

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 76, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2023.



"DISPÕE SOBRE PLANO DE CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO
DE CUNHA, CONSOLIDA DISPOSITIVOS LEGAIS
CONEXOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

TÍTULO I

DA REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES DO MUNICÍPIO DE CUNHA

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Do Objetivo e do Âmbito de Aplicação desta Lei

Art. 1º Esta Lei tem por objetivo a implantação do Plano de Carreiras e Salários aos servidores efetivos do Município de Cunha.

§1º Esta Lei consolida disposições conexas, especialmente no que tange a Lei 664/1993;

§2º Os profissionais do magistério da educação básica, servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, têm plano de carreira e remuneração próprio, conforme Lei Municipal nº 1250/2009 e suas alterações, aplicando-se a presente Lei somente quando expressamente previsto.

§3º Aos empregados contratados por prazo determinado ou para trabalho intermitente e aos ocupantes de cargos em comissão, que não possuam vínculo efetivo com o Município, não se aplicam dispositivos que tratem de deveres, garantias e direitos expressamente reservados aos empregados efetivos, em especial a evolução funcional por desempenho e a gratificação por mérito acadêmico, previstos nesta Lei.

Art. 2º A relação de trabalho entre os servidores públicos municipais e a Administração é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Seção II - Conceitos Básicos

Art. 3º Para efeito desta Lei Complementar considera-se:

I – Servidor Público: todos os agentes que se vinculam à Administração Pública Direta, independentemente do regime de trabalho e da forma de provimento no emprego ou função.

a) emprego público permanente: emprego ocupável de modo definitivo, com atribuições específicas e função regular operacional ou técnica, cuja admissão é condicionada à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, com provimento efetivo, subordinado à CLT e a esta Lei.

b) emprego público temporário: emprego ocupável de modo provisório, precário, comadmissão por tempo determinado ou para trabalho intermitente, condicionada à prévia classificação em processo seletivo, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nos termos do artigo 37, IX, da CRFB, e do contido no Estatuto do Magistério.

c) empregado público: servidor ocupante de emprego de provimento permanente, ou o admitido por prazo determinado (temporário) ou para trabalho intermitente.

d) função de confiança: o núcleo de atribuições de chefia, direção e assessoramento cometidas exclusivamente a servidor efetivo, percebendo remuneração, prevista em lei específica pelo trabalho de maior responsabilidade e/ou complexidade.

e) provimento efetivo: admissão para emprego público permanente, em caráter definitivo, sem transitoriedade, de candidato aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos.

f) provimento em comissão: designação para função de confiança ou nomeação para cargo comissionado, nos termos do artigo 37, V da CRFB.

g) categoria: cada grupo de ocupantes permanentes ou temporários do mesmo emprego ou de empregos afins.

II – Plano de Carreira: o conjunto de normas que instituem e disciplinam as oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores municipais, dispondo sobre o processo de estágio probatório, elevação do nível de escolaridade e evolução funcional, de forma a contribuir para a qualificação dos serviços prestados, instituindo a meritocracia e constituindo-se em instrumento de

gestão da política de pessoal do serviço público.

- a) carreira: o conjunto de categorias de servidores efetivos, escalonadas de acordo com o nível de complexidade, grau de responsabilidade e titulação mínima exigida para o exercício das atribuições próprias do emprego ocupado e segmentadas de modo a propiciar evolução funcional.
- b) gratificação por mérito acadêmico: estímulo pecuniário à elevação da qualificação acadêmica do servidor, pago em percentual sobre o nível inicial, de modo não cumulativo, nos termos desta Lei Complementar.
- c) enquadramento: posicionamento do servidor na referência salarial pertinente, segundo o nível a que fizer jus.
- d) nível: é a subdivisão da referência salarial, de acordo com o interstício mínimo necessário para garantir valor nominal de remuneração superior e compatível com o plano de evolução funcional na carreira.
- e) interstício: é o período, o intervalo ou o lapso temporal mínimo necessário entre eventos de evolução funcional por desempenho ou de apresentação de títulos para gratificação por mérito acadêmico.

III – Carga Horária de Trabalho: é o número de horas em que o empregado está a disposição da Administração Pública, em determinado período, podendo ser presencial ou a distância (home office).

- a) carga horária mensal: é o número de horas em que o empregado está a disposição da Administração Pública durante um mês de trabalho, desconsiderados os dias de descanso semanal remunerado e aqueles em que não houve expediente.
- b) carga horária semanal: é o número de horas em que o empregado está a disposição da Administração Pública durante uma semana, desconsiderado o descanso semanal remunerado e dia em que não houver expediente.
- c) jornada de trabalho: é o número de horas em que o empregado está a disposição da Administração Pública durante um dia normal de expediente.

IV – Salário: é a retribuição pecuniária fixada em Lei e paga mensalmente ao servidor municipal pelo exercício das atribuições inerentes ao seu emprego e cumprimento de sua jornada de trabalho.



- a) salário de ingresso: é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento de cada servidor de acordo com a lei de criação dos referidos cargos, respeitados os benefícios já incorporados aos mesmos servidores já contratados e ainda para todos os profissionais que ingressarem nos quadros do serviço público municipal.
- b) salário base: é a retribuição pecuniária fixada de acordo com o enquadramento nos diferentes níveis da referência salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais, adicionais, abonos ou gratificações.
- c) remuneração: valor correspondente ao salário, acrescido das demais vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não.

CAPÍTULO II

DAS SELEÇÕES PÚBLICAS E DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

Seção I - Das Seleções Públicas

Subseção I - Do Concurso Público

Art. 4º O concurso público de provas, ou de provas e títulos, é condição essencial para o provimento de emprego permanente, conforme determina o artigo 37, II e III da CRFB.

§ 1º O prazo de validade da lista classificatória do concurso público é de até 2 (dois) anos, a contar da data da publicação de sua homologação, e pode ser prorrogado uma só vez por igual período.

§ 2º A admissão dos aprovados em concurso público observa rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para o provimento das vagas anunciadas, como das surgidas durante vigência do certame.

Art. 5º O concurso público é organizado ou fiscalizado por comissão especial composta por, no mínimo, 3 (três) servidores efetivos indicados pelo Chefe do Poder Executivo municipal, à qual compete:

I – elaborar e/ou revisar o edital, garantindo que contenha todas as informações das vagas e normas gerais de realização do certame até as formas de convocação, condições e exigências legais para a admissão, atendendo esta Lei e a legislação vigente;



II – assegurar a publicação do edital em Diário Oficial e/ou órgão de Imprensa Oficial, bem como sua ampla divulgação;

III – acompanhar todo o cronograma previsto para o certame, diligenciando as ações que estejam sob sua responsabilidade e/ou fiscalizando aquelas realizadas por outrem;

IV – assegurar a publicação de todos os atos inerentes ao certame até final homologação do resultado.

Art. 6º A deficiência física e a limitação sensorial não constituem impedimento ao exercício do emprego público, salvo quando declaradas incompatíveis com a natureza das respectivas atribuições por perícia médica oficial.

Art. 7º Ficam reservados 5% (cinco por cento) do número de vagas dos empregos públicos para as pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. O edital de concurso público deve divulgar a reserva das vagas no percentual estabelecido no *caput*, bem como as regras para a inscrição, classificação e admissão do aprovado com deficiência.

Subseção II - Do Processo Seletivo

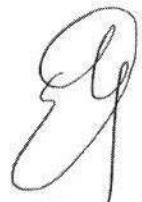
Art. 8º. O processo seletivo de provas, ou de provas e títulos é o meio de seleção específico para a contratação por prazo determinado ou para trabalho intermitente, nos casos de substituição de pessoal efetivo durante impedimentos legais e temporários e em outras hipóteses previstas nesta Lei.

§1º O prazo de validade da lista classificatória do processo seletivo é de até 1 (um) ano, contado da data da publicação de sua homologação, prorrogável uma única vez por igual período.

§2º O processo seletivo é de provas ou de provas e títulos, conforme exijam os requisitos de escolaridade próprios dos empregos para os quais se faz a seleção e, em qualquer caso, possui caráter eliminatório e classificatório.

§3º Excepcionalmente, mediante prévia justificativa e parecer jurídico, o processo seletivo poderá ser realizado de forma simplificada, conforme critérios de seleção estabelecidos em edital.

§4º A admissão dos classificados deve respeitar rigorosamente a ordem crescente de classificação, tanto para a contratação por prazo determinado quanto para trabalho intermitente.



§5º O edital do processo seletivo atenderá o disposto nos artigos 8º, 9º e 10 desta Lei.

Seção II - Da Admissão Para Emprego Permanente

Art. 9º. O provimento dos empregos permanentes se dá pela admissão de aprovados em concurso de provas ou de provas e títulos.

§1º Para o provimento de emprego permanente, o setor interessado requer as providências à Secretaria de Administração, justificando a necessidade.

§2º Havendo vaga prevista em Lei, lista de aprovados em concurso homologado e autorização da autoridade responsável, a Secretaria de Administração procede a convocação do candidato, operando as demais providências de sua competência para a admissão.

Art. 10. Além da publicação em Diário Oficial e/ou órgão de Imprensa Oficial, e desde que previsto em Edital, é meio de comunicação apto para a convocação de candidato à admissão para emprego permanente, a critério da Administração Pública:

I – a mensagem por meio eletrônico (*e-mail*) para endereço fornecido pelo candidato, com comprovante do recebimento pelo servidor de e-mail destinatário;

II – a correspondência via Correios, com aviso de recebimento.

§ 1º A Administração Pública, vinculada ao Edital do certame e a esta Lei, realiza a publicação e opta por um dos meios previstos no *caput* deste artigo para a convocação do candidato.

§2º Realizada a publicação do ato de convocação e comprovado o recebimento da mensagem eletrônica (*e-mail*) ou correspondência pelo convocado, é de 5 (cinco) dias úteis o prazo para sua apresentação e manifestação de interesse na admissão, contado da data do recebimento.

§3º É de responsabilidade do candidato a correta informação e atualização de seus dados de correspondência e contato junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Cunha.

§4º Quando o meio de convocação previsto em Edital for a mensagem por meio eletrônico(*e-mail*), o candidato fica obrigado a checar, durante todo o período de vigência do certame, a “caixa de spam” e o “lixo eletrônico”.



§5º Será desclassificado o candidato que:

- I – não for localizado, através do meio de convocação indicado no Edital, para o qual os dados forem por ele informados, certificando, a Administração Pública, as tentativas e circunstâncias utilizadas para o contato;
- II – não se apresentar nem contatar o Departamento de Recursos Humanos no prazo de que trata o §2º deste artigo;
- III – não comprovar por meios aptos o preenchimento das condições e dos requisitos de escolaridade e/ou habilitação previstos no Edital e nesta Lei no prazo do artigo 12.

§6º Ocorrida qualquer das hipóteses previstas no § 5º deste artigo, a desclassificação é certificada por servidor público, tornando a vaga disponível para convocação do próximo candidato classificado.

Art. 11. São condições para o provimento de emprego público de qualquer natureza, inclusive nos casos de provimento precário por prazo determinado ou para trabalho intermitente, sem prejuízo de outros previstos em edital:

- I – cumprimento dos requisitos de escolaridade e/ou habilitação profissional previstos nesta Lei e/ou Lei específica que regulamente o exercício da atividade profissional;
- II – exame médico admissional, declarando a aptidão para as atribuições específicas do emprego público;
- III – em caso de deficiência, declaração em exame médico admissional, de que eventuais limitações decorrentes da deficiência sejam compatíveis com o exercício das atribuições do emprego;
- IV – declaração de que não possui outro vínculo profissional com ente público, ou de que perfaz condição do artigo 37, XVI, a, b ou c da CRFB, anexando, se o caso, certidão de horário de trabalho do outro vínculo para aferição da compatibilidade de horários.

Art. 12. O convocado deve comprovar o preenchimento das condições e dos requisitos de escolaridade e/ou habilitação, apresentando a documentação comprobatória no prazo de 10 (dez) dias úteis, improrrogáveis, contado da manifestação de interesse na admissão, de que trata o artigo 10, § 2º desta Lei.

§ 1º O não cumprimento do disposto no *caput* deste artigo implicará na desclassificação do candidato,



na forma do artigo 10, § 5º desta Lei.

§ 2º Satisfeitas as exigências à admissão, o exercício tem início imediato, podendo ser prorrogado, a critério da Administração, por até 30 (trinta) dias.

Seção III - Da Admissão por Prazo Determinado

Art. 13. A Administração Pública pode, nos termos do artigo 37, IX da CRFB, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, contratar servidores por tempo determinado, desde que aprovados e classificados em processo seletivo, nos seguintes casos:

- I – Impedimento legal e temporário de servidor;
- II – Em decorrência de vacância do emprego, enquanto se realiza o correspondente concurso público para o provimento efetivo da vaga;
- III – Nas hipóteses de calamidade pública e de emergência;
- IV – A execução de obras e serviços absolutamente transitórios e determinados por lei;
- V – Atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestação de serviços, durante o período de vigência do instrumento.

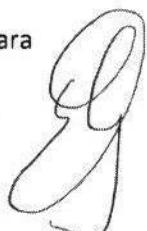
Parágrafo único. Em qualquer das hipóteses previstas neste artigo, a contratação é realizada a juízo do Chefe do Poder Executivo, quando devidamente justificada e considerada imprescindível ao bom funcionamento do serviço municipal.

Art. 14. Aplica-se à admissão por prazo determinado o artigo 12 desta Lei, observando-se forma de contratação prevista no Edital respectivo e, quanto ao instrumento contratual, o que segue:

§ 1º O exercício terá início imediato aos trâmites de contratação, em data, local e horário determinados pela Administração Pública, improrrogável e impreterivelmente, sendo condição indispensável para os efeitos pecuniários decorrentes do ato.

§ 2º A admissão será firmada pelo tempo estritamente necessário para atender a qualquer das hipóteses legais, por período não inferior a 16 (dezesseis) dias, observado o prazo máximo previsto no artigo 445 da CLT, comportando única prorrogação.

§ 3º Em nenhuma hipótese a contratação por prazo determinado será convertida em admissão para



emprego permanente.

Seção IV - Da Admissão para Trabalho Intermitente

Art. 15. Para substituição de servidor durante impedimentos e concessões legais que não ultrapassem 15 (quinze) dias, a Administração Pública pode admitir para trabalho intermitente, observado o artigo 14 desta LeiComplementar.

§ 1º Aplicam-se à admissão para trabalho intermitente as previsões dos artigos 443, § 3º e 452-A, da CLT, bem como o artigo 12 desta Lei e as normas previstas no Edital da respectiva seleção pública.

§ 2º São válidos, como meio de comunicação eficaz, para a convocação de que trata o artigo 452-A, § 1º, da CLT, a mensagem enviada ao endereço eletrônico (*e-mail*) ou o contato telefônico certificado pelo servidor do Departamento de Recursos Humanos, sempre considerados os dados dos meios de contato fornecidos pelo servidor intermitente no instrumento contratual.

§ 3º É do servidor contratado para trabalho intermitente a responsabilidade por informar eventual alteração dos dados de meios de contato junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal.

§ 4º O não atendimento do telefone, não verificação da mensagem eletrônica (*e-mail*) ou manifesta negativa de atendimento à convocação certificada por servidor público, liberam a Administração Pública para convocação de outro servidor para o trabalho intermitente.

Seção V - Do Estágio no Serviço Municipal

Art. 16. Fica a Administração Pública Direta autorizada a conceder vagas de estágio supervisionado, observada a Lei federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, aos estudantes dos níveis médio, profissionalizante técnica e superior de Educação, nas seguintes modalidades:

I – obrigatório e não remunerado: é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e constitui elemento essencial à diplomação do aluno, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares; e

II – não obrigatório e remunerado: é aquele desenvolvido como atividade opcional do estudante, realizado por sua livre escolha.



Art. 17. A forma de concessão e ajuste dos estágios supervisionados no âmbito da Administração Direta, o número de vagas, processo de seleção de estagiários e o valor da bolsa-auxílio serão regulados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. A Administração Pública Municipal pode, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração, mediante condições acordadas em instrumento jurídico próprio, observadas as normas gerais de licitação, incumbindo-os de:

- I – realizar processo seletivo público;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – cadastrar os estudantes por área de formação;
- V – zelar pela efetiva observância do projeto pedagógico e programação curricular estabelecida para cada curso; e
- VI – contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário.

CAPÍTULO III

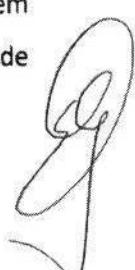
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Seção I - Disposições Gerais

Art. 18. Para a aquisição da estabilidade no serviço público municipal, o empregado admitido para provimento efetivo de emprego permanente se submete a estágio probatório com duração de 3 (três) anos de efetivo exercício nas atribuições próprias do emprego, durante os quais tem seu desempenho avaliado periodicamente, nos termos desta Lei.

§1º Os servidores do Quadro do Magistério Público Municipal terão o processo de estágio probatório realizado nos termos desta Lei, contudo, os aspectos da vida funcional e respectivos pontos e pesos aplicados atenderão ao contido na referida Lei Municipal.

§2º Nas hipóteses de acúmulo remunerado de funções ou empregos públicos no âmbito do serviço municipal, conforme hipóteses do artigo 37, XVI da CRFB, o processo de estágio probatório se dá em relação a cada um dos vínculos, ainda que para empregos idênticos, vedado o aproveitamento de



prazos ou pontuações, mesmo de períodos de exercício concomitantes.

