

ERROADA

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA  
CGC: 08.167.306/0001-49

LEI N° 135 /99.

**CRIA O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA -  
ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE .**

- O PREFEITO MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS;
- FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E ELE SANCIONA A SEGUINTE LEI;

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

ART. 1º - Fica adotado na PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA - O Plano de Cargos e Salários, estabelecido de conformidade com os ditames desta Lei Complementar, e de conformidade com a Lei Orgânica Municipal.

ART. 2º - o Plano a que se refere o artigo anterior aplica-se a todos os servidores da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA.

ART.3º - O Quadro de Pessoal da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA - RN, estabelecido a partir da Lei de Criação de Cargos empregos e funções, bem como seus respectivos vencimentos fixados, fica assim constituído:

- I - Plano Permanente.
- II - Quadro Suplementar.

**CAPÍTULO I  
DO QUADRO PERMANENTE**

ART. 4º - O Quadro Permanente da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA (RN) , tem a seguinte composição:

- I - CARGO EM COMISSÃO ;
- II - FUNÇÕES E CONFIANÇA; E
- III - CARGOS EFETIVOS

ART. 5º - Os cargos em comissão a que se refere o inciso I do artigo anterior destinam-se aos membros das Secretarias Municipais, compreendendo os Secretários, Assessores de Departamentos e chefias de Divisão.

§ 1º - Os Secretários Municipais e Assessores, são cargos de livre nomeação do Prefeito, na forma do disposto na Lei Orgânica do Município.

§ 2º - Os Diretores de Departamentos, também são nomeados pelo Executivo de conformidade com a Lei de Organização Básica, mediante indicação de seus Secretários e ou Assessores ou por decisão própria.

ART. 6º - As funções de confiança são de caráter transitório, destinados as atividades de Assessoria e de Coordenadoria.

§ 1º - As funções de confiança podem ser ocupadas, indistintamente, por servidores da prefeitura ou de outros órgãos públicos, requisitados ou convidados para esse fim específico.

§ 2º - Aos servidores designados para o exercício de função comissionada é atribuído representação, na forma do disposto no anexo I.

§ 4º - A designação de servidores para ocupar cargos em comissão é formalizada de acordo com as normas do Código do Servidor Público Municipal e portaria de nomeação.

ART. 7º - Os cargos efetivos integram o quadro permanente e compreendem as seguintes situações:

- I - Pessoal Concurssado;
- II - Pessoal contratado por prazo determinado

ART. 8º - A designação de servidores para ocupar cargos efetivos é formalizada de acordo com as normas do Código do Servidor Público Municipal e portaria de nomeação.

ART. 9º - Os cargos efetivos integram o quadro permanente e compreendem as seguintes situações:

- I - Pessoal optante; e
- II - Pessoal contratado (Cargos em extinção)

ART. 10º - Considera-se optante, do FGTS , de acordo com o disposto no artigo 7º, inciso II da Lei n.º 4.907/79 , o servidor público municipal que, na data de publicação da Lei, se encontrava prestando serviços a municipalidade.

§ 1º - A opção a que se refere o presente artigo foi efetivada mediante contrato por prazo indeterminado em emprego compatível com as atribuições do cargo ou emprego ocupado pelo servidor.

§ 2º - Ao ser formalizada, a opção asseguram ao optante os direitos adquiridos na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, relacionados com o tempo de serviço efetivamente prestado.

ART. 11º - O pessoal contratado pela PMBJ (PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA ) por prazo determinado não terá sua inclusão no Quadro Permanente assegurada, mesmo obedecendo as formalidades específicas de recrutamento e seleção previstas neste plano.

§ 1º - Os servidores admitidos sob a modalidade de concurso público, têm sua classificação precedida de acordo com os critérios estabelecidos neste Plano de carreira.

