimo, 4ª série.
<b><i>CARREIRA: ATIVIDADES DE APOIO INSTITUCIONAL</i></b>		
Gestor de Ações Institucionais	Assistente Social, Pedagogo, Professor de Educação Física, Bibliotecária, Professor de Artes.	Graduação de nível superior ou licenciatura plena e registro no órgão fiscalizador da área de atuação da respectiva função, quando exigido.
Assistente de Apoio Institucional I	Assistente de Apoio Educacional, Monitor e Recreador, Monitor de Esporte e Lazer e Instrutor de Educação Infantil	Nível médio completo e para Instrutor de Educação Infantil II, magistério de nível médio.
Assistente de Apoio Institucional II	Assistente Esportivo e Assistente e Instrutor de Educação Infantil	Nível médio completo, com experiência comprovada de no mínimo 03 anos.
Agente de Apoio Institucional I	Auxiliar de Biblioteca, Agente de Atividades Desportivas, Inspetor de Alunos, Auxiliar de Berçário, Merendeira, Soldador, e Oficial de	Nível fundamental completo



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

	manutenção .	
Agente de Apoio Institucional II	Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, Auxiliar de Merenda, Auxiliar de Mecânico Auxiliar de Disciplina, Servente, Zelador, Auxiliar de Serviços Diversos e Lavadeira.	Nível fundamental, no mínimo, 4ª série.
<b>CARREIRA: ATIVIDADES DE FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL</b>		
Agentes de Fiscalização	Agentes de Fiscalização	Nível médio completo.
<b>CARREIRA: ATIVIDADES TÉCNICO-ORGANIZACIONAIS</b>		
Gestor de Serviços Organizacionais	Administrador, Advogado, Contador, Economista, Jornalista, Analista de Tecnologia da Informação, Engenheiro, e outras profissões de nível superior.	Graduação de nível superior e registro no órgão fiscalizador da área de atuação da respectiva função.
Técnico de Serviços Organizacionais I	Técnico em Informática, Técnico Contábil, Topógrafo, Técnico Agrícola, Programador de Computador.	Nível médio completo e capacitação profissional específica para exercício da função.
Técnico de Serviços Organizacionais II	Assistentes e Agentes Administrativos de Serviços Organizacionais	Nível médio completo
Agente de Serviços Organizacionais I	Recepcionista, Almoxarife e Telefonista.	Nível fundamental completo
Agente de Serviços Organizacionais II	Auxiliar de Serviços Diversos	Nível fundamental completo mínimo, 4ª série
<b>CARREIRA: SERVIÇOS OPERACIONAIS E AUXILIARES</b>		
Agente de Serviços Especializados I	Operador de Máquinas e Equipamentos, Mestre de Obras.	Nível fundamental, no mínimo, a 4ª série, e Operador de Máquinas e Equipamentos e Motorista, CNH modelo "D" ou superior.
Agente de Serviços Especializados II	Motorista de Veículo Leve, Motorista de Ambulância, Motorista Escolar, Tratorista, Carpinteiro, Eletricista, Funileiro, Encanador, Pedreiro, Pintor, Motorista de Veículo Pesado, Mecânico de Máquinas e Veículos.	Nível fundamental, no mínimo, a 4ª série. Para Motorista, CNH modelo "D" ou superior, com curso de formação de condutor de transporte para escolar.
Auxiliar de Serviços Operacionais I	, Auxiliar de Eletricista, Borracheiro e Jardineiro.	Nível fundamental, no mínimo 4ª série, com experiência comprovada na atividade.
Auxiliar de Serviços Operacionais II	Cozinheiro, Servente, Vigia, Gari, Trabalhador Braçal, Lixeiro.	Nível fundamental incompleto, no mínimo, a 4ª série.