§3º O servidor que deixa um emprego público municipal para admissão em outro, independentemente da natureza, denominação ou lotação, submete-se ao processo de estágio probatório para aquisição da estabilidade no novo emprego.

§4º O período de estágio probatório é contado a partir do primeiro dia de efetivo exercício, suspendendo-se a contagem do tempo nos casos previstos nesta Lei, retomada com a volta do servidor avaliando ao efetivo exercício das atribuições do emprego permanente.

Art. 19. O exercício em cargo em comissão ou função de confiança durante o período de estágio probatório, faz suspender a contagem do tempo, devendo as avaliações aplicadas aterem-se ao desempenho das atribuições próprias do emprego permanente pendente de estabilidade, exceto quando ocorra qualquer das seguintes condições:

I – da designação ou nomeação não resulte afastamento do exercício das atribuições relacionadas ao emprego permanente, nem remoção da unidade administrativa a que a vaga ou o emprego esteja vinculado;

II – da designação ou nomeação resulte exercício de atribuições relacionadas à mesma área de atuação do emprego permanente, observada, para configuração da área de atuação, a manutenção da unidade de lotação do servidor;

III – para provimento do cargo em comissão ou a função de confiança, haja exigência legal da mesma habilitação profissional requisitada para ingresso no emprego permanente, sendo exercida em órgão da estrutura da Administração Pública Direta do município de Cunha.

Parágrafo único. Também suspendem e prorrogam o tempo de duração do estágioprobatório, bem como a realização das avaliações e sua homologação, os seguintes casos:

I – licença para desincompatibilização e candidatura eleitoral;

II – afastamento para exercício de mandato eletivo nos Poderes Legislativo ou Executivo de qualquer ente federado;

III – afastamento para prestar o serviço militar;

IV – licença saúde e o período de auxílio-doença previdenciário;



- V – afastamento para tratar de assuntos particulares;
- VI – prisão preventiva ou aquela decorrente de decisão judicial não transitada em julgado;
- VII – qualquer licença, afastamento ou concessão prevista em Lei, exceto aquelas reputadas de efetivo exercício, nos termos desta Lei.

Art. 20. A avaliação especial de desempenho, realizada periodicamente durante o estágio probatório, constitui-se em procedimento administrativo de acompanhamento e registro contínuos do desempenho do servidor, verificando sua aptidão e capacidade para o exercício das atribuições inerentes ao respectivo emprego, bem como sua conduta funcional no âmbito do serviço público.

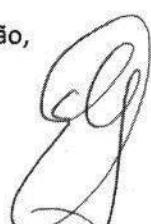
§1º A avaliação especial de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

§2º Ocorrendo remoção de servidor em estágio probatório, a avaliação especial dedesempenho é feita pelo órgão de lotação, relativamente a cada intervalo avaliativo.

Art. 21. Os resultados das avaliações especiais de desempenho são determinantes da aquisição da estabilidade de que trata o artigo 41 da CRFB, ou da exoneração do servidor.

Art. 22. O procedimento de avaliação de desempenho tem por objetivo:

- I – contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública municipal;
- II – aferir a aptidão do servidor para o exercício do emprego público, com a finalidade de complementar o processo de seleção iniciado com o concurso público;
- III – aferir o desempenho do servidor nas atribuições próprias do emprego, para aprimorá- lo;
- IV – fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;
- V – verificar a adaptação do servidor na Administração Pública, no órgão ou entidade de lotação e na carreira;
- VI – acompanhar o desenvolvimento profissional do servidor, especialmente quanto ao seu comprometimento com o órgão ou entidade de exercício, a bem do serviço público;
- VII – contribuir com o servidor no apontamento das adequações necessárias à sua atuação,



favorecendo o processo de adequação funcional.

Art. 23. Enquanto não adquirir estabilidade, o servidor municipal poderá ser exonerado, no interesse do serviço público, nos casos de:

I – inassiduidade;

II - ineficiência;

III – indisciplina;

IV - insubordinação;

V – falta de dedicação ao serviço;

VI – má conduta; e

VII – qualquer outro caso que enseje a demissão por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.

Art. 24. Serão responsáveis pelo acompanhamento contínuo do processo de estágioprotatório, para cada classe ou categoria e conforme a hierarquia funcional, a chefia imediata do servidor, em conjunto com o Diretor, Chefe do Departamento, Secretário Municipal ou autoridade equivalente, onde esteja lotado o servidor, competindo-lhes:

I – proporcionar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho, identificando suas dificuldades e efetuando ações para resolução de eventuais problemas;

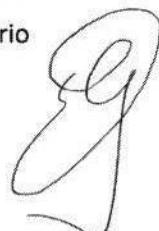
II – orientar o servidor no desenvolvimento das atribuições inerentes ao seu emprego;

III – verificar o grau de adaptação e avaliar a necessidade de submeter o servidor a programas de capacitação;

IV – analisar motivadamente a avaliação especial de desempenho e expedir relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou de exoneração.

Seção II - Da Comissão de Estágio Probatório (CEP)

Art. 25. O processo de estágio probatório é coordenado, acompanhado e supervisionado, em todo o âmbito do serviço municipal da Administração Pública Direta, pela Comissão de Estágio Probatório



(CEP), instituída por Portaria do Chefe do Poder Executivo, na forma deste artigo.

§1º Compõem a CEP 3 (três) membros permanentes, escolhidos pela autoridade entre servidores efetivos, sendo um designado presidente; e, episodicamente, 2 (dois) membros temporários, especialmente designados em portaria própria, por prazo preestabelecido, para solução de casos singulares, em razão de sua experiência ou expertise profissional.

§2º Os membros da CEP são renovados sempre que necessário, e a autoridade nomeante pode, a seu critério, designar suplentes até o dobro do número de membros permanentes.

§3º As atividades dos membros da CEP ocorrem durante a jornada regular de trabalho, sem prejuízo das atribuições inerentes aos respectivos empregos ou funções, e somente se realizam quando haja presença da maioria absoluta de seus membros.

§4º O membro da CEP fica impedido de funcionar em processos relativos ao estágio probatório de seu cônjuge ou companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, devendo se declarar impedido e ser substituído.

§5º São competências da CEP:

I – estabelecer a política, regulamentar o procedimento, orientar e coordenar a sistemática da avaliação especial de desempenho;

II – acompanhar os trabalhos da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED) de cada Secretaria Municipal ou órgão equivalente, orientando seus membros;

III – manifestar-se pela regularidade do processo de estágio probatório, especialmente em relação à forma e ao procedimento;

IV – coordenar o lançamento dos dados respectivos ao estágio probatório no Sistema de Recursos Humanos e nos prontuários funcionais do servidor.

Seção III -Da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED)

Art. 26. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED) será distribuída da seguinte forma:

I- 1 (uma) CAED para atuação junto à Secretaria Municipal de Educação;

II- 1(uma) CAED para atuação junto à Secretaria Municipal de Saúde;



III- 1 (uma) CAED para atuação junto às demais Secretarias Municipais, cuja formação ficará à cargo da Secretaria Municipal de Administração e Finanças.

§1º Os procedimentos das avaliações especiais de desempenho são realizados, em cada Secretaria Municipal ou órgão equivalente, pela CAED de que trata o artigo 25, § 5º, II; comissão única e permanente com atuação imparcial e objetiva, atenta ao prescrito no artigo 20, §§ 1º e 2º desta Lei, compondo-se e funcionando nos termos deste artigo:

§2º O Secretário Municipal ou autoridade equivalente indicará no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores da respectiva unidade administrativa como membros permanentes, sempre em composição ímpar, dentre os quais aquele que preside a CAED, para aprovação e expedição da portaria de designação pelo Chefe do Poder Executivo, escolhendo dentre os servidores que:

- I – sejam empregados estáveis e em efetivo exercício;
- II – não estejam respondendo procedimento disciplinar de qualquer espécie;
- III – não estejam acumulando outro emprego pendente de estabilidade.

§3º A autoridade de que trata o § 1º deste artigo pode, a seu critério, indicar suplentes até o dobro do número de membros permanentes.

§4º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá ser reconstituída mediante solicitação justificada do Secretário Municipal ou autoridade equivalente e aprovação do Chefe do Executivo.

§5º As atividades da CAED ocorrem durante a jornada regular de trabalho, sem prejuízo das atribuições inerentes aos respectivos empregos ou funções, e somente podem ser realizadas quando haja presença de todos os seus membros.

§6º É vedado ao membro da CAED atuar em processos ou procedimentos relativos a servidor que seja seu cônjuge ou companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, devendo se declarar impedido e ser substituído.

§7º As sessões da CAED em que ocorrem deliberações de qualquer espécie são registradas em ata circunstanciada, e quando depender de votação, decide-se pela maioria absoluta de votos.

§8º À CAED compete:



- I – realizar reuniões periódicas, obedecendo e atendendo prazos legais, observando o princípio da razoável duração do processo e os meios necessários à celeridade de sua tramitação;
- II – realizar as avaliações especiais de desempenho, durante o período de estágio probatório, propondo a aprovação ou a reprovação do servidor;
- III – emitir parecer fundamentado que conclua pelo conceito de avaliação obtido pelo servidor;
- IV – analisar e opinar, com objetividade e imparcialidade, sobre o desempenho do servidor;
- V – proceder às oitivas, acareações, investigações e todas as demais diligências que julgar necessário à instrução do processo de avaliação;
- VI – entendendo conveniente, consultar a opinião de técnicos, peritos ou outros servidores que conheçam efetivamente o trabalho desenvolvido pelo avaliado, assim como se deslocar ao local de trabalho do servidor avaliado para melhor análise;
- VII – considerar, para fins de avaliação especial de desempenho, todos os elementos constantes do processo relativo ao servidor avaliado;
- VIII – elaborar relatório ao final de cada período avaliatório, contendo o resultado da avaliação especial de desempenho do servidor;
- IX – notificar por escrito a chefia imediata do servidor acerca do resultado de sua avaliação especial de desempenho;
- X – preparar e fazer publicar os atos de homologação do resultado final do estágio probatório.
- XI – emitir parecer para fundamentar a decisão da autoridade homologadora acerca de pedido de reconsideração interposto por servidor;
- XII – retificar o resultado da avaliação especial de desempenho do servidor que interpuser pedido de reconsideração procedente, bem como notificar o servidor da improcedência do seu pedido, quando o caso;
- XIII – manifestar-se sobre eventual:
 - a) recurso interposto contra pedido de reconsideração indeferido;



b) pedidos de esclarecimento ou outros pedidos realizados pela CEP.

XIV – arquivar, em pasta ou base de dados individual, os documentos do processo administrativo pertinente a cada avaliação do estágio probatório;

XV – enviar à CEP o resultado de cada avaliação e, após a última, enviar-lhe o processo completo.

Art. 27. A Secretaria Municipal ou órgão interessado pode, demonstrada e comprovada a impossibilidade de se constituir a CAED, requerer à Secretaria Municipal de Administração auxílio para a constituição desse colegiado.

Parágrafo único. No caso do *caput* deste artigo, a Secretaria Municipal de Administração pode requisitar servidores lotados em outras unidades da Administração Direta.

Art. 28. No âmbito de cada Secretaria Municipal ou órgão equivalente dividem-se de forma equitativa os processos de estágio probatório em curso entre os membros da respectiva CAED, para relatoria.

Parágrafo único. Na condição de relator, o membro da CAED fica incumbido da instrução de cada processo que lhe couber, promovendo:

I – o acompanhamento da vida funcional do servidor em estágio probatório;

II – o início do procedimento de avaliação especial de desempenho em cada intervalo avaliativo;

III – o recebimento dos relatórios, formulários ou boletins avaliativos parciais pertinentes a cada intervalo avaliativo;

IV – a orientação do servidor e sua chefia sobre as questões relativas ao processo de estágio probatório e as avaliações especiais de desempenho que o compõem;

V – a tempestiva disponibilização do Anexo IV (A ou B) - Formulário de Avaliação Especial de Desempenho, à chefia do avaliado, e seu recolhimento no prazo estipulado nesta Lei;

VI – a submissão do procedimento de avaliação ao colegiado para deliberação e registro do resultado;

VII – o encaminhamento do processo para a homologação pela autoridade, e demais encaminhamentos que se seguirem, sempre com o devido registro juntado ao processo;



VIII – a notificação à chefia do servidor sobre os resultados das avaliações realizadas, bem como ao servidor sobre o resultado de eventuais pedidos de reconsideração ou outros recursos, bem como o encaminhamento à CEP do resultado homologado de cada avaliação especial de desempenho no curso do estágio probatório do servidor;

IX – finalização do processo de estágio probatório e o devido encaminhamento à CEP.

Seção IV - Do Processo de Estágio Probatório e do Procedimento de Avaliação Especial de Desempenho

Art. 29. O processo do estágio probatório, físico ou eletrônico, é autuado e devidamente formalizado, contendo:

I – capa, onde consta o nome, a matrícula, o emprego, a data de admissão e a unidade de lotação do servidor avaliando;

II – todos os formulários de avaliação e/ou boletins avaliativos parciais de cada intervalo, bem como cópia de relatórios, despachos, pedidos de reconsideração, recursos e respectivos resultados, atos de homologação e outros documentos que se façam necessários a demonstrar a regularidade dos procedimentos, durante todo o estágio probatório.

§1º Todas as laudas integrantes do processo são numeradas e rubricadas pelo relator.

§2º O processo de estágio probatório deve congregar, no mínimo, 3 (três) procedimentos de avaliação especial de desempenho.

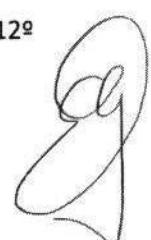
Art. 30. As avaliações especiais de desempenho ocorrem imediatamente a cada um dos seguintes intervalos avaliativos:

I – Intervalo I: de 1 (um) a 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício;

II – Intervalo II: de 366 (trezentos e sessenta e seis) a 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício;

III – Intervalo III: de 731 (setecentos e trinta e um) a 971 (novecentos e setenta e um) dias de efetivo exercício.

Parágrafo único. Considerados os intervalos acima, as avaliações ocorrerão, respectivamente, no 12º



(décimo segundo), 24º (vigésimo quarto) e 32º (trigésimo segundo) mês de exercício regular do servidor, ressalvados os casos de afastamento, quando a avaliação é aplicada apenas no retorno às atividades, verificado o número de dias de efetivo exercício respectivamente a cada avaliação, nos termos dos incisos deste artigo.

Art. 31. O Formulário de Avaliação Especial de Desempenho deve conter os itens objeto de avaliação, reunidos nos seguintes aspectos e pesos relativamente à composição da nota final do servidor avaliado:

I – assiduidade, com peso de 20 (vinte) pontos, onde se avalia a frequência do profissional, considerando especialmente o número de ausências e sua pontualidade, tendo em vista ocorrências geradas em sua área em função da ocorrência;

II – disciplina, com peso de 20 (vinte) pontos, onde se avalia o comportamento do servidor quanto ao respeito às leis, as normas e as disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e do serviço municipal, atendendo as atribuições de seu emprego, cumprindo com fidelidade e presteza as determinações de sua chefia imediata e superiores hierárquicos;

III – capacidade de iniciativa, com peso de 20 (vinte) pontos, onde se avalia o emprego do esforço pessoal e a diligência do servidor no desempenho das suas atribuições, representando o domínio de forma atualizada dos conhecimentos, técnicas e práticas necessárias ao bom andamento do serviço, assim como a habilidade de propor ideias, visando à melhoria de procedimentos e rotinas de atividades;

IV – produtividade, com peso de 20 (vinte) pontos, onde se avalia a capacidade de administrar tarefas no seu cotidiano e priorizá-las, de acordo com os correspondentes graus de relevância, bem como ao cumprimento de metas e à qualidade do trabalho executado;

V – responsabilidade, com peso de 20 (vinte) pontos, onde se avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, o comprometimento com seus deveres e atribuições, ao atendimento dos prazos, padrão de qualidade na atividade administrativa e ao aprimoramento dos resultados dos trabalhos desenvolvidos, pautando a atuação na celeridade, perfeição técnica e economicidade.

§ 1º Cada aspecto descrito pelos incisos do *caput* deste artigo se subdivide em itens, resultando na soma máxima de 100 (cem) pontos, sobre os quais se aplica o peso percentual de cada item, resultando em um desempenho:



I – plenamente satisfatório, quando o avaliado atingir pontuação superior a 90 (noventa);

II – satisfatório, quando o avaliado atingir pontuação entre 60 e 90 (sessenta e noventa);

III – insatisfatório, quando o avaliado obtiver pontuação inferior a 60 (sessenta).

§2º Os resultados das avaliações de desempenho resultam da somatória dos pontos aferidos em cada um dos cinco aspectos da vida funcional, e o resultado do processo de estágio probatório é obtido pelo cálculo da média aritmética.

§3º Considera-se aprovado no processo de estágio probatório o servidor que obtiver, pelo cálculo consignado no § 2º deste artigo, os conceitos plenamente satisfatório ou satisfatório; reprovado quando o conceito for insatisfatório.