## **CAPÍTULO II DO QUADRO SUPLEMENTAR**

ART. 12º - O quadro Suplementar da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, destina-se ao pessoal requisitado de outros órgãos, e no tocante ao pessoal de carreira de Magistério e efetivos com legalidade, composto por pessoal que não detém de licenciatura plena ou habilitação em magistério ou não ingressaram por concurso público.

ART. 13º - O servidor público à disposição da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA por prazo determinado ou indeterminado, com ou sem ônus, integra o Quadro Suplementar, na condição de requisitado/ solicitado.

§ 1º - A disposição é feita sem alteração do regime jurídico a que esteja subordinado o cargo ou emprego ocupado pelo servidor, em seu órgão de origem.

§ 2º - O servidor requisitado/ solicitado é regido pelas normas legais e regulamentares da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, enquanto durou a sua disposição respeitada a legislação específica pela qual são reguladas as atividades do cargo efetivo no órgão de origem.

§ 3º - O número de servidores requisitado/ solicitado com ônus para a PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, não poderá em hipótese alguma, ser superior a 5% ( cinco por cento ) da lotação global.

## **CAPÍTULO III DA LOTAÇÃO**

ART. 14º - A lotação do pessoal da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, acha-se fixada de acordo com as necessidades de cada unidade organizacional, demonstrada na tabela I - Lotação para os cargos em comissão da Prefeitura, que corresponde à força de trabalho indispensável ao desenvolvimento de suas atividades.

ART. 15º - As categorias funcionais previstas e suas respectivas quantidades definem a lotação sob os aspectos qualitativos e sua alteração dependerá, sempre de prévia consulta ao conselho de administração.

ART. 16º - A contratação de pessoal para integrar o Quadro Permanente não poderá exceder á Lotação Global fixada neste Plano.

#### **CAPÍTULO IV DA CLASSIFICAÇÃO**

ART. 17º - Os servidores admitidos pela PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, têm sua classificação de acordo com os critérios estabelecidos neste Plano.

ART. 18º - Os critérios para classificação inicial estão relacionadas com os anexos do perfil do plano diretamente, com a análise curricular, onde são levantados os seguintes fatores:

I - Para o grupo de técnicos de nível superior:

- a) Experiência profissional;
- b) Estágio; e
- c) Cursos realizados.

II - Para os grupos de Administração e serviços auxiliares:

a) Tempo de serviços na categoria correspondente ao emprego para o qual esta sendo admitido; e

- b) Cursos realizados

ART. 19º - Ponderados os fatores de enquadramento, classificação é formalizada utilizando-se as tabelas dos anexos .

#### **CAPÍTULO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

ART. 20º - O ingresso no Quadro Permanente da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, é limitada á lotação prevista neste plano em seus anexos e se submete, em cada situação concreta, ás condições orçamentarias, ás necessidades funcionais e os objetivos a que se propõe a instituição, observando o critério de prioridades aos casos de acesso e remanejamento de seu pessoal, podendo em caso de necessidade por Decreto do Executivo ser ampliado o número de vagas, se houver pessoal concursado no quadro para assumir.

ART. 21º - A seleção de candidato no mercado de trabalho far-se-á mediante concurso público de provas e/ou provas de títulos.

ART. 22º - Por recrutamento se entende o processo que procura candidatos no mercado de trabalho para preenchimento de claros existentes na lotação.

ART. 23º - Os elementos recrutados e selecionados de acordo com as regras previstas, serão admitidas ao quadro de pessoal da Prefeitura respeitadas as normas legais previstas nob Código Público, bem como os critérios estabelecidos neste plano.

## **CAPÍTULO VI** **DA PROMOÇÃO**

**ART. 24º** - O servidor do Quadro Permanente da Prefeitura Municipal, tem sua progressão funcional assegurada de conformidade com as regras fixadas por este plano.

**Parágrafo Único** - As tabelas de classificação de pessoal que constituem os anexos III á, determinam os limites de promoção, quer no sentido horizontal ou vertical.