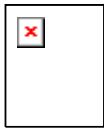


Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

CARGOS EFETIVOS CRIADOS

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	QUANTIDADE
Profissional de Educação	140
Profissional de Medicina	04
Profissional de Saúde Pública	25
Técnico de Serviços de Saúde I	25
Técnico de Serviços de Saúde II	23
Agente de Serviços de Saúde I	01
Agente de Serviços de Saúde II	23
Gestor de Ações Institucionais	06
Assistente de Apoio Institucional I	04
Assistente de Apoio Institucional II	07
Agente de Apoio Institucional I	05
Agente de Apoio Institucional II	52
Agentes de Fiscalização	08
Gestor de Serviços Organizacionais	08
Técnico de Serviços Organizacionais I	12
Técnico de Serviços Organizacionais II	30
Agente de Serviços Organizacional I	06
Agente de Serviços Organizacional II	45
Agente de Serviços Especializados I	09
Agente de Serviços Especializados II	32
Auxiliar de Serviços Operacional I	05
Auxiliar de Serviços Operacional II	43



Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

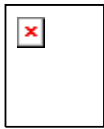
VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

TABELA A: GERAL

CLASSE	PADRÕES SALARIAIS (em R\$)					
	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V	NÍVEL VI
<b>A</b>	303,00	314,60	411,40	532,40	701,80	1.800,00
<b>B</b>	333,30	346,06	452,54	585,64	771,98	1.980,00
<b>C</b>	349,97	363,36	475,17	614,92	810,58	2.079,00
<b>D</b>	367,46	381,53	498,93	645,67	851,11	2.182,95
<b>E</b>	385,84	400,61	523,87	677,95	893,66	2.292,10
<b>F</b>	405,13	420,64	550,07	711,85	938,35	2.406,70
<b>G</b>	425,38	441,67	577,57	747,44	985,26	2.527,04
<b>H</b>	446,65	463,75	606,45	784,81	1.034,53	2.653,39

TABELA B: PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO – 20 H/A

CLASSE	ÍNDICES	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV
		1,00	1,50	1,60	1,80
<b>A</b>	1,00	303,00	454,50	484,80	545,40
<b>B</b>	1,10	333,30	499,95	533,28	599,94
<b>C</b>	1,15	348,45	522,68	557,52	627,21
<b>D</b>	1,20	363,60	545,40	581,76	654,48
<b>E</b>	1,25	378,75	568,13	606,00	681,75
<b>F</b>	1,30	393,90	590,85	630,24	709,02
<b>G</b>	1,35	409,05	613,58	654,48	736,29



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO IV

*PADRÕES DE VENCIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS*

<b>CARGO EFETIVO</b>	<b>PADRÃO SALARIAL</b>
Profissional de Educação	Tabela B
Profissional de Medicina	Nível VI - Tabela A
Profissional de Saúde Pública	Nível V - Tabela A
Técnico de Serviços de Saúde I	Nível IV - Tabela A
Técnico de Serviços de Saúde II	Nível III - Tabela A
Agente de Serviços de Saúde I	Nível II - Tabela A
Agente de Serviços de Saúde II	Nível I - Tabela A
Gestor de Ações Institucionais	Nível V - Tabela A
Assistente de Apoio Institucional I	Nível IV - Tabela A
Assistente de Apoio Institucional II	Nível III - Tabela A
Agente de Apoio Institucional I	Nível II - Tabela A
Agente de Apoio Institucional II	Nível I - Tabela A
Agente de Fiscalização	Nível III - Tabela A
Gestor de Serviços Organizacionais	Nível V - Tabela A
Técnico de Serviços Organizacionais I	Nível IV - Tabela A
Técnico de Serviços Organizacionais II	Nível III - Tabela A
Agente de Serviços Organizacional I	Nível II - Tabela A
Agente de Serviços Especializados I	Nível IV - Tabela A
Agente de Serviços Especializados II	Nível III - Tabela A
Auxiliar de Serviços Operacionais I	Nível II - Tabela A



Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

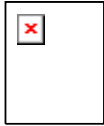
ANEXO V

**SÍMBOLOS, VENCIMENTO E REPRESENTAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO  
DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO**

SÍMBOLO	VENCIMENTO	GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE CC (#)	QUANTIDADE
SEM-1	*** Subsídio fixado pela Câmara Municipal***		08
DAS-1	1.350,00	675,00	03
DAS-2	1.000,00	500,00	09
DAS-3	700,00	350,00	17
DAS-4	600,00	300,00	05
DAS-5	500,00	250,00	04