§4º Os pesos relativos aos itens objeto de avaliação, previstos no *caput* deste artigo, são aplicados exclusivamente aos processos de estágio probatório de servidores admitidos a partir da publicação desta Lei Complementar, mantendo-se, para os processos em trâmite, de acordo com a mesma descrição do aspecto, a pontuação que segue:

I – assiduidade, com peso de 15 (quinze) pontos;

II – disciplina, com peso de 15 (quinze) pontos;

III – capacidade de iniciativa, com peso de 30 (trinta) pontos;

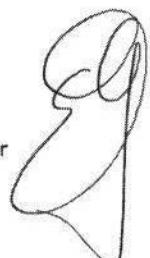
IV – produtividade, com peso de 20 (vinte) pontos;

V – responsabilidade, com peso de 20 (vinte) pontos.

Art. 32. O procedimento de avaliação especial de desempenho é concluído no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do primeiro dia do intervalo avaliativo subsequente, operando-se do seguinte modo:

§1º O membro Relator da CAED entrega o formulário à chefia imediata do avaliado, que o devolve devidamente preenchido no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

§2º A CAED deve registrar, em espaço reservado no formulário, seurelatório conclusivo acerca do resultado obtido pelo avaliado.



§3º Quando ocorrer movimentação do servidor, substituição de chefia ou quando o avaliado assumir emprego em comissão ou função de confiança no curso do intervalo avaliativo, fica o chefe responsável pelo último período trabalhado obrigado a preencher o formulário relativamente ao tempo em que exerceu a chefia do avaliado, encaminhando o documento à CAED, que o toma como boletim avaliativo parcial.

§4º No caso do § 3º deste artigo, a avaliação é complementada pela nova chefia, pela emissão de novo boletim avaliativo parcial, considerado o tempo residual para integralizar o intervalo avaliativo, o mesmo ocorrendo com o avaliado que tiver a contagem de tempo suspensa, conforme artigos 18, § 4º e 19 desta Lei Complementar.

§5º Havendo dois ou mais boletins avaliativos parciais no intervalo avaliativo do servidor, a CAED calcula a média aritmética para balizar sua decisão.

§6º Após deliberação da CAED, o formulário ou boletins são encaminhados incontinentemente ao Secretário Municipal ou autoridade equivalente, responsável pela homologação do procedimento, que o faz no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§7º A homologação é o ato pelo qual a autoridade competente certifica que o procedimento da avaliação especial de desempenho cumpriu os requisitos legais e formais e está apto a produzir efeitos.

Art. 33. Para os fins desta Lei, chefe imediato é o servidor responsável pela unidade administrativa em que está lotado o servidor avaliado, ou aquele a quem houver sido delegada, formalmente e por autoridade competente, as atribuições inerentes à chefia, inclusive as seguintes:

- I – inteirar-se da legislação acerca do estágio probatório e da avaliação especial de desempenho;
- II – comunicar formalmente ao servidor o início de cada intervalo avaliativo, bem como o resultado de cada avaliação especial de desempenho;
- III – avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor avaliado;
- IV – preencher o formulário de avaliação e encaminhá-lo à CAED responsável, no prazo estabelecido;
- V – comparecer sempre que convocado pela CAED;
- VI – atuar em conjunto e em regime de colaboração com o servidor avaliado e CAED, zelando pelo



cumprimento das normas e prazos do estágio probatório.

Art. 34. É de competência dos Secretários Municipais e autoridades equivalentes:

- I – homologar, em primeira instância, o resultado da avaliação especial de desempenho de cada intervalo avaliativo, em até 10 (dez) dias contados da data do recebimento;
- II – julgar o pedido de reconsideração interposto pelo avaliado, em até 10 (dez) dias contados da data do recebimento.

Art. 35. A CAED tem o prazo máximo de 5 (cinco) dias da data da homologação do procedimento para notificar, por escrito, a chefia do servidor avaliado acerca do resultado da avaliação especial de desempenho; sendo igual o prazo da chefia para dar ciência ao servidor, contado do recebimento da respectiva notificação.

§1º Quando o servidor se recusa a assinar a notificação que lhe dá ciência do resultado da avaliação, a chefia imediata registra o fato no próprio formulário, colhendo a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

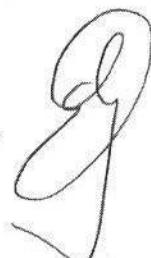
§2º O servidor avaliado ausente é cientificado do resultado da avaliação na data de seu retorno e, sendo o afastamento/licença superior a 10 (dez) dias ou não havendo previsão de retorno, a ciência é dada por correspondência com aviso de recebimento (AR).

Art. 36. Face ao resultado homologado do procedimento de avaliação especial de desempenho, o servidor avaliado tem direito a 2 (duas) instâncias recursais administrativas, observados os procedimentos e prazos previstos neste artigo.

§1º O pedido de reconsideração deve ser interposto pelo interessado em até 10 (dez) dias contados da data da ciência do resultado homologado, dirigido à autoridade homologadora, que tem o mesmo prazo para o julgamento e 5 (cinco) dias para notificar o servidor sobre sua decisão acerca do pedido.

§2º O recurso hierárquico deve ser interposto pelo interessado em até 10 (dez) dias contados da data da ciência da decisão do pedido de reconsideração, dirigido ao Chefe do Poder Executivo, cujo julgamento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, representa o esgotamento da via administrativa.

§3º É de 5 (cinco) dias, contados do encerramento do prazo de julgamento, o prazo da CAED para notificar o servidor avaliado sobre a decisão do recurso hierárquico.



§4º O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico podem ser utilizados uma única vez, em relação a cada um dos procedimentos de avaliação especial de desempenho, e são julgados com imparcialidade pelas autoridades competentes, por meio da análise dos elementos, provas e demais documentos eventualmente juntados ao processo.

§5º Quando a autoridade competente pelo julgamento do pedido de reconsideração ou do recurso hierárquico estiver impedido, afastado ou ocorrer vacância, o prazo para julgamento é suspenso, reiniciando-se no retorno ou a partir da nova nomeação.

Art. 37. Decorridos 971 (novecentos e setenta e um) dias de efetivo exercício, ou completo o 32º mês no serviço público, a CAED tem 45 (quarenta e cinco) dias para realizar o último procedimento de avaliação especial de desempenho e apresentar, ao Secretário Municipal ou autoridade equivalente, o relatório conclusivo acerca da aprovação ou não do servidor avaliado, propondo sua exoneração ou a confirmação no emprego, com base nos resultados das avaliações realizadas.

§1º O Secretário Municipal ou autoridade equivalente aprecia todo o processo de estágio probatório e o relatório conclusivo da CAED, proferindo decisão sobre a aquisição de estabilidade no prazo de 10 (dez) dias.

§2º Havendo proposta de exoneração, o servidor deve ser cientificado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, assegurando-lhe o direito à ampla defesa, por meio de Defesa Escrita, que pode ser apresentada pelo próprio servidor ou por procurador constituído, no prazo de 10 (dez) dias contados da data da ciência.

§3º Recebida a Defesa Escrita, a CAED tem o prazo de 15 (quinze) dias para rever ou confirmar o seu relatório conclusivo, anexando-o e encaminhando todo o processo de estágio probatório à deliberação do Chefe do Poder Executivo.

§4º É do Chefe do Poder Executivo a competência para decisão final quanto a concessão de estabilidade ou a exoneração do servidor, por meio de ato devidamente publicado até o 30º (trigésimo) dia anterior ao último dia do estágio probatório, ou seja, até o 1065º (milésimo sexagésimo quinto) dia de efetivo exercício do servidor avaliado.

§5º Da decisão do Chefe do Poder Executivo não cabe recurso na via administrativa.

Art. 38. O encerramento do processo de estágio probatório é certificado pela CEP que faz juntar aos

autos o despacho e o ato decisório do Chefe do Poder Executivo, bem como a prova de sua publicação, baixando o processo para arquivamento junto ao prontuário funcional do servidor, pelo Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO DO QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES

Seção I - Da Criação de Empregos e/ou Ampliação do Número de Vagas

Art. 39. Para criação de novo emprego ou ampliação do número de vagas para emprego jáexistente, a unidade da Administração Pública Direta interessada apresenta requerimento àSecretaria Municipal de Administração.

§1º O requerimento de que trata o *caput* deve conter:

- I – a justificativa, podendo-se instruí-lo com documentos aptos a comprovar a real necessidade;
- II – o número de vagas para ampliação, quando for o caso;
- III – o número de vagas e as sugestões de denominação, de requisito de escolaridade e/ou de habilitação, de jornada de trabalho, de descrição de atribuições e de remuneração.

§2º A Secretaria Municipal de Administração, no âmbito da competência de gerir os recursos humanos e controlar as despesas com pessoal, deve analisar o requerimento e realizar as diligências necessárias, inclusive pesquisas salariais e estudo estimativo de impacto orçamentário-financeiro, emitindo o seu parecer para posterior deliberação pelo Chefe do Poder Executivo.

§3º Em seu parecer, o Secretário de Administração deve considerar todos os aspectos relacionados à gestão do serviço municipal, inclusive as prioridades de provimento de vagas, o impacto orçamentário-financeiro e o comprometimento da capacidade de investimento do ente governamental em razão da medida, a natureza das atribuições e as possibilidades de remanejamento de servidores ou alternativas viáveis à satisfação da necessidade.

§4º Aprovado o requerimento pelo Chefe do Poder Executivo, o Setor de Expediente, emcolaboração com a Secretaria Municipal de Administração, formulam o projeto de Lei para a criação e/ou ampliação do número de vagas de emprego público permanente, observando o que segue:



I – O projeto de Lei deve conter, no mínimo:

- a) a quantidade de vagas criadas ou ampliadas;
- b) a denominação do emprego criado ou identificação do ampliado;
- c) a jornada de trabalho do emprego;
- d) o requisito de escolaridade/habilitação para provimento do emprego;
- e) a referência salarial aplicável ao emprego;
- f) a descrição das atribuições do emprego e seu enquadramento na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

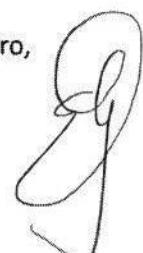
II – O projeto de Lei deve fazer remissão à esta Lei, alterando expressamente os anexos e leis pertinentes para inserção do novo emprego ou ampliação do número de vagas.

III – Na descrição das atribuições do emprego deve-se:

- a) observar o padrão estético, respeitando a ordemalfabética da denominação do emprego permanente cujas atribuições forem inseridas;
- b) usar as palavras e as expressões em seu sentido comum, ressalvados os termos técnicos imprescindíveis à descrição da atividade ou atribuição;
- c) usar frases curtas e concisas;
- d) construir as orações na ordem direta e manter o verbo no infinitivo, evitando preciosismo, neologismo, adjetivações dispensáveis e recursos de estilo;
- e) esgotar as possibilidades de atuação do servidor, inclusive em outras unidades administrativas, distinguindo ou adaptando atribuições aos distintos setores, tomando por base a tabela de atividades constante da CBO respectiva ao emprego.

IV – O projeto de Lei deve ser analisado e aprovado pela autoridade subscritora do requerimento originário, bem como por outras instâncias e autoridades administrativas próprias, antes de sua submissão ao processo legislativo.

V – O projeto de Lei deve estar instruído pelo cálculo do impacto orçamentário-financeiro,



elaborado pelo setor contábil, e não pode incorrer em ofensa aos limites da Lei Complementar federal nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF).

Seção II - Da Movimentação e Outras Modificações em Empregos Permanentes

Art. 40. Os servidores permanentes têm sua lotação definida por necessidade do órgão solicitante, podendo ser removidos ou transferidos, no interesse da Administração Pública Direta, entre seus diversos órgãos e unidades, observando sempre o respeito às atribuições, habilitação profissional e jornada de trabalho próprios do emprego do servidor.

Art. 41. O emprego permanente pode ser declarado desnecessário por Lei de iniciativa do Chefe do Poder Executivo, determinando a extinção imediata das vagas não providas, e classificando como "em extinção na vacância" aquelas ocupadas por servidor em exercício.

§1º Com a publicação da Lei de que trata o *caput* fica vedado o provimento de vagas do emprego declarado desnecessário.

§2º Havendo lista de aprovados em concurso público para o emprego, sua desnecessidade só pode ser declarada após nomeados os classificados até o número de vagas anunciado pelo edital do certame.

Art. 42. A Lei pode determinar a modificação de características do emprego público, tais como a sua denominação, adequação de atribuições, de referência salarial ou de requisito de escolaridade/habilitação para admissões futuras, desde que a modificação ocorra em processo de reorganização funcional ou de reforma administrativa, vedada a transformação, transposição ou aproveitamento de emprego público.

Art. 43. A servidora gestante pode, em caso de recomendação médica devidamente atestada, ter modificadas suas funções ou local de trabalho, sem prejuízo de seus salários e demais vantagens do emprego ou função, não se constituindo desvio de função.

Seção III - Da Readaptação

Art. 44. O servidor que sofre perda ou limitação de capacidade laboral que impossibilite o exercício das atribuições do seu emprego, é submetido ao programa de habilitação e reabilitação profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), nos termos dos artigos 18, § 2º e 89 da Lei federal nº 8.213/1990, regulamentado pelo artigo 136 e seguintes do Decreto federal nº 3.048/1999, sem



o qual não se reconhece sua readaptação.

§1º A readaptação se efetiva pela inserção do servidor em atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, conforme indicação do certificado individual expedido pelo INSS.

§2º Na readaptação, preferentemente, deve ser respeitada a habilitação e/ou o nível de escolaridade exigidos para o emprego de origem do servidor.

§3º É inalterável a referência salarial e a carga horária de trabalho do readaptado, mantendo as condições do emprego permanente ao qual o servidor encontrar-se vinculado, nos termos do artigo 37, § 13º da Constituição da República.

Art. 45. É computado, para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado, inclusive para evolução funcional, quando deve ser avaliado o desempenho no exercício das novas atribuições.

Art. 46. Não se admite readaptação quando as limitações laborais decorrerem de deficiência preexistente e conhecida ao tempo da admissão do servidor, especialmente aquela que tenha sido apresentada como condição de acesso à reserva especial de vagas nos termos do que trata a presente lei.

Seção IV - Da Reversão

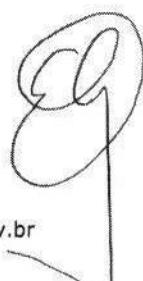
Art. 47. A reversão é o retorno às atividades do servidor aposentado por invalidez, quando a perícia do INSS declarar insubstinentes os motivos de sua aposentadoria.

§1º Respeitada a habilitação profissional, a reversão se dá, preferentemente, no mesmo emprego anteriormente ocupado, ainda que na condição de extranumerário.

§2º Extinto o emprego original, o revertido deve atuar em outro função de atribuições análogas, respeitada a referência salarial do emprego que passar a ocupar.

§3º Da reversão não decorre a contagem do tempo em que o funcionário esteve aposentado para aquisição de nova aposentadoria.

Seção V - Da Reintegração



Art. 48. A reintegração, que decorre de decisão administrativa ou judicial com trânsito em julgado, é o reingresso do funcionário no serviço público, com resarcimento dos prejuízos decorrentes do desligamento indevido.

§1º Quando decorrente de decisão administrativa, a reintegração observa os seguintes prazos máximos:

- I – 10 (dez) dias contados da data da decisão para notificação ao servidor reintegrando;
- II – 30 (trinta) dias contados da notificação ao servidor reintegrando, para a volta ao exercício no serviço público municipal;
- III – 60 (sessenta) dias contados da notificação ao servidor reintegrando para o resarcimento dos prejuízos decorrentes do desligamento indevido.

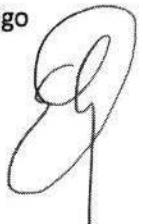
§2º Quando decorre de decisão judicial transitada em julgado, o servidor é reintegrado e o eventual ocupante da vaga fica declarado na condição de extranumerário, até que advenha vacância.

§3º Extinto o emprego de origem, ou declarada sua desnecessidade, o servidor fica em disponibilidade remunerada, até seu adequado aproveitamento em outro emprego, respeitada a habilitação, nível de escolaridade e referência salarial.

Seção VI - Do Efetivo Exercício e das Ausências ao Trabalho

Art. 49. São considerados de efetivo exercício, para todos os fins:

- I – as férias, o descanso semanal remunerado e os recessos no serviço público;
- II – as concessões e licenças previstas nos artigos 320, § 3º; 395 e 473 da CLT;
- III – as licenças maternidade e paternidade, extensiva aos adotantes, nos termos desta Lei;
- IV – as dispensas decorrentes de serviço obrigatório por Lei, incluindo o previsto no artigo 98 da Lei federal nº 9.504/1997;
- V – a licença por acidente do trabalho e durante a vigência do auxílio-acidente decorrente;
- VI – as faltas abonadas, nos termos do artigo 51 desta Lei;
- VII – a licença especial ao pai ou mãe de pessoa com deficiência ou incapacidade, conforme artigo



57, parágrafo único, IV desta Lei;

VIII – a licença prêmio aos membros do magistério, de acordo com lei municipal própria;

IX – a participação em reuniões de colegiados criados pelo Poder Público Municipal, como titular ou membro, mediante convocação e comprovação da presença;

X – o afastamento para exercício de função de confiança ou emprego em comissão, nos termos do artigo 58, I desta Lei.

XI – o afastamento para exercício de mandato eletivo em qualquer ente federado.

XII – o afastamento compulsório para responder procedimento administrativo disciplinar que tenha resultado em sua absolvição.

XIII – o afastamento sindical nos termos da legislação em vigor.