**ART. 25º** - No sentido vertical, as progressões acham-se dispostas em dez intervalos, compreendidas por letras de A á J.

**ART. 26º** - No sentido horizontal a progressão é identificada em dez níveis compreendidos de 01 a 10.

**ART. 27º** - O servidor que preencher todas as exigências para sua progressão horizontal terá assegurada a sua transposição de um nível para outro, de uma mesma letra ao intervalo de cada 02 ( dois ) anos.

**ART. 28º** - O intervalo de uma para outra letra é de 0,04 ( zero vírgula zero quatro ) pontos ou 4,0% ( quatro vírgula zero por cento ), incidente sobre o salário básico.

**§ 1º** - Cada 0,01 ( décimo ) de ponto, equivale a 1% ( um por cento ) do salário básico da categoria funcional respectiva, na promoção horizontal.

**§ 2º** - Cada 0,066 (seis vírgula sessenta seis décimos ) em ponto, equivale a 6,6% ( seis vírgula seis por cento ) do salário básico da categoria funcional respectiva, na promoção vertical do servidor.

**§ 3º** - A cada cinco ano (05) ocorrerá progressão vertical um acréscimo equivalente a 8,40 % (oito vírgula quarenta por cento).

**ART. 29º** - Ao alcançar o nível 10, final de progressão horizontal, o servidor terá a sua progressão voltada para a escala vertical (letra de A a J ).

**ART. 30º** - Só haverá promoções de servidor do quadro suplementar na horizontal, ao que fizerem parte do quadro do magistério, não sendo concedido a aposentadoria, dígo, aposentados e contratados por tempo determinado.

**ART. 31º** - A contagem de pontos na avaliação anual do servidor, se fará mediante solicitação/requerimento, e considerar-se-á, para efeito de progressão horizontal, fatores relacionados com a experiência profissional e cursos realizados.

**Parágrafo Único** - No caso de servidores enquadrados nos Grupos de Administração e Serviços Auxiliares, a experiência profissional é substituída pela experiência funcional e assiduidade

**ART. 32º** - A experiência profissional será apurada de acordo com os seguintes critérios:

I - Pelo exercício de cargo ou função exercida na prefeitura; e

II - Em áreas específicas de administração, planejamento, coordenação e direção da prefeitura ou identificados com o cargo ocupado.

**ART. 33º** - O tempo de serviço como profissional de nível superior exercido na prefeitura municipal, é contado a partir da data de admissão.

**ART. 34º** - A experiência profissional adquirida pelo servidor durante o período em que estiver à disposição de outros órgãos públicos é apurada como se estivesse em exercício na prefeitura, sem considerar com tudo, pontuação-prêmio.

**ART. 35º** - No ato da admissão, a experiência adquirida no setor privado e em instituições de ensino técnico de nível médio e superior, correlatos com a função será computada para efeito de enquadramento, atribuindo-lhes 0,10 pontos por cada 2 ( dois ) anos de experiência.

§ 1º - A experiência profissional é contada a partir da data da primeira admissão, desde que para cargo idêntico e comprovada mediante apresentação de carteira de trabalho ou documentação equivalente.

ART. 36º - Além dos pontos referidos no artigo 28 inciso I e II, artigo 31, serão considerados mais os seguintes, pelo exercícios de Cargos Comissão ou função de confiança na prefeitura em cada 02 ( dois ) anos averbados:

- I - Secretário - SM-1 - 0,30 pontos;
- II - Diretor de Departamento - DDI - 0,20 pontos;
- III - Diretor de Escola - DNI - 0,15 pontos;
- III - Diretor de Escola - DN -II - 0,10 pontos;
- IV - Coordenador e Diretor - DN III - 0,5 pontos.

ART. 37º - A experiência funcional do servidor administrativo é obtida mediante a ponderação dos seguintes fatores:

- I - Pelo exercício de cargo ou função na prefeitura: - 0,50 pontos;
- II - Em áreas identificadas com cargos ocupados: - 0,20 pontos.