(#) Somente para os servidores públicos optantes pela remuneração do cargo o efetivo ou de origem



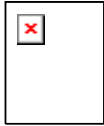


Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VI

CONSOLIDAÇÃO DAS DENOMINAÇÕES DE CARGOS EM COMISSÃO  
DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO

Símbolo	Denominações dos cargos
SEM-1	Secretário Municipal
DAS-1	Assessor-Executivo
DAS-2	Diretor de Departamento
DAS-3	Chefe de Divisão
DAS-3	Chefe de Setor
DAS-4	Chefe de Serviço
DAS-5	Chefe de Unidade

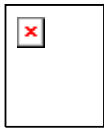


Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VII

**SÍMBOLOS E GRATIFICAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA  
DE CHEFIA, GERÊNCIA E ASSISTÊNCIA.**

Símbolo	Gratificação de função (Incidente sobre vencimento do cargo em comissão símbolo DAS-4)			
	Básico	Com nível superior	Privativo de cargo de carreira	Percentual Máximo
FCA-1	50%	20%	20%	80%
FCA-2	40%	15%	10%	60%
FCA-3	25%	10%	5%	40%
FCA-4	20%	5%	3%	30%
FCA-5	15%	-	5%	15%
FCA-6	8%	-	5%	10%



**Estado de Mato Grosso do Sul**  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
**GABINETE DO PREFEITO**

**ANEXO VIII**

**CORRELAÇÃO DOS CARGOS PARA TRANSPOSIÇÃO**

<b>SITUAÇÃO ATUAL - CARGO OCUPADO</b>	<b>CARGO DA TRANSPOSIÇÃO</b>
Professor	Profissional de Educação
Médico	Profissional de Medicina
Assistente Social, Bioquímico, Odontólogo, Enfermeiro, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Fonodólogo, Médico Veterinário, Nutricionista, Psicólogo (em exercício na Secretaria de Saúde)	Profissional de Saúde Pública
Técnico em Raio X, (em exercício em unidades das áreas de Saúde), Técnico de Enfermagem (com nível médio completo e habilitação específica de Técnico de Enfermagem), Técnico de Higiene Bucal, Técnico em Laboratório	Técnico de Serviços de Saúde I
Auxiliar de Enfermagem (com nível médio completo e habilitação específica) Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Consultório Odontológico.	Técnico de Serviços de Saúde II
Auxiliar de Enfermagem (com nível fundamental)	Agente de Serviços de Saúde I
Agente Comunitário de Saúde	Agente de Serviços de Saúde II
Assistente Social, Fonodólogo e Psicólogo (em exercício em unidades das áreas de Educação, Cultura, Esportes ou Assistência Social)	Gestor de Ações Institucionais
Assistente Administrativo	Assistente de Apoio Institucional I
Agente Administrativo	Assistente de Apoio Institucional II
Auxiliar de Biblioteca, Padeiro, Inspetor de Alunos, Merendeira	Agente de Apoio Institucional I
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, Auxiliar de Serviços Diversos, Trabalhador Braçal, Gari, Auxiliar de Mecânico, Margarida, Lixeiro, Vigia.	Agente de Apoio Institucional II
Agente de Fiscalização (considerando as atribuições que vem executando)	Agente de fiscalização
Advogado, Contador, Engenheiro Civil, Engenheiro Agrônomo e outros ocupantes de cargos de nível superior não incluídos em outras carreiras.	Gestor de Serviços Organizacionais
Técnico de Contabilidade e Técnico Agropecuário.	Técnico de Serviços Organizacionais I



Estado de Mato Grosso do Sul  
**Prefeitura Municipal de Pedro Gomes**  
GABINETE DO PREFEITO

Recepcionista e Telefonista	Agente de Serviços Organizacional I
Operador de Máquinas Pesadas.	Agente de Serviços Especializados I
Motorista (de veículo leve), Motorista (de ônibus, caminhões, ambulâncias ou vans, que tenha CNH "D") Pintor, Mecânico e Tratorista.	Agente de Serviços Especializados II