§1º Para que a falta do servidor seja considerada como de efetivo exercício é indispensável a comprovação documental da ocorrência do fato justificador.

§2º A licença saúde é considerada como tempo de serviço para fins remuneratórios durante o período sob a responsabilidade do empregador, mas não tem efeitos para a contagem de tempo de estágio probatório.

Art. 50. Não são computados como tempo de efetivo exercício os períodos relativos a:

I – suspensão disciplinar;

II – faltas injustificadas;

III – afastamento para exercer cargo em comissão em outro ente público federado;

IV – afastamento para tratar de interesses particulares;

V – licença saúde e afastamento por auxílio-doença previdenciário;

VI – licença para descompatibilização e candidatura eleitoral.

Art. 51. Não são consideradas faltas ao serviço as ausências dos servidores municipais da Administração Direta que ocorrem no semestre, em número de:



a- no máximo de 3 (três), para servidor de carga horária de 30 (trinta) horas semanais ou mais, não podendo ultrapassar 1 (uma) no mês e nem de forma consecutiva;

b- no máximo de 2 (duas), para servidor de carga horária de até 30 (trinta) horas semanais ou mais, não podendo ultrapassar 1 (uma) no mês e nem de forma consecutiva

§1º No caso de acompanhamento de doença de filho, cônjuge ou companheiro e dos pais, mediante atestado médico e declaração de próprio punho, o servidor pode utilizar as faltas abonadas de forma consecutiva, até o limite estabelecido no *caput* deste artigo ou o saldo existente dentro do ano fiscal.

§2º As faltas previstas no *caput* e no § 1º deste artigo são abonadas a critério do Secretário Municipal ou autoridade equivalente ao qual o servidor esteja subordinado, e, caso o motivo seja irrelevante, a solicitação de falta abonada é indeferida.

§3º A falta abonada requerida não pode ser fracionada, devendo corresponder à ausência ao trabalho pelo período de um dia, com a duração correspondente à da jornada do servidor.

Subseção I - Da Apresentação de Atestado Médico ou Odontológico

Art. 52. Para fins de justificativa e abono de ausência ao trabalho por motivo de doença, o servidor municipal deve entregar no Departamento de Recursos Humanos, com cópia à chefia imediata, após ratificado por médico do trabalho, atestado médico ou odontológico no prazo máximo e improrrogável de 05 (cinco) dias úteis, a contar do início do atestado.

Parágrafo único. O servidor pode entregar fotocópia do atestado, desde que venha acompanhada da via original, cabendo ao receptor dar fé pública de sua autenticidade.

Art. 53. Sempre que a dispensa ao trabalho for superior a 3 (três) dias, o servidor deve apresentar atestado para fins de perícia médica, nos termos da Resolução CFM nº 1.658/2002, onde conste:

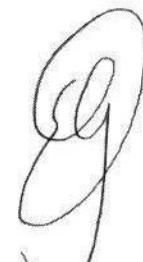
I – o diagnóstico;

II – os resultados dos exames complementares;

III – a conduta terapêutica;

IV – o prognóstico;

V – as consequências à saúde do paciente;



VI – o tempo de repouso estimado para a sua recuperação, expresso numericamente e porextenso;

VII – o registro dos dados de maneira legível;

VIII – a identificação do emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina ou de Odontologia.

Art. 54. Todo e qualquer atestado médico ou odontológico, apresentado por servidor ou em seu nome, deve ser recebido pela Administração, porém, para justificativa e abono de ausência ao trabalho, são considerados apenas aqueles emitidos por profissional competente, e que:

I – especifique o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente, por extenso e numericamente expresso;

II – registre os dados de maneira legível;

III – identifique o emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Classe.

§1º A critério da Administração, qualquer atestado médico ou odontológico pode suscitar agendamento de perícia pelo médico do trabalho por ela designado, para confirmação.

§2º Põe-se, na forma da Lei, todo desvio de finalidade ou abuso cometido em detrimento do bom andamento do serviço municipal, podendo ser reconhecida, justa causa para demissão, nos moldes do artigo 482, 'a', da CLT, e demais medidas cabíveis, a rigor do previsto nos artigos 301 e 302 do Código Penal.

Art. 55. Em caso de acompanhamento de ascendente ou descendente em primeiro grau, quando não houver expressa previsão legal sobre tal concessão, o atestado apresentado pelo servidor pode justificar sua ausência, a critério da autoridade, mas não serve para aboná-la.

Parágrafo único. Aceita a justificativa, nos termos do *caput* deste artigo, o período de ausência do servidor deve ser por ele compensado.

Art. 56. Justifica, porém não abona a ausência ao trabalho o atestado de:

I – consultas de rotina e em consultórios particulares, exceto as consultas de pré-natal;

II – outros exames ou procedimentos eletivos, que possam ser realizados em horário alheio ao da



jornada do servidor.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica ao servidor que necessitar de atendimento médico de urgência ou emergência, decorrente de mal manifestado durante o labor, ou acidente de trabalho.

Seção VII - Das Licenças

Art. 57. São consideradas licenças todas as concessões legalmente previstas, incluídas as hipóteses dos artigos 320, § 3º, 395 e 473, todos da CLT, e as constantes desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os servidores públicos da Administração Direta do Município de Cunha contarão com os seguintes benefícios, atendido o disposto na Lei federal nº 8.113, de 24 de julho de 1991, quando o caso:

- I – licença maternidade ampliada, com duração de 180 (cento e oitenta) dias, extensiva em iguais condições, às servidoras adotantes;
- II – licença paternidade, com duração de 5 (cinco) dias corridos, a contar do primeiro dia útil após o nascimento do filho, extensivo em iguais condições aos servidores adotantes;
- III – período para amamentação estendido, concedido na forma do artigo 396 da CLT, com duração prorrogada até que o filho complete o primeiro ano de vida.
- IV – licença especial, ao pai ou à mãe de pessoa com deficiência ou incapaz na forma da legislação específica, para acompanhamento do filho em consulta ou tratamento médico devidamente comprovado, por até 6 (seis) dias por ano, sem prejuízo salarial;
- V – licença para desincompatibilização e candidatura eleitoral, nos termos da Lei Complementar federal nº 64, de 18 de maio de 1990⁴⁹ e demais normas aplicáveis.

Seção VIII - Dos Afastamentos

Art. 58. São consideradas hipóteses de afastamento do servidor municipal:

- I – exercício de função de confiança ou cargo em comissão, em órgão da estrutura da Administração Pública do município de Cunha;
- II – exercício de cargo em comissão em outro ente público federado;



- III – tratar de interesses particulares;
- IV – exercício de mandato eletivo em qualquer ente federado ou sindical;
- V – o afastamento nos termos do artigo 473 da CLT.

§1º Respeitado o interesse da Administração Pública, o afastamento do servidor ocorre a critério do Chefe do Poder Executivo que motiva sua decisão, ressalvada a hipótese do inciso IV deste artigo.

§2º Em qualquer caso, é ouvida a autoridade competente do órgão de lotação do servidor que requerer o afastamento.

Subseção I - Do Afastamento para Exercício de Função de Confiança ou Cargo em Comissão

Art. 59. O afastamento para exercício de função de confiança ou cargo em comissão no âmbito do serviço público da Administração Direta do município de Cunha é considerado efetivo exercício para os fins previdenciários e demais vantagens pessoais, ressalvadas as regras de evolução funcional específicas para o Quadro do Magistério Público Municipal e o cumprimento do período de estágio probatório, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. O afastamento de que trata o *caput* ocorre sem prejuízo das vantagens pessoais, sendo o afastado remunerado de acordo com a Lei de criação da função de confiança ou do cargo em comissão para o qual for designado/nomeado.

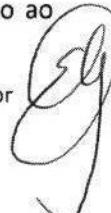
Subseção II - Do Afastamento para Exercício de Cargo em Comissão em Outro Ente Público

Federado

Art. 60. O servidor interessado deve requerer ao Chefe do Poder Executivo a concessão do afastamento de que trata o artigo 58, II, desta Lei, instruindo o pedido com ofício do órgão público do ente federado para o qual será nomeado, manifestando o interesse em sua disponibilidade, observadas as condições previstas neste artigo.

§1º Concedido o afastamento, é de 5 (cinco) dias úteis o prazo para o servidor apresentar, ao órgão próprio da Secretaria de Administração, o ato de nomeação em outro ente, em cópia acompanhada do original ou em publicação oficial, para ser arquivado em seu prontuário funcional, sob pena de nulidade do afastamento.

§2º O afastamento tem vigência coincidente com o período que durar a nomeação, limitado ao



período de 04 (quatro) anos, e se dá com prejuízo da remuneração e das vantagens pessoais, inclusive dos recolhimentos previdenciários e fundiários, não sendo considerado como de efetivo exercício para nenhuma finalidade perante a Administração local, com exceção dos afastamentos dos membros do magistério, os quais podem ser afastados por meio de convênios específicos junto a Secretaria de Estado de Educação, e regulamentadas por decreto do chefe do Executivo.

§3º Caso a nomeação no outro ente ultrapasse 04 (quatro) anos o servidor deverá solicitar novamente o pedido de afastamento nos termos do caput deste artigo, ficando a critério do Chefe do Executivo o seu deferimento.

§4º Cessada a nomeação, é de cinco dias úteis o prazo do servidor para apresentar-se ao órgão próprio da Secretaria de Administração, munido do ato de exoneração do outro ente, em cópia acompanhada do original ou em publicação oficial, para ser arquivado em seu prontuário funcional.

Subseção III - Do Afastamento para Tratar de Interesses Particulares

Art. 61. O afastamento para tratar de interesses particulares é requerido ao Chefe do Poder Executivo, observadas as condições deste artigo, mantendo-se em exercício o requerente até conhecer da decisão.

§1º O afastamento de que trata o *caput* é concedido por período mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez por mais um período de até 2 (dois) anos.

§2º A prorrogação deve ser requerida ao Chefe do Poder Executivo com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data em que se encerra o afastamento originário.

§3º Respeitado o período mínimo, o servidor pode retornar ao exercício do emprego a qualquer tempo, cessando automaticamente o afastamento.

§4º Ao servidor já beneficiado não se concede novo afastamento para tratar de interesses particulares antes de decorridos 2 (dois) anos da cessação do anterior.

§5º Ao servidor em curso de estágio probatório, de procedimento administrativo disciplinar, ou que tenha sido nomeado, removido ou transferido sem ter assumido o exercício do emprego, não se concede o afastamento de que trata o *caput*.

§6º Todos os atos e documentos, desde o requerimento até o retorno do servidor, são registrados em



seu prontuário funcional.

Subseção IV - Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo em Qualquer Ente Federado

Art. 62. Aos servidores em exercício de mandato eletivo é concedido o afastamento de que trata o artigo 58, IV desta Lei, observadas as disposições do artigo 38 da CRFB, como segue:

§1º Tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, fica afastado de seu emprego ou função pelo tempo em que perdurar o mandato.

§2º Investido no mandato de Prefeito, é afastado do emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§3º Investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, continua em exercício, percebendo as vantagens de seu emprego, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo; e, não havendo compatibilidade, aplica-se a norma do §2º deste artigo.

§4º Em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, todo o tempo é considerado de efetivo exercício para todos os fins, exceto para os processos de evolução funcional previsto nesta Lei e no plano de carreira do magistério.

Seção IX - Das Férias e Recessos no Serviço Público

Art. 63. Os servidores municipais gozam férias anualmente, sem prejuízo da remuneração e de outros direitos decorrentes do efetivo exercício, reguladas nos termos dos artigos 129 a 145 da CLT.

Parágrafo único. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Art. 64. A concessão de recessos e/ou pontos facultativos é realizada por ato do Chefe do Poder Executivo, aplicando-se a todo o serviço público ou a determinados setores/unidades administrativas em razão da natureza do fato motivador ou da essencialidade dos serviços.

Parágrafo único. O recesso, para os fins desta Lei, é entendido como período em que, dado o interesse público, a Administração libera servidores do trabalho, podendo, no entanto, determinar a reposição do período ou convocar para retorno ao trabalho antes do prazo previsto.

Seção X - Da Substituição



Art. 65. O servidor do quadro permanente pode, mediante portaria do Chefe do Poder Executivo, substituir ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança em impedimento ou ausente por concessão legal, a critério da Administração Pública.

§1º O servidor substituto faz jus à diferença salarial referente à função que vier ocupar, enquanto durar a substituição, vedada a redução de seu salário original.

§2º Com o retorno do substituído, o servidor substituto retorna ao emprego e à remuneração originais, ainda que em data anterior àquela inicialmente prevista.

Seção XI - Da Vacância

Art. 66. A vacância do emprego público permanente decorre, automaticamente, de:

I – exoneração do servidor efetivo, a seu pedido, como penalidade ou quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II – quando o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido no ato de admissão;

III – aposentadoria compulsória;

IV – aposentadoria concedida nos termos do artigo 37, XIV da Constituição Federal de 1988;

V – posse em outro cargo, emprego ou função inacumulável;

VI – falecimento.

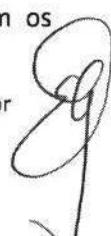
CAPÍTULO V - DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I - Jornadas de Trabalho

Art. 67. As cargas horárias semanais de trabalho aplicáveis a cada emprego permanente do serviço municipal são as constantes das leis de criação dos referidos cargos, sendo que para qualquer carga horária de trabalho, o dia de descanso semanal remunerado incide preferentemente aos domingos, ressalvada a necessidade do serviço.

§1º Os servidores atuantes em escala de revezamento com trabalho aos domingos, contam com dia de descanso semanal remunerado em, pelo menos, um domingo a cada 3 (três) semanas trabalhadas.

§2º Quando, no interesse do serviço, as jornadas podem ser majoradas ou reduzidas com os



respectivos acréscimos ou supressões salariais;

§3º Qualquer que seja a jornada, observam-se as disposições legais e as previstas em Acordo Coletivo de Trabalho aos intervalos inter e intrajornada.

Seção II - Dos Salários

Art. 68. A Secretaria Municipal de Administração é responsável por fazer publicar, anualmente, os valores dos salários dos empregos permanentes;

§1º Os salários e qualquer verba componente da remuneração dos servidores municipais, bem como os índices de revisão geral anual, são fixados ou alterados por lei específica, nos termos do artigo 37, X da CRFB.

§2º Fica estabelecido o dia primeiro de março de cada ano como data base para todas as categorias profissionais do serviço público municipal.

§3º As categorias do Magistério, Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem e os empregos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate à Endemias, possuem piso salarial nacional regulados por Lei federal.

§4º Os reajustes pertinentes à revisão geral anual ocorrem através de índice único, aplicado sobre os salários base do respectivo emprego.

Art. 69. O salário dos servidores municipais e qualquer outra espécie remuneratória, percebida cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais e de qualquer natureza, obedecerão a limitação do artigo 37, XI da CRFB.

Parágrafo único. Ressalvado o disposto no *caput* deste artigo, e nos artigos 37, XIV; 39, §4º; 150, II; 153, III e § 2º, I, todos da CRFB, os salários dos servidores municipais são irredutíveis.

Art. 70. O salário do servidor contratado por prazo determinado ou para trabalho intermitente não pode ser superior ao salário de ingresso (inicial), fixado para o emprego permanente.

Art. 71. Em regra, o salário dos servidores municipais é fixo mensal e o regime de pagamento dos salários é o mensalista.

Parágrafo único. Quando o valor do salário for determinado por hora, considerar-se há, para apuração

do valor mensal, a multiplicação da jornada de trabalho pelo número de dias efetivamente trabalhados no período, acrescido de 1/6 (um sexto) desse total a título de descanso semanal remunerado.

Art. 72. A despesa com pessoal não pode exceder os limites estabelecidos na LRF.

§1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos ou funções, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelo Poder Executivo, só pode ser feita se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes e autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

§2º Para o cumprimento dos limites estabelecidos à despesa com pessoal, a Administração Pública pode adotar, se necessário, as seguintes providências:

- I – determinação de suspensão de realização de horas extras;
- II - redução em pelo menos 30% (trinta por cento) das despesas com cargos em comissão e funções de confiança;
- III – implementação de Planos de Demissão Voluntária, na forma de Lei específica;
- IV – outras medidas legais adotadas pelo Poder Executivo.

Seção II - Dos Direitos, Vantagens Pecuniárias e Gratificações

Art. 73. Consideram-se direitos e vantagens pessoais dos servidores efetivos do Município de Cunha, além de outros previstos constitucionalmente e na CLT, os seguintes:

- I – Adicional de Férias;
- II – Décimo Terceiro Salário;
- III – Adicional por Tempo de Serviço;
- IV – Adicional de Sexta Parte;
- V – Auxílio Funeral;
- VI – Auxílio por Invalidez;



VII – Faltas abonadas, no termo do artigo 51 desta lei;

VIII – Vale Alimentação.

Subseção I - Do Adicional de Férias

Art. 74. O Adicional de Férias corresponde a 1/3 (um terço) do seu salário, consideradas para este fim as gratificações, os adicionais e as demais vantagens pecuniárias legalmente previstos, e a média das horas extraordinárias eventualmente prestadas durante o período aquisitivo.