ART. 38º - A experiência funcional do servidor à disposição, obedece o que preceitua o artigo 30º do presente plano e ao parágrafo 1º do artigo 31º.

ART. 39º - Os procedimentos relacionados com o exame de classificação dos cursos relacionados pelo servidor, seja ingresso ou para efeito de promoção, são de inteira responsabilidade do planejamento e área de recursos humanos ( setor pessoal ).

§ 1º - Os cursos realizados somente geram direito ao servidor, a partir da data de sua apresentação para exame e classificação e consequente parecer do planejamento.

§ 2º - Os critérios gerais sobre o treinamento e/ ou aperfeiçoamento profissional e/ ou funcional constam do Plano de Capacitação a ser aprovado pela Prefeitura Municipal - Gabinete do Prefeito, no prazo máximo de seis meses, que integra este Plano de Cargos, independentemente de transcrição.

ART. 40º - No caso específico de servidores pertencentes ao Grupo de Nível Superior, a pontuação dos cursos obedece aos seguintes critérios.

CATEGORIA	DURAÇÃO HORA/ AULA	PONTOS PÓR CURSO	CONTAGEM MÁXIMA PONTOS
CURSOS INTENSIVOS			
* DE PERFEIÇOAMENTO	24 a 360	0,25	1,0
* DE ESPECIALIZAÇÃO	361 a 800	0,40	1,20
* DE ESPECIALIZAÇÃO II			
SUPERIOR	800	0,50	1,00
* MESTRADO	-	3,00	3,00
* DOUTORADO	-	5,00	5,00

§ 1º - Os cursos de Mestrado e Doutorado concluídos, mas dependendo de defesa de tese são classificados com a pontuação conferida aos cursos intensivos de Especialização II.

§ 2º - Ao servidor que concluir curso de mestrado ou doutorado será concedido o prazo de um ano para defender tese e comprovar sua aprovação, sob pena de perder a pontuação-prêmio obtida pela freqüência ao curso.

§ 3º - Os limites de pontuação por curso constam dos critérios deste artigo e não podem ser ultrapassados.

§ 4º - Os cursos devem ser comprovados mediante a apresentação de certificado ou documento equivalente fornecido pela entidade ou patrocinadora.

§ 5º - Cursos que não especificuem no certificado a carga horária, serão pontuados pelo fator de 40 horas/ aula por semana.

§ 6º - Curso com duração inferior a 120 horas serão considerados cumulativamente com outros em idêntica situação, reconhecidamente correlativos.

§ 7º - Somente serão considerados cursos diretamente relacionados com as atividades específicas do cargo do servidor.

ART. 41º - No caso de servidores pertencentes aos Grupos de Administração de Serviços Auxiliares, os critérios de pontuação são os seguintes:

CATEGORIA	DURAÇÃO/HORA AULA	PONTOS POR CURSO RELACIONADOS/ CARGO	CONTAGEM MÁXIMA DE PONTOS
CURSOS INTENSIVOS			
* APERFEIÇOAMENTO	40 a 100	0,20	1,60
* ESPECIALIZAÇÃO I	101 a 300	0,25	2,00
* ESPECIALIZAÇÃO II	acima de 300	0,35	0,70

§ 1º - Os limites de pontuação por curso constam dos critérios deste artigo e não podem ser ultrapassados.

§ 2º - Os cursos devem ser comprovados mediante a apresentação de certificados ou documento equivalente fornecido pela entidade executora ou patrocinadora.

§ 3º - Para cursos que não especifiquem no certificado a carga horária, será considerado o fator de 40 horas/ aula por semana.

§ 4º - Cursos com duração inferior a 40 horas serão considerados cumulativamente com outros em idêntica situação, reconhecidamente correlativos.