Subseção II - Do Décimo Terceiro Salário

Art. 75. O Décimo Terceiro Salário é pago no valor do salário base acrescido de gratificações, adicionais e demais vantagens pecuniárias legalmente previstas, e da média das horas extraordinárias eventualmente prestadas no período aquisitivo, sendo 50% (cinquenta por cento) pagos no mês de aniversário do servidor, e 50% (cinquenta por cento) pagos até o dia 20/12 (vinte de dezembro) de cada ano, observado que:

- I – aos servidores aniversariantes no mês de janeiro, os 50% (cinquenta por cento) relativos ao período aquisitivo subsequente, são pagos no mês de fevereiro do ano em curso;
- II – aos servidores aniversariantes no mês de dezembro e aos admitidos no ano em curso, pagam-se em duas parcelas iguais: 50% (cinquenta por cento) até o dia 30/11 (trinta de novembro) e 50% (cinquenta por cento) até o dia 20/12 (vinte de dezembro) de cada ano, ou conforme regulamento à Lei federal nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

Art. 76. O Décimo Terceiro Salário não constitui base de cálculo para adicionais, gratificações ou benefícios de qualquer natureza, nem é computado para fins de concessão de acréscimos ulteriores sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Subseção III - Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 77. O Adicional por Tempo de Serviço é concedido a cada ano de efetivo exercício no serviço público municipal de Cunha, pelo ocupante de emprego permanente, inclusive enquanto afastado para o exercício de cargo em comissão, ou de função de confiança no âmbito da Administração Pública Direta do Município de Cunha, na proporção de 1% (um por cento) do salário base, por ano trabalhado.



Parágrafo único. O adicional de que trata o *caput* tem natureza remuneratória para todos os fins.

Subseção IV - Do Adicional de Sexta Parte

Art. 78. O Adicional de Sexta Parte é concedido a partir do dia em que o servidor completa 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício no mesmo cargo/emprego no serviço público municipal de Cunha, com valor equivalente a 1/6 (um sexto) dos seus vencimentos integrais.

Parágrafo único. O adicional de que trata o *caput* tem natureza remuneratória para todos os fins, tendo como data base para a sua aplicação, a data de promulgação da presente lei, não cabendo pagamentos retroativos.

Subseção V - Do Auxílio Funeral

Art. 79. O servidor municipal da Administração Direta faz jus ao recebimento de Auxílio Funeral, a título indenizatório, nos termos de regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo, nos casos de falecimento:

- a) do servidor;
- b) do cônjuge ou companheiro do servidor;
- c) de descendente sob dependência do servidor;
- d) dos familiares de que tratam as alíneas 'b' e 'c' deste artigo, concomitantemente.

Subseção VI - Do Auxílio Invalidez

Art. 80. O Auxílio Invalidez é recebido pelo servidor aposentado por invalidez permanente, a título indenizatório, pelo período de 12 (doze) meses contados da concessão da aposentadoria, ao valor de um salário mínimo nacional vigente, por mês.

Subseção VII - Do Vale Alimentação

Art. 81. O Vale Alimentação é benefício de natureza indenizatória, fornecido a todo o servidor municipal que com proventos mensais de até dois salários mínimos nacional, consoante aos valores estipulados pela Lei 1544/2007 e suas alterações.

CAPÍTULO VI - DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 82. Regulamento próprio deve dispor sobre o regime disciplinar dos servidores municipais, estabelecendo infrações e penalidades e regulando o procedimento administrativo disciplinar.

TÍTULO II - DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE CUNHA

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Dos Princípios de Valorização do Servidor

Art. 83. A carreira dos servidores municipais tem por princípios básicos:

- I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;
- II – aperfeiçoamento profissional continuado e condições adequadas de trabalho;
- III – atendimento à legislação trabalhista vigente e demais normas de Direito Administrativo;
- IV – melhoria contínua da qualidade da Administração Pública e seus serviços, por meio da valorização e da motivação permanentes dos servidores.

Art. 84. A valorização dos servidores se dá por plano de ascensão remuneratória de gratificação por mérito acadêmico, sem prejuízo dos adicionais por tempo de serviço e outras vantagens legalmente conferidas.

Art. 85. São contemplados pelo Plano de Carreira e Remuneração apenas os servidores públicos da Administração Direta, ocupantes de empregos permanentes e em efetivo exercício das respectivas atribuições, de cargo em comissão ou de função de confiança para a qual venha a ser designado no âmbito do serviço público municipal de Cunha.

Parágrafo único. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal (QMPM) observam exclusivamente o Plano de Carreira próprio.

Seção II - Da Gratificação por Mérito Acadêmico

Art. 86. Para a gratificação por mérito acadêmico, são considerados os seguintes títulos acadêmicos:

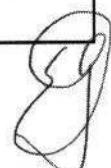
- I – ensino médio, nos termos dos artigos 35 e 36 da Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB);
- II – educação profissional técnica de nível médio, nos termos dos artigos 36-A a 36-D da LDB;



- III – superior, em curso sequencial, nos termos do artigo 44, I da LDB, e com relação direta a função exercida pelo servidor;
- IV – superior, em curso de graduação, nos termos do artigo 44, II da LDB, e com relação direta a função exercida pelo servidor;
- V – pós-graduações lato sensu, denominados especialização, Master Business Administration (MBA), aperfeiçoamento e outros que tenham como requisito a graduação em nível superior, e a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, nos termos do artigo 44, III da LDB, e com relação direta a função exercida pelo servidor;
- VI – pós-graduações stricto sensu, em programas de mestrado ou doutorado, nos termos do artigo 44, III da LDB, e com relação direta a função exercida pelo servidor.

Art. 87. A gratificação por mérito acadêmico, conferida ao servidor estável, resulta de percentual incidente sobre o valor relativo ao salário base do seu emprego, de modo não acumulável, nos seguintes casos:

REQUISITO DO EMPREGO	TÍTULO ACADÊMICO	GRATIFICAÇÃO POR MÉRITO ACADÊMICO
Ensino Fundamental	Ensino Médio ou Educ. Prof. Técnica de Nível Médio (art. 86, I ou II)	3%
	Ensino Superior – Curso Sequencial (art. 86, III)	5%
	Ensino Superior – Graduação (art. 86, IV)	7%
	1ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	10%
	2ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	15%
	Pós-grad. Stricto Sensu Mestrado (art. 86, VI)	18%
	Pós-grad. Stricto Sensu Doutorado (art. 86, VI)	20%



Ensino Médio	Educ. Prof. Técnica de Nível Médio (art. 86, II)	3%
	Ensino Superior – Curso Sequencial (art. 86, III)	5%
	Ensino Superior – Graduação (art. 86, IV)	7%
	1ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	10%
	2ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	15%
	Pós-grad. Stricto Sensu Mestrado (art. 86, VI)	18%
	Pós-grad. Stricto Sensu Doutorado (art. 86, VI)	20%
Habilitação Técnica em Nível Médio	Ensino Superior – Curso Sequencial (art. 86, III)	3%
	Ensino Superior – Graduação (art. 86, IV)	5%
	1ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	7%
	2ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	10%
	Pós-grad. Stricto Sensu Mestrado (art. 86, VI)	15%
	Pós-grad. Stricto Sensu Doutorado (art. 86, VI)	18%
Ensino Superior	1ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	8%
	2ª Pós-graduação Lato Sensu (art. 86, V)	12%
	Pós-grad. Stricto Sensu Mestrado (art. 86, VI)	15%
	Pós-grad. Stricto Sensu Doutorado (art. 86, VI)	18%





§1º A gratificação por mérito acadêmico é única e tem alteração de percentual conforme haja a apresentação do título acadêmico válido, pelo servidor, ao Departamento de Recursos Humanos.

§2º Em nenhuma hipótese são acumulados os percentuais relativos a diferentes títulos acadêmicos apresentados pelo mesmo servidor, prevalecendo o título que lhe confira maior percentual de gratificação.

§3º Não são válidos cursos que figurem em Lei como requisito para admissão, ou que confirmam a escolaridade ou a habilitação necessária ao exercício do emprego público ocupado pelo servidor.

§4º A validade do título acadêmico depende do atendimento às normas educacionais que regulem a oferta dos referidos cursos e da regularidade do credenciamento e autorização da instituição por órgão oficial de ensino.

§5º Os títulos acadêmicos têm validade permanente, e podem ser utilizados, para fins de gratificação por mérito acadêmico, a qualquer tempo, observado um interstício de 3 (três) anos entre a apresentação de cada um.

Art. 88. A gratificação por mérito acadêmico será concedida a requerimento do servidor, mediante a apresentação de título válido, e passa a ser recebida no pagamento do mês subsequente ao da apresentação.

Parágrafo único. É do Departamento de Recursos Humanos, após a emissão de parecer da Procuradoria Municipal, a responsabilidade pela verificação, validação e apostilamento do título apresentado, bem como os demais procedimentos necessários à implantação do benefício ao servidor.

Art. 89. Fica autorizado o Município a conceder o pagamento de subespecialização aos servidores da rede pública municipal, quando houver justificadamente a necessidade para o exercício de suas funções e de que haja a necessidade de formação/capacitação técnica e especializada em suas respectivas áreas de atuação, da seguinte forma:

I - O pagamento da subespecialização será regulamentado por meio de decreto municipal, que

estabelecerá os critérios, requisitos e procedimentos para a concessão deste benefício, bem como os valores a serem pagos aos servidores beneficiados.

II - Para ter direito à subespecialização, após ciência e autorização do executivo municipal por ato próprio deste, o servidor deverá comprovar a conclusão de especialização, nos termos do artigo 44, III da LDB (Lei 9394/1996), devidamente reconhecidos por instituições de ensino ou órgãos competentes, relacionados com suas funções no serviço público municipal.

- a)** Para o início do curso, para os fins de que trata o caput, caberá ao servidor protocolar pedido de autorização junto ao Departamento de Recursos Humanos;
- b)** O Departamento de Recursos humanos do município comunicará, no prazo máximo de 3 dias, o executivo municipal que procederá a autorização ou não para do início do curso;
- c)** Após autorizado, o servidor informará o Departamento de RH acerca do início, término e a unidade responsável pela ministração do curso;
- d)** O servidor somente fará jus ao pagamento após concluído a especialização e apresentado o certificado junto ao Departamento de RH.

III - O pagamento da subespecialização será temporário e poderá ser suspenso a qualquer momento, caso o servidor deixe de cumprir os requisitos estabelecidos no decreto municipal ou em casos de mudança de necessidade do serviço público.

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

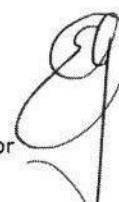
Seção I - Do Enquadramento

Art. 90. Os servidores municipais efetivos, em exercício por ocasião da publicação desta Lei, ficam nela enquadrados, de modo automático, no nível de seus vencimentos, mantidas as demais verbas de direito, a qualquer título, e vedada a redução salarial.

Art. 91. O Poder Executivo tem o prazo de 60 (sessenta) dias para baixar atos regulamentares e outros necessários a implantação desta Lei Complementar.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



Art. 92. Qualquer benefício previsto nesta Lei ocorre sempre sob a observância do limite legal de gastos com pessoal, previsto na Lei Complementar federal nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF).

Art. 93. A execução orçamentária e financeira, relacionada com a Administração Direta do Município de Cunha, continua a onerar as dotações originárias ou os recursos em vigor, observadas as normas de boa técnica orçamentária e sem prejuízo das adaptações transitórias indispensáveis à consecução do interesse administrativo, durante o período de implantação desta Lei.

Art. 94. Esta Lei revoga disposições da legislação municipal que lhe sejam contrárias

Art. 95. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



JOSÉ ÉDER GALDINO DA COSTA
Prefeito Municipal

JUSTIFICATIVA

Nobre Presidente,

Ilustres Camaristas.

O presente projeto de lei, que versa sobre a implantação do Estatuto e do Plano de Carreiras e Remuneração dos Servidores do Município de Cunha, consolida dispositivos legais conexos e estabelece outras providências, surge como resposta aos desafios e às demandas contemporâneas enfrentadas pelo serviço público municipal. Esta justificativa detalhada, minuciosa e complexa tem como objetivo evidenciar a necessidade, a relevância e os benefícios advindos da implementação deste projeto.

Valorização do Servidor Público: A valorização do servidor público é um dos princípios fundamentais para o fortalecimento do serviço público e, consequentemente, para o desenvolvimento sustentável do município de Cunha. Ao instituir o Estatuto e o Plano de Carreiras e Remuneração, buscamos proporcionar um ambiente laboral mais justo, transparente e motivador para os servidores municipais. A valorização não se limita apenas à remuneração, mas também engloba o reconhecimento do mérito, a promoção do bem-estar e a garantia de condições dignas de trabalho.

Incentivo à Capacitação: Investir na capacitação dos servidores públicos é um investimento no próprio desenvolvimento do município. A implementação do Plano de Carreiras e Remuneração incentiva os servidores a buscar constantemente aprimoramento e atualização de conhecimentos, melhorando assim a qualidade dos serviços prestados à população. O estímulo à capacitação não apenas eleva a eficiência do funcionalismo público, mas também contribui para a inovação e modernização dos processos administrativos.

Melhoria da Prestação de Serviços à População: Ao criar um ambiente propício para o desenvolvimento profissional dos servidores, o município de Cunha estará investindo na melhoria da prestação de serviços à população. Servidores motivados, bem remunerados e capacitados são mais engajados e comprometidos com o atendimento de qualidade, o que, por sua vez, resulta em maior satisfação dos cidadãos que utilizam os serviços públicos municipais.



Fortalecimento da Administração Pública: A implementação do Estatuto e do Plano de Carreiras e Remuneração contribui para o fortalecimento da administração pública ao estabelecer critérios claros e objetivos para a progressão na carreira, promoções e capacitação. Isso reduz a subjetividade nas decisões administrativas, promovendo uma gestão mais eficaz e transparente, além de evitar possíveis conflitos decorrentes da falta de normatização.

Alinhamento com a Legislação Vigente: A consolidação dos dispositivos legais conexos em um único instrumento normativo é essencial para garantir o alinhamento do município de Cunha com a legislação vigente, proporcionando segurança jurídica tanto para os servidores quanto para a administração pública. A clareza e a consistência das normas são essenciais para evitar interpretações dúbiais e assegurar a aplicação uniforme das regras.

Por fim, temos que frisar, que de acordo com decisão judicial transitada em julgado junto ao feito nº 1000648-39.2021.8.26-0159, fora revogadas os meios de promoção especificados na Lei Municipal 664/1993, e ainda existe a determinação judicial para regularização dos procedimentos de progressão funcional dos servidores municipais.

Diante do exposto, é notável a importância do presente projeto de lei para o município de Cunha. Ao valorizar o servidor público, incentivar sua capacitação e melhorar a prestação de serviços à população, estaremos promovendo o desenvolvimento social e econômico da comunidade, além de fortalecer a administração pública local. Dessa forma, a implantação do Plano de Carreiras e Remuneração é não apenas uma medida necessária, mas também um investimento estratégico e fundamental para o futuro sustentável de nosso município.

Assim, pugna-se pela aprovação do presente projeto.

Cunha, 17 de novembro de 2023.



JOHÉ EDER GALDINO DA COSTA
Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha

Estado de São Paulo

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO nº 13/2023

ART. 16 DA LEI 101/2000

Em cumprimento ao disposto nos art. 16 e 21 da Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000, e no parágrafo 1º e artigos 37 e 169 da Constituição Federal, considerando as metas e prioridades elencadas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, emitimos o presente parecer.

1) DO MOTIVO

- Implantação do Estatuto e do Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores de Cunha

Trata-se de análise das condições legais para avaliação de dispositivos como a evolução funcional por desempenho e a gratificação por mérito acadêmico dos servidores do Município de Cunha. Tendo em vista as exigências dos artigos 19, 20, II e 21 da Lei Complementar n.º 101/00 bem como de outras exigências legais atinentes à matéria, constatamos que necessário se faz o estudo do Impacto Orçamentário e Financeiro para que possa analisar tais gastos em nossas finanças e em nosso orçamento, assim como os limites das despesas com pessoal do município.

Ressaltamos que devido ao curto prazo, tal estudo será desenvolvido estritamente com base no salário constante na tabela da Lei Municipal 664/1993.

2) DOS CUSTOS

• ESCOLARIDADE

Requisito do emprego	Quantidade servidores	Aumento real R\$ Salário base do cargo	Encargos 31%	Alíquota conforme primeiro título acadêmico alcançado
Ensino Fundamental	333	14.324,28	4.440,52	3% - Ensino Médio
Ensino Médio	69	4.474,30	1.387,03	3% - Ensino Técnico
Ensino Técnico	21	1.733,85	537,49	3% - Ensino Sup. Sequencial
Ensino Superior	64	12.607,78	3.908,41	4% - 1ª Pós Graduação
		33.140,21	10.273,45	
		TOTAL GERAL	43.413,66	

• SEXTA-PARTES

Cargo	Salário base atual	Valor R\$ 1/6
Administrador de Serviços Educacionais	4.773,22	795,54
Assessor Administrativo	9.180,76	1.530,13
Atendente Saúde	1.466,82	244,47
Atendente Saúde	1.320,00	220,00
Atendente Saúde	1.607,98	268,00
Atendente Saúde	1.363,35	227,23
Auxiliar Enfermagem	3.746,70	624,45
Auxiliar Enfermagem	3.520,68	586,78
Auxiliar Enfermagem	3.109,01	518,17
Auxiliar Enfermagem	2.375,00	395,83
Auxiliar Enfermagem	2.664,65	444,11
Auxiliar Estação de Tratamento	1.322,55	220,43
Calceteiro	1.611,04	268,51
Calceteiro	1.785,63	297,61
Calceteiro	1.444,00	240,67



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha
Estado de São Paulo

Cantoneiro	1.375,68	229,28
Cantoneiro	1.603,38	267,23
Cantoneiro	1.375,68	229,28
Cantoneiro	1.375,68	229,28
Cantoneiro	1.320,00	220,00
Cantoneiro	1.320,00	220,00
Contínuo	1.724,92	287,49
Dentista	9.961,10	1.660,18
Dentista	4.980,55	830,09
Dentista	9.961,10	1.660,18
Dentista	9.961,10	1.660,18
Encanador	1.444,00	240,67
Encarregado SERM	3.657,16	609,53
Encarregado Setor Água	2.074,05	345,68
Escrivário	1.481,08	246,85
Escrivário	2.437,64	406,27
Escrivário	5.349,76	891,63
Escrivário	1.602,40	267,07
Escrivário	3.657,16	609,53
Escrivário	2.082,87	347,15
Escrivário	1.602,40	267,07
Escrivário	2.319,40	386,57
Escrivário	1.957,18	326,20
Escrivário	1.481,08	246,85
Escrivário	5.349,76	891,63
Escrivário	2.437,64	406,27
Escrivário	5.349,76	891,63
Escrivário	2.082,87	347,15
Escrivário	1.957,18	326,20
Escrivário	2.437,64	406,27
Escrivário	1.481,08	246,85
Gari	1.320,00	220,00
Gari	1.320,00	220,00
Gari	1.603,38	267,23
Lavador Autos	1.320,00	220,00
Mecânico	1.320,00	220,00
Médico	16.000,00	2.666,67
Merendeira	1.375,68	229,28
Merendeira	1.375,68	229,28
Merendeira	1.320,00	220,00
Motorista	2.526,32	421,05
Operador de Máquinas	2.592,75	432,13
Operador de Máquinas	2.592,75	432,13
Servente	1.320,00	220,00
Servente	1.375,68	229,28
Servente	1.375,68	229,28
Servente	1.320,00	220,00
Servente	1.320,00	220,00
Servente	1.302,00	217,00
Servente	1.375,68	229,28
Servente	1.320,00	220,00
Supervisor Praças Desportivas	3.647,16	607,86
Telefonista	1.320,00	220,00

gk



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha
Estado de São Paulo

Telefonista	1.320,00	220,00
	TOTAL	32.792,58
	Encargos 31%	10.165,70
	TOTAL GERAL	42.958,28

3) DA DESPESA COM PESSOAL

ESTIMATIVA DAS DESPESAS	
Folha outubro/2023	Mensal
Despesa com Pessoal Ativo	2.219.366,69
Inativos	22.374,36
Pensionistas	17.711,00
TOTAL	2.259.452,05
Custos Escolaridade	43.413,66
Custos Sexta Parte	42.958,28
TOTAL da folha prevista (bruta)	2.345.823,99

4) DA PROJEÇÃO ANUAL + 02 EXERCÍCIOS SUBSEQUENTES

	Valores apurados	2024	2025	2026
Gratificação por escolaridade	43.413,66	615.388,63	646.158,06	678.465,96
Sexta-parté	42.958,28	608.933,62	639.380,30	671.349,31
	86.371,94	1.226.346,25	1.287.563,36	1.351.841,27

5) DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO				
Discriminação/exercícios	2024	2025	2026	
A - Superávit financeiro exercício anterior	0,00	0,00	0,00	
B - (+) Previsão de arrecadação	96.655.965,00	101.488.763,25	106.563.201,41	
C - (=) Disponibilidade Financeira	96.655.965,00	101.488.763,25	106.563.201,41	
D - Custo estimado (pessoal)	39.353.160,00	41.320.818,00	43.386.858,90	
D/B - Impacto Orçamentário	40,71%	40,71%	40,71%	
D/C - Impacto Financeiro	40,71%	40,71%	40,71%	
E - Custo estimado novas despesas	1.226.346,25	1.287.563,36	1.351.841,27	
E/B - Impacto Orçamentário	1,26%	1,26%	1,26%	
E/C - Impacto Financeiro	1,26%	1,26%	1,26%	

Fonte: Relatórios Beta Sistemas

6) DA CONFORMIDADE DOS LIMITES GLOBAIS DAS DESPESAS COM PESSOAL

Discriminação/exercícios	2023	2024	2025	2026
	2º quadrimestre	Prevista	Prevista	Prevista
RCL	98.453.169,23	94.135.965,00	98.842.763,25	106.563.201,41
Gastos com Pessoal ¹	40.452.992,60	39.353.160,00	41.320.818,00	43.386.858,90
Gastos com Pessoal atualizados ²		40.579.506,25	42.608.381,36	44.738.700,17
Percentual dos Gastos	41,08%	41,80%	41,80%	41,80%
Percentual dos Gastos atualizados		43,11%	43,11%	43,11%
Limite Prudencial (par. Único art. 22 LRF)	51,30%			
Limite Legal (art. 20 LRF)	54,00%			

Fonte: Relatórios Beta Sistemas



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha

Estado de São Paulo

7) PREMISSAS UTILIZADAS NOS CÁLCULOS

Utilizamos como base de cálculo a folha de pagamento do mês de outubro/2023. Quanto aos valores com total de pessoal foram extraídos da apuração de agosto de 2023 (Quadro 05) e acrescidos com 5% nos anos de 2024 e 2025 conforme estabelecido no artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Na previsão das receitas dos exercícios de 2024, 2025 e 2026 consideramos um crescimento real da economia e uma inflação anual em torno de 5%.

Cumpre-nos informar, que na composição da Receita Corrente Líquida, muitos recursos são de origem específica, como o caso das Transferências de Convênios, Programa Salário Educação, Fundo Especial do Petróleo, que são vedados para pagamento da Folha do Funcionalismo Municipal.

Os cálculos acima demonstrados foram realizados de acordo com a Lei Municipal 664/1993 (salário base) e informações do Departamento de Recursos Humanos.

8) CONCLUSÃO

Conforme os demonstrativos acima expostos, o presente Impacto atende:

- ao exigido pelo artigo 20 inciso III da LRF 101/2000, gasto com pessoal não ultrapassa a 54% para o Executivo e/ou 6% para o Legislativo;
- ao exigido pelo artigo 22, parágrafo único da LRF 101/2000, não ultrapassar 95% do estabelecido no artigo 20 inciso III, sendo 51,30% para o Executivo e/ou 5,70% para o Legislativo.

Cunha, 14 de novembro de 2023.

ANDRÉA MONTEIRO PRINA ZÍDIO
Contadora CRC1SP222743/O-1



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha
Estado de São Paulo

DECLARAÇÃO
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO nº 13/2023

Para fins do disposto no artigo 16 da Lei Complementar Federal nº 101/2000, declaramos que as despesas decorrentes do evento correrão por conta das dotações orçamentárias específicas, que são suficientes às necessidades de empenhamento para o exercício, havendo adequação orçamentária e financeira no orçamento aprovado e compatibilidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Cunha, 14 de novembro de 2023.

JOSÉ ÉDER GALDINO DA COSTA
PREFEITO MUNICIPAL



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha
Estado de São Paulo

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO nº 14/2023

ART. 16 DA LEI 101/2000

Em cumprimento ao disposto nos art. 16 e 21 da Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000, e no parágrafo 1º e artigos 37 e 169 da Constituição Federal, considerando as metas e prioridades elencadas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, emitimos o presente parecer.

1) DO MOTIVO

- Gratificação conforme atribuições da Lei Federal 14.133/2021

Trata-se de análise das condições legais para gratificação pelo exercício das atribuições de Pregoeiro, Agente de Contratação, Presidente e Membros da Comissão de Licitações no âmbito da Administração Direta do Município de Cunha. Tendo em vista as exigências dos artigos 19, 20, II e 21 da Lei Complementar nº 101/00 bem como de outras exigências legais atinentes à matéria, constatamos que necessário se faz o estudo do Impacto Orçamentário e Financeiro para que possa analisar tais gastos em nossas finanças e em nosso orçamento, assim como os limites das despesas com pessoal do município.

2) DOS CUSTOS

Gratificação	Quantidade	Valores mensais R\$	Valores totais + encargos
Pregoeiro	01	1.158,35	1.517,44
Agente contratação	01	579,17	758,71
Presidente Comissão	01	1.158,35	1.517,44
Membros de apoio	04	2.316,68	718,17
		TOTAL	4.511,76

3) DA DESPESA COM PESSOAL

ESTIMATIVA DAS DESPESAS	
Folha outubro/2023	Mensal
Despesa com Pessoal Ativo	2.219.366,69
Inativos	22.374,36
Pensionistas	17.711,00
TOTAL	2.259.452,05
Custo da despesa anterior	86.371,94
Custo da nova despesa	4.511,76
TOTAL da folha prevista (bruta)	2.350.335,75

4) DA PROJEÇÃO ANUAL + 02 EXERCÍCIOS SUBSEQUENTES

	Valores apurados	2024	2025	2026
Gratificação	4.511,76	63.954,19	67.151,90	70.509,50

gj.



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha

Estado de São Paulo

5) DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO			
Discriminação/exercícios	2024	2025	2026
A - Superávit financeiro exercício anterior	0,00	0,00	0,00
B – (+) Previsão de arrecadação	96.655.965,00	101.488.763,25	106.563.201,41
C – (=) Disponibilidade Financeira	96.655.965,00	101.488.763,25	106.563.201,41
D - Custo estimado (pessoal)	39.353.160,00	41.320.818,00	43.386.858,90
D/B – Impacto Orçamentário/Financeiro	40,71%	40,71%	40,71%
E - Custo estimado despesa anterior	1.226.346,25	1.354.715,26	1.422.350,77
E/B – Impacto Orçamentário/Financeiro	1,26%	1,26%	1,26%
F - Custo estimado nova despesa	63.954,19	67.151,90	70.509,50
F/B – Impacto Orçamentário/Financeiro	0,06%	0,06%	0,06%
Custo total de pessoal	42,03 %	42,03 %	42,03 %

Fonte: Relatórios Beta Sistemas

6) DA CONFORMIDADE DOS LIMITES GLOBAIS DAS DESPESAS COM PESSOAL

Discriminação/exercícios	2023	2024	2025	2026
	2º quadrimestre	Prevista	Prevista	Prevista
RCL	98.453.169,23	94.135.965,00	98.842.763,25	103.784.901,41
Gastos com Pessoal ¹	40.452.992,60	39.353.160,00	41.320.818,00	43.386.858,90
Gastos com Pessoal atualizados ²		40.643.460,44	42.675.633,46	44.809.415,13
Percentual dos Gastos	41,08%	41,80%	41,80%	41,80%
Percentual dos Gastos atualizados		43,17%	43,17%	43,17%
Limite Prudencial (par. Único art. 22 LRF)	51,30%			
Limite Legal (art. 20 LRF)	54,00%			

Fonte: Relatórios Beta Sistemas

7) PREMISSAS UTILIZADAS NOS CÁLCULOS

Utilizamos como base de cálculo a folha de pagamento do mês de outubro/2023. Quanto aos valores com total de pessoal foram extraídos da apuração de agosto de 2023 (Quadro 05) e acrescidos com 5% nos anos de 2024 e 2025 conforme estabelecido no artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Na previsão das receitas dos exercícios de 2024, 2025 e 2026 consideramos um crescimento real da economia e uma inflação anual em torno de 5%.

Cumpre-nos informar, que na composição da Receita Corrente Líquida, muitos recursos são de origem específica, como o caso das Transferências de Convênios, Programa Salário Educação, Fundo Especial do Petróleo, que são vedados para pagamento da Folha do Funcionalismo Municipal.

8) CONCLUSÃO

Conforme os demonstrativos acima expostos, o presente Impacto atende:

- ao exigido pelo artigo 20 inciso III da LRF 101/2000, gasto com pessoal não ultrapassa a 54% para o Executivo e/ou 6% para o Legislativo;
- ao exigido pelo artigo 22, parágrafo único da LRF 101/2000, não ultrapassar 95% do estabelecido no artigo 20 inciso III, sendo 51,30% para o Executivo e/ou 5,70% para o Legislativo.

Cunha, 14 de novembro de 2023.

ANDRÉA MONTEIRO PRINA IZIDRO
Contadora CRC1SP222743/O-1



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Cunha
Estado de São Paulo

DECLARAÇÃO
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO nº 14/2023

Para fins do disposto no artigo 16 da Lei Complementar Federal nº 101/2000, declaramos que as despesas decorrentes do evento correrão por conta das dotações orçamentárias específicas, que são suficientes às necessidades de empenhamento para o exercício, havendo adequação orçamentária e financeira no orçamento aprovado e compatibilidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Cunha, 14 de novembro de 2023.

JOSÉ ÉDER GALLINO DA COSTA
PREFEITO MUNICIPAL



**EXCELENTISSIMA SENHORA DOUTORA JU\xc7A DE DIREITO
DA COMARCA DE CUNHA**

SUMA:

**1 - SISTEMA DE PROMO\u00c7OES DO
EXECUTIVO MUNICIPAL - AUS\u00c9NCIA DE
REGULAMENTA\u00e7\u00e3O COM CRIT\u00c9RIOS
OBJETIVOS E DETALHADOS - ABERTURA
PARA FAVORITISMOS - OFENSA A
LEGALIDADE, IMPESSOALIDADE E
EFICI\u00c3NCIA.**

2 - OBRIGA\u00c7\u00e3O DE N\u00c3O FAZER

O MINIST\u00c9RIO P\xfablico DO ESTADO DE S\u00c3O PAULO, por interm\u00e9dio do Promotor de Justi\u00e7a da Cidadania infra-assinado, vem, respeitosamente, \u00e0 presen\u00e7a de Vossa Excel\u00eancia, com base na Constitui\u00e7\u00e3o da Rep\u00fAblica e na Lei n\u00b0 7347/85, propor

A\u00e7\u00e3o Civil P\xfablica, com pedido de tutela provis\u00f3ria de urg\u00eancia e evid\u00eancia em face da:

MUNIC\u00dPIO DE CUNHA, pessoa jur\u00edca de direito p\u00ublico interno, representado pelo Prefeito Municipal, com endere\u00e7o na Praça C\u00f3nego Siqueira, n\u00b0 27, Centro, Cunha-SP, CEP n\u00b0 12.530-000, ou pela Procuradoria do Munic\u00f3pio, pelas raz\u00f5es de fato e de direito a seguir aduzidas.

I — DOS FATOS e FUNDAMENTOS JURÍDICOS

O Tribunal de Contas rejeitou as contas do Executivo Municipal no ano de 2016, apontando várias ilegalidades, entre elas a falta de regulamentação do sistema de Promoções do Executivo Municipal.

Assim, foi instaurado o procedimento 14.0249.0000004/2021-2, posteriormente evoluído para inquérito civil 66.0249.0000004/2021-2 (DOC. 02) para a apuração, havendo outras investigações em curso ante o apontando no procedimento da Corte de Contas.

Afirmou a Corte de Contas (DOC 03 – fls. 11, 16 e 17):

D.3.2. PROMOÇÕES IRREGULARES DE SERVIDORES

- ✓ *Inexistência de processos de avaliação individual de desempenho e norma regulamentadora para as promoções concedidas a servidores, contranário a legislação municipal bem como o princípio da reserva legal específica.*
- ✓ *Discrepâncias entre remunerações de servidores ocupantes de cargos idênticos, provocadas pelas irregulares concessões de promoções.*
- ✓ *Realização de despesas com a remuneração dos servidores, sem o devido amparo legal e sem a observância dos princípios previstos na Constituição Federal.*
- ✓ *Proposta de encaminhamento das Autos ao Ministério Público Estadual.*

Assorvinda a Fiscalização constatou que o sistema de promoções não foi regulamentado no município, como determina a Lei Municipal nº 664/03. Não obstante, o chefe do executivo concedeu promoções a servidores baseadas em resoluções próprias, sem avaliação individual de desempenho ou processo de progressão funcional, o que confere excessivo poder discricionário ao Prefeito.

Esse procedimento fere os princípios da isonomia, imparcialidade, moralidade e, sobretudo, o da legalidade previstos no artigo 37 da Constituição Federal e no artigo 111 da Constituição Estadual Paulista. Sendo assim, determino à Origem que edite norma regulamentadora da matéria, de maneira a impedir tais distorções.

Tais falhas demonstram que o Prefeito de Cunha tem um excessivo poder administrativo atinente à gestão de pessoas no município, possibilitando o beneficiamento de alguns servidores em detrimento de outros, através de simples publicações de portarias. A sua discricionariedade.

Como se vê acima, fica fácil perceber os problemas gerados pela ausência de regulamentação adequada no sistema de promoções dos servidores do Poder Executivo, podendo ser citado como exemplos:

- 1) Abertura de favoritismos nas promoções;
- 2) Ofensa à legalidade;
- 3) Ofensa à imparcialidade, por permitir direcionamentos na escolha;
- 4) Ofensa à eficiência, já que se promove sem critérios objetivos de aferição de merecimento;
- 5) Concentração de poder na mão do alcaide;
- 6) Subordinação dos servidores, que ficam receosos em não serem promovidos por ausência de critérios objetivos;

Vejamos, então, a legislação municipal sobre o tema:

Diz a Lei Municipal 664/1993 (DOC. 03 – fls. 33/46):

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO

Artigo 20 - A promoção é o procedimento através do qual a Administração proporciona aos integrantes do quadro de pessoal, detentores de emprego de natureza permanente a possibilidade de ascenção funcional.