§ 5º - Somente serão considerados cursos diretamente relacionados com as atividades específicas do cargo do servidor.

## CAPÍTULO VII DA ASCENSÃO

ART. 42º - Ao servidor de outros grupos que concluir o curso superior legalmente reconhecido fica assegurado o direito de requerer sua ascensão ao Grupo de Técnico Nível Superior, em categoria funcional identificada com a estrutura do curso realizado.

§ 1º - A ascensão a que se refere este artigo depende da existência de vagas e da necessidade do seu provimento.

§ 2º - Ao ser formalizada a transformação do seu cargo, possibilitando a sua ascensão ao Grupo de Técnico Nível Superior, o beneficiário será classificado na inicial categoria funcional que vier a integrar.

§ 3º - Havendo mais de um candidato á mesma vaga, será realizado concurso interno para o seu preenchimento.

§ 4º - No caso em que o servidor beneficiado com o acesso a cargo do Grupo de Nível Superior já perceba salário superior á faixa da tabela de classificação em que foi enquadrado, o mesmo não sofrerá

qualquer perda de sua remuneração e o seu ajustamento far-se-á progressivamente, através de contagem de pontos decorrentes da participação em cursos e da experiência obtida.

ART. 43º - O acesso de servidores dentro dos Grupos de Administração e de Serviços Auxiliares será operacionalizado na forma dos critérios estabelecidos no Código do Servidor Civil, respeitada a seguinte ordem:

I - Dos ocupantes de categoria funcional de Auxiliar de Serviços do Grupo de Serviços Auxiliares para a categoria funcional de Auxiliar de Serviço Administrativo, do Grupo de Administração;

II - Dos ocupantes da categoria funcional de Auxiliar de Serviço Administrativo, para a categoria funcional de Agente de Serviço Administrativo, do Grupo de Administração;

III - Dos ocupantes das categorias funcionais de Auxiliar de Serviço Administrativo para a categoria funcional de Agente de Serviços Administrativo, para o Grupo de Administração.

Parágrafo Único - O acesso de servidores de uma para outra categoria compreendida nos Grupos de Administração e de Serviços Auxiliares, dependerá sempre da existência de vaga, do interesse da Administração, da escolaridade exigida, de prova de capacidade e de outras exigências contidas no Código do Servidor Público, e terá uma pontuação de 2,50 pontos.

## **CAPÍTULO VIII DA POLÍTICA SALARIAL**

ART. 44º - A política salarial da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, observará o princípio da igualdade de remuneração para empregos e funções de atribuições e responsabilidades iguais ou assemelhadas.

Parágrafo Único - Considera-se remuneração o salário acrescido de toda e qualquer vantagem pecuniária percebida pelo servidor em razão do exercício do emprego ou função.

ART. 45º - O Plano prevê a existência de três grupos: Grupo de Técnico Nível Superior, Grupo de Administração e de Serviços Auxiliares.

§ 1º - O Grupo de Técnico Superior é constituído de categorias funcionais a serem ocupadas, exclusivamente, por portadores de diploma de curso de nível superior.

§ 2º - Os outros dois grupos compreendem as categorias funcionais de natureza tipicamente administrativa e auxiliar, com formação de nível médio completo, admitindo-se o incompleto.

ART. 46º - Para cada uma das categorias funcionais que compõem os Grupos de Administração e Serviços Auxiliares e para o Grupo de Nível Superior é estabelecida uma escala de salários básicos uniforme, considerada a natureza do emprego e suas respectivas atribuições.

ART. 47º - O regime jurídico do pessoal optante e do contrato diretamente pela PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA é **ESTATUTÁRIO**.

ART. 48º - O servidor público colocado à disposição da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, manterá a mesma situação funcional e o regime jurídico a que seja subordinado no seu órgão de origem.

ART. 49º - Nenhuma vantagem será paga sob qualquer pretexto, sem que esteja expressamente prevista neste plano.