Parágrafo Único: A promoção será efetuada obedecendo aos critérios de antiguidade e merecimento, por Portaria.

Artigo 21 - A aplicação do disposto no "caput" do artigo anterior, proporcionará ao servidor a passagem de um grau para outro, imediatamente superior àquele em que se encontra classificado, dentro da respectiva referência.

ARTIGO 58 - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

.....
.....

VII- Referência - é o indicativo da posição do servidor na escala de vencimentos ou salários representada por algarismos árabicos.

VIII- Grau - é o desdobramento da referência destinado à evolução funcional do servidor público, indicado pelas letras do alfabeto.

Artigo 27 - A regulamentação do sistema de promoção será disciplinada através do regulamento interno.

A Lei 664/93 prevê um quadro de promoções com referências e graus (letras são os graus e os números as referências):

REF.	ANEXO 04 - VENCIMENTOS DOS CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO, NOS ESPAÇOS DE NATUREZA PERMANENTE E EX CONTRATADA					
	A	B	C	D	E	F
1	3.997,10	3.997,10	3.997,10	3.997,10	3.997,10	3.997,10
2	3.946,30	3.946,30	3.946,30	3.946,30	3.946,30	3.946,30
3	3.995,25	3.995,25	3.995,25	3.995,25	3.995,25	3.995,25
4	3.970,40	3.970,40	3.970,40	3.970,40	3.970,40	3.970,40
5	3.799,35	3.799,35	3.799,35	3.799,35	3.799,35	3.799,35
6	3.798,50	3.798,50	3.798,50	3.798,50	3.798,50	3.798,50
7	3.694,70	3.694,70	3.694,70	3.694,70	3.694,70	3.694,70
8	3.693,85	3.693,85	3.693,85	3.693,85	3.693,85	3.693,85
9	4.091,40	4.091,40	4.091,40	4.091,40	4.091,40	4.091,40
10	4.100,50	4.100,50	4.100,50	4.100,50	4.100,50	4.100,50
11	4.200,60	4.200,60	4.200,60	4.200,60	4.200,60	4.200,60
12	4.300,70	4.300,70	4.300,70	4.300,70	4.300,70	4.300,70
13	4.400,80	4.400,80	4.400,80	4.400,80	4.400,80	4.400,80
14	4.500,90	4.500,90	4.500,90	4.500,90	4.500,90	4.500,90
15	5.000,10	5.000,10	5.000,10	5.000,10	5.000,10	5.000,10
16	6.200,20	6.200,20	6.200,20	6.200,20	6.200,20	6.200,20
17	6.300,30	6.300,30	6.300,30	6.300,30	6.300,30	6.300,30
18	6.300,40	6.300,40	6.300,40	6.300,40	6.300,40	6.300,40
19	6.300,50	6.300,50	6.300,50	6.300,50	6.300,50	6.300,50
20	10.300,00	10.300,00	10.300,00	10.300,00	10.300,00	10.300,00
21	10.300,10	10.300,10	10.300,10	10.300,10	10.300,10	10.300,10
22	10.300,20	10.300,20	10.300,20	10.300,20	10.300,20	10.300,20
23	10.300,30	10.300,30	10.300,30	10.300,30	10.300,30	10.300,30
24	10.300,40	10.300,40	10.300,40	10.300,40	10.300,40	10.300,40

Como se vê acima, o sistema de promoções é calcado em antiguidade e merecimento, e deveria ser regulamentado (art. 27). Porém, até a presente data, isso não ocorreu como respondeu o próprio Alcaide em duas oportunidades (DOC 03 – fls. 32 E DOC 10):

MPSP | MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DE SÃO PAULO

Venho através do presente, em atenção ao Ofício supra mencionado, dentro do prazo concedido, apresentar as informações solicitadas juntamente com cópia da Lei Municipal 664/93 que segue em anexo.

1 - O único sistema de promoções existente no município, utilizado nos últimos 28 anos, é o constante dos artigos 18 a 27 da Lei 664/93, não tendo sido localizado outro sistema em vigor.

Mantengo-me à disposição para outras informações que se fizerem necessárias.

Aproveito a oportunidade para renovar perante V.Exa. protestos de estima e consideração.

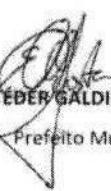

JOSE EDER GALDINO DA COSTA
Prefeito Municipal de Cunha

Valho-me do presente, em resposta ao Ofício nº 019/2021, datado de 12 de janeiro último, para apontar ciência acerca da solicitação de informação acerca da existência de "(...) alguma legislação específica que regulamente o sistema de promoções no município nos termos dos artigos 20 a 27 da Lei 664/93, notadamente artigo 27?"

Nesse sentido, salvo melhor juizo, não há Regulamento Interno que proceda a regulamentação do sistema de promoção.

Renovamos nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,


JOSE EDER GALDINO DA COSTA
Prefeito Municipal

Esta Promotoria representou a E. Procuradoria Geral de Justiça para apuração de eventual constitucionalidade por omissão, (ADIN por omissão) ou uso da via do mandado de injunção a fim de evitar eventual conflito com outras medidas a serem adotadas na origem.

O entendimento da Procuradoria foi de que a matéria comporta apenas continuidade na via difusa.

Assim ficou ementado o Parecer do Promotor de Justiça Assessor, depois encaminhado a Subprocuradoria para decisão (DOC. 26 – fls. 01):

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. REPRESENTAÇÃO. OMISSÃO LEGISLATIVA. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE REGRAMENTO ESPECÍFICO ACERCA DO SISTEMA DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL NO MUNICÍPIO DE CUNHA. FALTA DE PARÂMETRO CONSTITUCIONAL. EVENTUAL CRISE DE LEGALIDADE. EVENTUAIS PROVIDÊNCIAS A SEREM TOMADAS NA VIA DIFUSA. ARQUIVAMENTO.

1. Representação para análise de inconstitucionalidade por omissão, em razão de ausência de regramento específico versando sobre o sistema de promoções dos servidores do Município de Cunha.
2. Falta de parâmetro na Constituição do Estado, o que desautoriza a propositura de ação direta de constitucionalidade por omissão.
3. Descabimento do mandado de injunção que não é sucedâneo de ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Lide que não coloca em cena vulneração direta do exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania.
4. Eventual omissão perante a lei não autoriza ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Providências a serem perseguidas na via difusa.
5. Arquivamento.

Do citado Parecer tem-se (DOC 26 – fls. 11/12):

In casu, não se antevê a possibilidade de intervenção excepcional do Judiciário para a realização de vontade constitucional, pois se está diante de eventual crise de legalidade na regulamentação da lei.

.....

Se não se pode impor ao Poder Executivo prazo para regulamentar a lei, a fim de não incidir em usurpação da atribuição do Prefeito Municipal que tem a prerrogativa de verificar, em consonância com a conveniência e oportunidade, o momento mais adequado para edição de ato normativo secundário, nada obsta, contudo, a que o próprio representante apure, casuisticamente, as resoluções publicadas sem lastro em avaliação individual de desempenho ou processo de progressão funcional, para além da discricionariedade do Prefeito, e com possíveis violações aos princípios administrativos insculpidos no art. 37, da Carta Magna. **Ainda, nada obsta a propositura de ação civil pública que imponha a obrigação de fazer almejada na representação em análise, com a demonstração, concreta, dos prejuízos que a demora esteja acarretando ao Município. Grifo nosso**

Referido Parecer foi encaminhado ao Excelentíssimo Dr. Wallace Paiva Martins Junior, Subprocurador Geral de Justiça que assim se manifestou em seu despacho (DOC. 25):

1. Adotado seu relatório, acolho os fundamentos do parecer da Assessoria Jurídica como razões de decidir e o faço para determinar o arquivamento dos autos.
2. **Adiciono que a falta de parâmetro constitucional, com violação direta, impede o trato da matéria na jurisdição constitucional, pois, diferentemente do que ocorre com determinadas carreiras públicas (magistrados e membros do Ministério Público), não há preceito constitucional estabelecendo a anciانidade e o merecimento como critérios de movimentação funcional vertical – embora repute absolutamente essencial e sem prejuízo de critérios outros – a**

determinar que lei em sentido formal os discipline. Por isso, não se verifica a ocorrência do pressuposto inexorável da omissão constitucional lesiva, radicado na mora do dever de legislar. Grifo e negrito nosso.

3. Ciência ao representante.

Em suma, entendeu-se que a matéria não é de inconstitucionalidade concentrada, mas sim difusa, o que levou, então, a presente ação, já que em resposta a Procuradoria Geral de Justiça o Município apenas disse que iria criar um plano de carreiras, mas nada falou quanto a não aplicação da lei até que isso ocorra, o que poderá dar ensejo a outras promoções indevidas (DOC 29).

Como se vê, a lei 664/93 tem quase 28 anos ou mais. E até hoje não foi regulamentada.

Ora, como podem servidores de carreira serem promovidos por antiguidade e merecimento sem regramento objetivo que defina tais critérios ?

Por exemplo, os servidores do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de São Paulo tem plano de cargos e carreiras previstos na LC 1118/10 que disciplina a matéria em 43 artigos. E no artigo 14 estatui que (DOC 27 – fls. 04):

Artigo 14 - A movimentação vertical do servidor na carreira, após o aproveitamento no estágio probatório, ocorrerá mediante progressão e promoção funcional.

§ 1º - A progressão funcional é a movimentação do servidor de uma referência para a imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, observados os interstícios de 1 (um) ano para a Classe A, 2 (dois) anos para a Classe B e 3 (três) anos para a Classe C, de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho e demais critérios a serem fixados em

regulamento próprio. (NR)

§ 2º - A promoção funcional é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, vencido o estágio probatório para fins de estabilidade, observados os interstícios de 1 (um) ano para a evolução da Classe A para a Classe B e de 2 (dois) anos da Classe B para a Classe C, contados desde a progressão funcional imediatamente anterior e dependendo, cumulativamente, do resultado da avaliação formal de desempenho e da participação em cursos de aperfeiçoamento, ações ou programas de capacitação indicados pela Comissão Permanente de Evolução Funcional e a serem oferecidos, preferencialmente, pelo Ministério Público. (NR)

Como se vê, há a previsão de avaliação formal de desempenho.

A Resolução PGJ 1035/2017 (DOC. 28 – fls. 43/44) tratou do tema supra em vários de seus artigos:

Art. 81. A **avaliação formal do desempenho** dos servidores do Ministério Público do Estado de São Paulo **será periódica** e observará o disposto no “caput” e incisos I, II e III do artigo 63 da presente Resolução. (Nova redação pela Resolução nº 1.297/2020-PGJ, de 28/12/2020).

Parágrafo único. A **periodicidade de cada etapa de avaliação formal de desempenho será anual**, iniciando-se sempre em 1º de janeiro e terminando em 31 de dezembro de cada exercício. (Renumerado pela Resolução nº 1.297/2020-PGJ, de 28/12/2020).

Art. 90. Os processos **de progressão e de promoção funcional far-se-ão, alternadamente, um ano por antiguidade e outro por merecimento**, obedecidos os interstícios mínimos estabelecidos na lei, levando em

conta os resultados da avaliação formal de desempenho e considerando, como data base, o dia 31 de julho do respectivo exercício.

Lendo-se os artigos 93 a 103 da Resolução supra, nota-se que as progressões ou promoções dependem de alguns requisitos a saber: obtenção de índices de aproveitamento nas avaliações funcionais, participar de cursos de capacitação, não apresentar falta injustificada, não ter sofrido sanção disciplinar, etc.

Fácil perceber que o atual sistema municipal de promoções é uma carta em branco para se promover qualquer servidor sem uma mínima garantia de objetividade e que ele, de fato, tem direito a ela.

Do jeito que está hoje, abre-se espaço para **favoritismos nas promoções, ofensa à legalidade, moralidade e impessoalidade, por permitir direcionamentos na escolha, além de ofensa à eficiência, já que se promove sem critérios objetivos de aferição de merecimento**. Disso resulta concentração de poder na mão do alcaide e subordinação dos servidores, que ficam receosos em não serem promovidos por ausência de critérios objetivos, entre outros.

Tal situação está em descompasso com o regramento constitucional.

Diz a CF/88:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

.....

Patente está que um sistema de promoções tal como hoje previsto, ofende todos os princípios supra.

E note-se que o que se busca com a presente ação não é fruto de um pensamento apenas da Instituição Ministério Público, já que a própria Lei 664/93 prevê:

Artigo 37 - A regulamentação do sistema de promoção será disciplinada através de regulamento interno.

Ou seja, essa regulamentação é obrigatória e deve vir não apenas por ato interno, mas por Lei em sentido formal, como bem observou o Subprocurador Wallace Paiva Martins Junior, cuja manifestação repito abaixo:

- 2 Adiciono que a falta de parâmetro constitucional, com violação direta, impede o trato da matéria na jurisdição constitucional, pois, diferentemente do que ocorre com determinadas carreiras públicas (magistrados e membros do Ministério Público), não há preceito constitucional estabelecendo a ancianidade e o merecimento como

critérios de movimentação funcional vertical – embora repute absolutamente essencial e sem prejuízo de critérios outros – a determinar que lei em sentido formal os discipline. Por isso, não se verifica a ocorrência do pressuposto inexorável da omissão constitucional lesiva, radicado na mora do dever de legislar. Grifos nossos

Discorrendo sobre o princípio da legalidade, observa com argúcia CELSO RIBEIRO BASTOS que:

"com relação à Administração, não há princípio de liberdade nenhum a ser obedecido. É ela criada pela Constituição e pelas leis como mero instrumento de atuação e aplicação do ordenamento jurídico. Assim sendo, cumprirá melhor o seu papel quanto mais atrelada estiver à Própria lei, cuja vontade deve sempre prevalecer. Embora a Administração munha-se de agentes humanos, de cujo processo intelectual e volitivo vai valer-se para poder manifestar um querer seu, a verdade é que nesse campo os processos psíquicos humanos não são prestigiados enquanto titulares de uma liberdade que se quer ver respeitada, mas tão somente enquanto instrumentos da realização dos comandos legais que não poderiam evidentemente passar do seu nível abstrato normativo para o concreto, sendo por intermédio de decisões humanas. De tudo ressalta que a Administração não tem fins próprios, mas há de buscá-los na lei, assim como, em regra não desfruta de liberdade, escrava que é da ordem jurídica" (Curso de Direito Administrativo, 1994, Ed. Saraiva, p. 25).

No tocante à moralidade administrativa, é oportuna a lição de HAURIOU, que definiu-a como sendo:

"o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração; implica saber distinguir não só o bem e o mal, o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente

e o inconveniente, mas também entre o honesto e o desonesto; há uma moral institucional, contida na lei, imposta pelo Poder Legislativo, e há a moral administrativa, que é imposta de dentro e que vigora no próprio ambiente institucional e condiciona a utilização de qualquer poder jurídico, mesmo o discricionário" (apud Celso Ribeiro Bastos, ob. cit., p. 36).

Princípio da imensoalidade.

Este significa que o Administrador não deve dirigir seus atos administrativos para si, ou para determinadas pessoas que queira beneficiar. A Administração deve buscar sempre um fim público e imensoal, para não favorecer ninguém. RUY CIRNE LIMA observa que a palavra administração, tanto sob a ótica do direito privado como do direito público, designa atividade do que não é proprietário.

Prosseguindo, o mesmo autor afirma que:

"O fim - e não a vontade - domina todas as formas de administração. Supõe, destarte, a atividade administrativa a preexistência de uma regra jurídica, reconhecendo-lhe uma finalidade própria. Jaz, consequentemente, a administração pública debaixo da legislação que deve enunciar e determinar a regra do direito... " - "A administração, segundo o nosso modo de ver, é a atividade do que não é Proprietário - do que não tem a disposição da coisa ou do negócio administrado ... Opõe-se a noção de administração à de propriedade visto que, sob administração, o bem não entende vinculado à vontade ou personalidade do administrador, porém, à finalidade imensoal a que essa vontade deve servir" (Princípios de Direito Administrativo, Ed. RT, 5a edição, 1.982, p. 20 e 22).

Não bastasse isto, a Lei Orgânica colocou ainda em seu artigo primeiro que:

Art. 1º - O Município da Estância Climática de Cunha integra, com autonomia política, administrativa e financeira, a República Federativa do Brasil e o Estado de São Paulo, nos termos da Constituição Federal e da Constituição do Estado

.....

Assim, embora mais do que suficientes a previsão da Magna Carta e da Constituição Estadual, com os dispositivos acima (art. 78 e 1º) o legislador municipal viu por bem realçar a exigência do respeito de todos aos princípios mencionados, tanto que colocou expressamente no artigo 1º da Lei Orgânica a necessidade de cumprir-se o disposto na Magna Carta e na Constituição Estadual.

Com o artigo 1º, o legislador municipal cumpriu o artigo 29 da Constituição Federal e artigo 144 da Constituição Estadual, abaixo citados:

Art. 29 – CF/88 - O Município reger-se-á por lei orgânica, votada em dois turnos, com o interstício mínimo de dez dias, e aprovada por dois terços dos membros da Câmara Municipal, que a promulgará, atendidos os princípios estabelecidos nesta Constituição, na Constituição do respectivo Estado e os seguintes preceitos: - grifo nosso

.....