ART. 50º - Integram o sistema de remuneração da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA os seguintes componentes:

I - Honorários dos Membros do Conselho de Administração, que serão fixados pelo próprio Conselho, com aprovação prévia do Prefeito Municipal a título de representação por reuniões registradas em ata.

II - Remuneração dos cargos em Comissão, respeitados os seguintes critérios:

a) Quando a indicação para Secretário ou Diretor de Departamento recair em pessoa que não seja servidor público ou empregado vinculado ao Governo Municipal, a remuneração desses cargos e a prevista no anexo I;

b) Quando a indicação para Secretário ou Diretor Departamento recair em servidor público, este poderá optar pelo salário do cargo ou emprego que ocupa acrescido de uma representação a ser atribuída pelo Prefeito Municipal, através de Decreto..

III - Representação de Função, a ser paga aos servidores que estejam exercendo função de confiança prevista na estrutura organizacional da Prefeitura, obedecidas, na espécie as seguintes normas:

a) O servidor da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, designado para exercer função de confiança faz jus à vantagem pecuniária prevista em lei durante o período em que estiver no exercício da função;

b) Nas ausências ou impedimentos por período superior a 20 ( vinte ) dias do titular da função de confiança o seu substituto legal faz jus a gratificação da função, que será calculada proporcionalmente aos dias de efetivo exercício na função.

IV - Salário Nominal, a ser pago aos servidores da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA pelo exercício de cargo de provimento efetivo, sem considerar quaisquer vantagens ou benefícios, de acordo com os seguintes critérios básicos:

a) O salário nominal do ocupante de cargo efetivo do Quadro Permanente da Prefeitura, tem o seu marco inicial em um valor denominado de salário básico e, a partir desse valor, inicia um processo progressivo, designativo dos níveis de remuneração a serem galgados pelo servidor, de acordo com os critérios específicos de sua classificação;

b) O salário básico e a respectiva progressão salarial constam dos anexos Ia ( tabela de classificação ).

V - Adicional por Tempo de Serviço, a ser pago aos servidores do Quadro Permanente da Prefeitura, pelo exercício ininterrupto de suas funções, a cada quinquênio, correspondendo a 3% ( três por cento ) do salário do servidor, atendidos os seguintes critérios

a) O benefício é limitado a 7 ( sete ) quinquênio e concedido automaticamente a todo servidor integrante do Quadro Permanente da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA;

b) O início da contagem de tempo do servidor para efeito de quinquênio e o da admissão, no caso de servidores contratados por concursos;

c) O pessoal optante tem o marco inicial da contagem a partir da data da opção;

d) Em caso de interrupção do exercício do cargo, o tempo de serviço será contado a partir do primeiro dia de exercício após a interrupção; Salvo quando admitido em concurso público de provas e /ou provas e títulos , quando o servidor terá seu tempo anteriormente trabalhado devidamente computado.

e) Os demais critérios sobre a matéria constam do Código do Servidor, que é parte integrante deste Plano, independentemente de transcrição.

Parágrafo Único - A representação a que se refere a alínea b) do inciso III deste artigo somente será arbitrada pelo Conselho de Administração na hipótese de inexistência de lei específica que discipline a matéria.

## CAPITULO DA MOVIMENTAÇÃO

ART. 51º - A movimentação do pessoal permanente ao Quadro Permanente da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, ocorrerá nos seguintes casos:

I - Suspensão do Contrato de Trabalho, obedecidos os seguintes procedimentos:

a) Fica assegurado ao servidor o direito de requerer a suspensão do seu contrato de trabalho para trato de assuntos particulares sem ônus para a PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA;

b) O requerimento deve ser dirigido ao Prefeito Municipal, autorizar a suspensão do contrato e determinar o prazo respectivo;

c) O servidor beneficiado com a suspensão do contrato de trabalho na forma deste artigo fará jus, ao retorno, aos direitos e vantagens que detinha na data em que teve suspenso o contrato, de acordo com o disposto no artigo 471 da consolidação das Leis Trabalhistas;

d) Ao retornar ao trabalho, o servidor será reavaliado pelos critérios de enquadramento previsto neste plano;

e) O prazo máximo de suspensão do contrato de trabalho é de 2 (dois) anos, podendo ser renovado no interesse das partes;

f) Ao servidor licenciado para trato de interesse particular é assegurado o direito de requerer a volta ao trabalho antes do término do prazo estabelecido na suspensão do contrato, resguardado o interesse da Administração;

g) O servidor que obtiver a suspensão do contrato de trabalho para exercer cargo em comissão em órgãos públicos federais ou estaduais, terá o prazo de afastamento vinculado ao exercício do cargo comissionado que lhe deu origem.

II - Cessão a órgãos públicos, com ou sem ônus, ou mediante obrigação prevista em convênio, ajuste ou acordo de cooperação técnica, atendidos os seguintes requisitos

a) O afastamento é limitado a dois anos, admitida a renovação por igual período, atendido o interesse das partes;

b) A cessão de servidor por força de convênio, ajuste ou acordo submete-se ao dispostos nesses instrumentos;

c) A cessão a outro órgão localizado fora do município, quando não ocorre por força de convênio, ajuste ou acordo dependerá de prévia autorização governamental;

d) Quando a cessão for efetivada com ônus para a instituição requisitante, cumpre à PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA prestar informações atualizadas sobre a situação do servidor e seus direitos e, inclusive, a metodologia a ser seguida para o resarcimento da empresas.

III - Cursos, atendidos as seguintes normas básicas:

a) Todo servidor da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, terá a oportunidade de participar de cursos de treinamento, aperfeiçoamento e/ou especialização;

b) Anualmente, a PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, formulará e executará a programação específica de capacitação de seu pessoal;

c) O servidor, quando afastado para frequentar cursos, fará jus a uma bolsa de estudos, a ser estipulada de acordo com o Plano da capacitação da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA.

IV - Remoção a pedido, quando requerida pelo servidor, ou por necessidade do serviço, quando de iniciativa do Executivo os seus assessores diretos.

## **CAPITULO X** **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITORIAS**

ART. 52º - O presente Plano só pode ser alterado por iniciativa do Executivo Municipal e após aprovação pelo Conselho de Administração.

ART. 53º - As tabelas de classificação para progressão funcional do pessoal de nível superior e os critérios para participação em cursos serão aplicados indistintamente a todo o pessoal, respeitadas as categorias funcionais e as áreas de trabalho de cada um.

ART. 54º - O servidor da Prefeitura que tenha concluído o curso superior até a data de aprovação deste Plano, terá seu enquadramento assegurado em cargo técnico de nível superior, com base nos critérios estabelecidos.

ART. 55º - Os servidores em final de carreira terão sua progressão revista com base nos critérios do presente Plano, no período compreendido entre sua admissão e a data da aprovação deste Plano, para efeito de classificação.

ART. 56º - O Código do Servidor e Estatuto do Magistério é parte integrante deste Plano para todos os efeitos legais, atuando como elemento definidor dos procedimentos administrativos a serem adotados em cada caso.

ART. 57º - A PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, poderá celebrar convênios e/ ou contratos concedendo assistência médica e odontológica aos seus servidores, ouvido o Conselho de Administração.

ART. 58º - Os servidores que estejam comprovadamente desviados das tarefas típicas do seu cargo na data da aprovação deste Plano, têm assegurada a sua readaptação funcional.

§ 1º - A readaptação de que trata este artigo far-se-á para o nível inicial da categoria em que o servidor esteja atuando.

§ 2º - O servidor terá direito de optar pela permanência no cargo anterior ou pela sua reclassificação em cargo compatível com as atribuições que vem desempenhando.