Artigo 144 – CE - Os Municípios, com autonomia política, legislativa, administrativa e financeira se auto organizarão por Lei Orgânica, atendidos os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nesta Constituição. – grifo nosso

Como se percebe, o sistema se entrelaça para impor a todos os agentes públicos o respeito aos princípios citados. Tudo para que fique bem claro ao administrador supremo que ele apenas tem o mandato para alcançar o bem comum e proteger apenas o interesse público.

2 - DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA e EVIDÊNCIA

Diz o novo CPC:

Art. 294. A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência.

Parágrafo único. A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental.

Art. 297. O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória.

Parágrafo único. A efetivação da tutela provisória

observará as normas referentes ao cumprimento provisório da sentença, no que couber.

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando:

.....
IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

Como se vê culta julgadora, nos termos do artigo supra, todos os elementos para a concessão da tutela de urgência e evidência estão

presentes, pois a própria requerida reconhece que não há regulamentação sobre o sistema de promoções no Poder Executivo no Município de Cunha quando a própria lei 664/93 em seu artigo 27 a exige:

Valho-me do presente, em resposta ao Ofício nº 019/2021, datado de 12 de janeiro último, para apontar ciência acerca da solicitação de informação acerca da existência de "...alguma legislação específica que regulamente o sistema de promoções no município nos termos dos artigos 20 a 27 da Lei 664/93, notadamente artigo 27?"

Nesse sentido, salvo melhor juizo, não há Regulamento Interno que proceda a regulamentação do sistema de promoção.

Renovamos nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,



JOSE EDER GALDINO DA COSTA
Prefeito Municipal

E como dito, disseram que ainda vão fazer um plano de carreira (DOC 29) ou seja, não há garantia que a lei atual não seja aplicada.

O *fumus boni iuris* está claro então, por ausência de completa regulamentação do sistema de promoções para o quadro de pessoal do Poder Executivo.

O mesmo tanto quanto ao *periculum in mora*, já que novas promoções poderão ser concedidas sem que haja regramento objetivo sobre a matéria. Evidente que o resultado buscado por essa ação não pode esperar o trânsito em julgado dos autos, pelo evidente risco já citado de inúmeras promoções serem concedidas e assim se manterem por anos, de

forma indevida e sem lastro.

Assim, pede-se a este juízo que:

1 - seja imposta a ré a **OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, isso é, não efetivar nenhuma nova promoção de qualquer servidor público do Poder Executivo**, até que haja regulamentação formal, por lei específica e contendo, **no mínimo**, os seguintes **critérios objetivos a saber**: a) fixação de tempo mínimo na situação funcional atual (referência e grau em que se encontra o servidor); b) fixação de nota mínima ou aproveitamento mínimo na avaliação funcional **anual**; c) participação em cursos de capacitação; d) percentual mínimo de frequência ao serviço, e) ausência de punições disciplinares, tudo sob pena do pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada promoção que for concedida, a incidir a partir do primeiro dia imediato à promoção concedida. Observo que esses requisitos mínimos citados não são exigências descabidas, já que o sistema da lei 664/93 é completamente omisso quanto aos requisitos imprescindíveis como se vê do texto legal (DOC. 03 – fls. 33/46).

2 – subsidiariamente, caso este juízo entenda que os critérios objetivos deverão ser objeto de discussão mais ampla ao longo da instrução – o que se coloca apenas por amor ao debate - que, então, seja imposta a ré, por ora, a **OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, isso é, não efetivar nenhuma nova promoção de qualquer servidor público do Poder Executivo com base na lei 664/93**, sob pena do pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada promoção que for concedida, a incidir a partir do primeiro dia imediato à promoção concedida.

3 - DO PEDIDO PRINCIPAL:

Dante do exposto requer, após a concessão da tutela:

- a) seja a ré citada dos termos da presente ação - e da tutela que se espessa deferimento - por oficial de justiça (Art 247 III CPC) para, querendo, apresentar resposta, sob pena de revelia, com a observância do que dispõe o artigo 212 § 2º, do Código de Processo Civil;
- b) a dispensa do pagamento de custas, emolumentos e outros encargos (art. 18, da Lei 7.347/85);
- c) Sejam pessoais as intimações do Ministério Público.
- d) efetuar o julgamento antecipado da lide, **com o acolhimento do pedido no item 2.1 supra**; todavia, se V. Exa, entender ser necessária dilação probatória, deferir, “ad cautelam” a produção de todas as provas em Direito admitidas, notadamente a pericial, a testemunhal, o depoimento pessoal, a juntada de documentos novos e tudo o mais que se fizer mister à completa elucidação e demonstração cabal dos fatos articulados na presente inicial, **embora a questão comporte julgamento antecipado da lide por ser de direito e de fato, não havendo necessidade de produção de provas em audiência**.



Dá-se a causa o calor de R\$ 1000,00.

Cunha, 20/10/2021

GABRIEL TADEU KFOURI NETO
Promotor de Justiça.


TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
COMARCA de Cunha
FORO DE CUNHA
VARA ÚNICA
Praça Dr. Prudente Guimarães, 12, , - Centro
CEP: 12530-000 - Cunha - SP
Telefone: (12) 3111-1895 - E-mail: cunhasp@tjsp.jus.br
DECISÃO

Processo nº: **1000648-39.2021.8.26.0159**
 Classe - Assunto **Procedimento Comum Cível - Obrigação de Fazer / Não Fazer**
 Requerente: **Ministério Público do Estado de São Paulo**
 Requerido: **PREFEITURA MUNICIPAL DE CUNHA**

Juiz(a) de Direito: Dr(a). **LUCIENE BELAN FERREIRA ALLEMAND**

Vistos.

Trata-se de Ação Civil Pública com Pedido de Tutela Provisória de Urgência e Evidência ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO em face do MUNICÍPIO DE CUNHA. Aduz o requerente, em síntese, que o Município não possui uma regulamentação adequada no sistema de promoções dos servidores do Poder Executivo.

Assevera que o Tribunal de Contas Bandeirante rejeitou as contas do Executivo Municipal do ano de 2016, ante as ilegalidades havidas no sistema de promoções supramencionado, dando margem ao favoritismo de servidores e ofendendo princípios constitucionais.

Sendo assim, requer a concessão da tutela provisória, nos termos do artigo 300, do CPC, independente de justificação prévia, apresentando seus pedidos às fs. 01/22.

Pois bem. A concessão antecipada da tutela provisória jurisdicional exige, nos termos do art. 300 do NCPC, a existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

No caso em apreço, pelos documentos que instruem a petição inicial, nesta sede de cognição sumária, é possível concluir-se de forma segura pela probabilidade do direito e o perigo de dano.

A vasta documentação acostada pelo Ministério Público (fs. 23/382) demonstra a existência de indícios sobre a irregularidade apontada na exordial.

A respeito, há indícios de que o Município deixou de observar o disposto na legislação aplicável, bem como aos Princípios constitucionais que regem a Administração Pública, realizando a promoção dos servidores do Poder Executivo por meio de favoritismo, conforme constatado pelo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.


TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

COMARCA de Cunha

FORO DE CUNHA

VARA ÚNICA

Praça Dr. Prudente Guimarães, 12, , - Centro

CEP: 12530-000 - Cunha - SP

Telefone: (12) 3111-1895 - E-mail: cunhasp@tjsp.jus.br

Todavia, é de amplo conhecimento que as progressões ou promoções devem ser pautadas nos índices de aproveitamento nas avaliações funcionais e afins, além da estrita observância aos princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade e eficiência, conforme preceitua o artigo 37, da Constituição Federal.

Há também urgência no pedido, tendo em vista que, há perigo de dano, na possível persistência das promoções irregulares, acarretando, inclusive, mau uso das verbas públicas.

Nesta senda, em que pese se tratar de decisão sem o necessário contraditório, não vislumbro eventual prejuízo à parte requerida.

Logo, não há risco de irreversibilidade da medida.

Ante o exposto, **defiro** o pedido de tutela de provisória formulado pelo requerente para determinar que o MUNICÍPIO DE CUNHA não efetive nenhuma nova promoção de qualquer servidor público do Poder Executivo, até que haja regulamentação formal, por lei específica e contendo, no mínimo, os seguintes critérios objetivos, a saber: a) fixação de tempo mínimo na situação funcional atual (referência e grau em que se encontra o servidor); b) fixação de nota mínima ou aproveitamento mínimo na avaliação funcional anual; c) participação em cursos de capacitação; d) percentual mínimo de frequência ao serviço, e) ausência de punições disciplinares, tudo sob pena do pagamento de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), limitada ao montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para cada promoção que for concedida, a incidir a partir do primeiro dia imediato à promoção concedida, suscetível à correção monetária pelos índices oficiais até o efetivo desembolso.

Cite-se para apresentação de contestação.

Int.

Cunha, 04 de novembro de 2021.

**DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE NOS TERMOS DA LEI 11.419/2006,
CONFORME IMPRESSÃO À MARGEM DIREITA**



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
COMARCA DE CUNHA
FORO DE CUNHA
VARA ÚNICA
PRAÇA DR. PRUDENTE GUIMARÃES, 12, Cunha - SP - CEP 12530-000
Horário de Atendimento ao Pùblico: das 13h00min às 17h00min

SENTENÇA

Processo Digital nº:	1000648-39.2021.8.26.0159
Classe - Assunto	Procedimento Comum Civil - DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO-Liquidão / Cumprimento / Execução-Obrigaçäo de Fazer / Não Fazer
Requerente:	Ministério Público do Estado de São Paulo
Requerido:	PREFEITURA MUNICIPAL DE CUNHA

Juiz(a) de Direito: Dr(a). **VANESSA PEREIRA DA SILVA**

Vistos.

Trata-se de ação proposta pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO** em face do **MUNICÍPIO DE CUNHA**. O autor alega que o TCE-SP rejeitou as contas do Executivo Municipal no ano de 2016, em razão, dentre outras irregularidades, da falta de regulamentação do sistema de Promoções. Sustenta que a omissão na regulamentação da matéria ofende a imparcialidade, legalidade, eficiência, bem como resulta em favoritismos e receio nos funcionários. Aduz que, conforme a Lei Municipal n. 664/1993, há previsão de que o sistema de promoções seja calcado em critérios de antiguidade e merecimento, os quais, no entanto, jamais foram regulamentados. Pede que o réu seja condenado à obrigação de fazer, consistente na abstenção de efetuar novas promoções até regulamentação formal, por lei específica, que observe os seguintes critérios: *a) fixação de tempo mínimo na situação funcional atual (referência e grau em que se encontra o servidor); b) fixação de nota mínima ou aproveitamento mínimo na avaliação funcional anual; c) participação em cursos de capacitação; d) percentual mínimo de frequência ao serviço, e) ausência de punições disciplinares, tudo sob pena do pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada promoção que for concedida, a incidir a partir do primeiro dia imediato à promoção concedida.* Subsidiariamente, pede que o réu se abstenha de efetuar novas promoções de servidores do Poder Executivo Municipal, até que regulamente a matéria.

Em resposta (fls. 388/397), o réu defende a separação entre os Poderes. Sustenta que a atual gestão não efetivou promoções e não pretende fazê-lo sem regulamentar a questão,



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

COMARCA DE CUNHA

FORO DE CUNHA

VARA ÚNICA

PRAÇA DR. PRUDENTE GUIMARÃES, 12, Cunha - SP - CEP
12530-000

Horário de Atendimento ao Pùblico: das 13h00min às 17h00min

mediante edição de plano de carreira aos funcionários do Executivo. Concorda, assim, com o pedido subsidiário, mas aduz que o Judiciário não deve determinar os requisitos mínimos para a disciplina.

Réplica às fls. 401/404.

Às fls. 412 e 414, as partes pugnam pelo julgamento imediato.

É o relatório. Decido.

O feito comporta julgamento imediato, na forma do art. 355, I, CPC, uma vez que a controvérsia dos autos é estritamente jurídica e, portanto, prescinde de dilação probatória.

No mérito, o pedido é parcialmente procedente.

O requerido não nega omissão quanto à regulamentação do sistema de promoções do servidores do Poder Executivo Municipal, o que é, todavia, previsto desde a edição da Lei n. 664/1193, editada pelo Município de Cunha.

Evidente, assim, que há mora relevante, a qual obsta o efetivo controle quanto às promoções, dando ensejo a favorecimentos indevidos, violação à impessoalidade, moralidade, perseguições políticas, sem mencionar o dispêndio indevido de verbas públicas e o prejuízo à eficiência dos serviços públicos prestados à população.

Aliás, o próprio Poder Executivo concorda com tais pontos e se compromete a não realizar promoções, até regulamentar a matéria.

Por outro lado, de fato, não deve o Judiciário se imiscuir nos critérios a serem utilizados pelas autoridades competentes, democraticamente eleitas para tanto, quando da edição do plano de promoções.

Na verdade, a atuação do Judiciário se justifica apenas para sanar e prevenir os

1000648-39.2021.8.26.0159 - lauda 2



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
COMARCA DE CUNHA
FORO DE CUNHA
VARA ÚNICA
PRAÇA DR. PRUDENTE GUIMARÃES, 12, Cunha - SP - CEP
12530-000
Horário de Atendimento ao Pùblico: das 13h00min às 17h00min

vícios decorrentes da omissão ou, após a edição da norma, para controle de sua legalidade e constitucionalidade - neste caso, pela via apropriada, tendo em vista que, nas ações civis públicas, é possível a declaração incidental de inconstitucionalidade, mas apenas quando presente na causa de pedir e se necessária à solução do litígio, sem que constituia o pedido principal.

Não se justifica, portanto, por mais razoáveis que sejam os critérios indicados na inicial, atuação judicial no sentido de direcionar o labor do Executivo e do Legislativo.

Portanto, e sopesadas tais variáveis, é o caso de vedar promoções dos servidores do Poder Executivo até que a matéria seja devidamente regulamentada, por critérios objetivos, a serem eleitos de modo fundamentado pelo Administrador Público.

Destaca-se, ainda, nos moldes do Parecer mencionado pelo próprio Ministério Público na inicial, que "*(...) Se não se pode impor ao Poder Executivo prazo para regulamentar a lei, a fim de não incidir em usurpação da atribuição do Prefeito Municipal que tem a prerrogativa de verificar, em consonância com a conveniência e oportunidade, o momento mais adequado para edição de ato normativo secundário, nada obsta, contudo, a que o próprio representante apure, casuisticamente, as resoluções publicadas sem lastro em avaliação individual de desempenho ou processo de progressão funcional, para além da discricionariedade do Prefeito, e com possíveis violações aos princípios administrativos insculpidos no art. 37, da Carta Magna (...)"*".

Assim, nada impede que eventuais promoções indevidamente realizadas sejam sindicadas, caso comprovadamente não se lastreiem em critérios objetivos, com ofensa aos princípios constitucionais pertinentes.

Por ora, a despeito da reprovável omissão, não houve demonstração de prejuízos concretos dessa demora, em especial porque o próprio réu se manifestou no sentido de não mais efetivar promoções, até regulação do tema.

Ante o exposto, na forma do art. 487, I, CPC, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE** o pedido para, acolhida a concordância do próprio réu quanto à questão, determinar ao Município de Cunha que se abstenha de realizar promoções de servidores do Poder



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

COMARCA DE CUNHA

FORO DE CUNHA

VARA ÚNICA

PRAÇA DR. PRUDENTE GUIMARÃES, 12, Cunha - SP - CEP
12530-000

Horário de Atendimento ao Pùblico: das 13h00min às 17h00min

Executivo Municipal, até regulamentação da matéria, conforme previsto na Lei Municipal n. 667/1993, mediante adoção de critérios objetivos e fundamentados pelo Administrador Público.

O descumprimento resultará no pagamento de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), limitada ao montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para cada promoção que for concedida indevidamente, a incidir a partir do primeiro dia imediato à promoção concedida, suscetível à correção monetária pelos índices oficiais até o efetivo desembolso.

Sem custas ou honorários advocatícios, na forma do art. 18, da Lei n. 7.347/85.

Oportunamente, arquivem-se.

P.I.

Cunha, 06 de junho de 2022.

**DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE NOS TERMOS DA LEI 11.419/2006,
CONFORME IMPRESSÃO À MARGEM DIREITA**

1000648-39.2021.8.26.0159 - lauda 4


TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
COMARCA DE CUNHA
FORO DE CUNHA
VARA ÚNICA

Praça Dr. Prudente Guimarães, 12, „ Centro - CEP 12530-000, Fone: (12) 3111-1895, Cunha-SP - E-mail: cunhasp@tjsp.jus.br

Horário de Atendimento ao Pùblico: das 13h00min às 17h00min

CERTIDÃO

Processo Digital nº: **1000648-39.2021.8.26.0159**
 Classe – Assunto: **Procedimento Comum Cível - DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO-Liquidação / Cumprimento / Execução-Obrigaçäo de Fazer / Não Fazer**
 Requerente: **Ministério Público do Estado de São Paulo**
 Requerido: **PREFEITURA MUNICIPAL DE CUNHA**

CERTIDÃO - TRÂNSITO EM JULGADO

Certifico e dou fé que a r. sentença de fls. 415/418 transitou em julgado em 08/08/2022 para requerida e em 03/08/2022 para o requerente. Nada Mais. Cunha, 19 de outubro de 2022. Eu, ___, José Ary Ferraz de Campos, Escrevente Técnico Judiciário.