§ 3º - A opção pelo cargo que ocupa obriga o servidor a exercer, exclusivamente, as atividades típicas deste cargo, cessando o desvio.

ART. 59º - A equipe de datilografia da PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, será designada de Quadro Permanente, pertencente à Categoria Profissional de auxiliar ou agente administrativo.

ART. 60º - A PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA, poderá contratar estagiários, universitários ou de curso médio, por prazo determinado, para prestação de estágio supervisionado, sem vínculo empregatício, nos termos de Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 1º - O estagiário contratado fará jus a uma bolsa de complementação educacional mensal correspondente a 50% ( cinqüenta por cento ) do salário básico da categoria funcional respectivamente.

§ 2º - O período de duração do estágio é de 10 ( dez ) meses, podendo, atendido o interesse das partes, ser renovado por mais um período.

§ 3º - O estagiário deve ser localizado em uma área de trabalho e receber orientação e acompanhamento pelos servidores dessa área, a partir de um plano de trabalho, bem como supervisão direta do coordenador da área.

§ 4º - Ao concluir o estágio, o estagiário receberá certificado contendo o período de estágio e as atividades por ele realizadas.

§ 5º - A contratação de estagiários, sempre que possível, deverá ser feita através de instituições criadas com essa finalidade.

ART. 61º - O presente plano de cargos e salários, entrará em vigor após aprovação, revogadas as disposições em contrário.

JOSE DA PENHA( RN ), 20 de Março de 1999.

  
JOSEMAR DE OLIVEIRA  
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA

ANEXO IV - TABELA 01

ESCALA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS

PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL COM VENCIMENTOS APROVADOS NESTA LEI.

REF	4	6	8	10	12 GRAU	14	18	22	26	30
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
306	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
307	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
501	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
503	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
504	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
508	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
602	140,00	156,00	174,00	194,00	216,00	241,00	269,00	300,00	335,00	371,00
702	VIDE	PLANO	VALOR	IZAÇÃO	MAGIST					
705	VIDE	PLANO	VALOR	IZAÇÃO	MAGIST					
804	400,00	446,00	498,00	556,00	620,00	692,00	772,00	861,00	961,00	1.072,00
806	300,00	335,00	374,00	417,00	461,00	519,00	579,00	646,00	721,00	805,00
807	400,00	446,00	498,00	556,00	620,00	692,00	772,00	861,00	961,00	1.072,00
810	520,00	580,00	647,00	722,00	806,00	899,00	1.003,00	1.119,00	1.249,00	1.394,00

PLANO DE CARREIRA

**PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA**  
**QUADRO DE PESSOAL - PARTE PERMANENTE - ANEXO II - TABELA 02**  
**CARGOS A SEREM REGIDOS PELO ESTATUTO**

<b>QTD.</b>	<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>REF.</b>	<b>REQUISITOS P/ PREENCHIMENTO</b>
10	GARI	306	ALFABETIZADO
72	ASG	307	ALFABETIZADO
13	GUARDA MUNICIPAL	308	ALFABETIZADO
06	RECEPC. / TELEFONISTA	501	Nível de 1º grau Maior Inc.
09	MOTORISTA	503	Nível de 1º grau Menor
03	TRATORISTA	508	Nível de 1º grau Menor
05	AUX. SERV. ADMINISTRATIVO	504	Nível de 1º grau Maior Inc
03	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	602	Nível de 1º G Maior Comp.
40	PROF. POLIV. MAGISTÉRIO	702	2º GRAU MAGISTÉRIO
02	PROFESSOR C/LICENCIATURA	705	SUPERIOR COMPLETO
01	NUTRICIONISTA	804	SUPERIOR COMPLETO
03	MÉDICO	810	SUPERIOR COMPLETO
02	ODONTOLOGO	807	SUPERIOR COMPLETO

*JOSEMAR DE OLIVEIRA  
 PREFEITO MUNICIPAL*

---

*PLANO DE CARREIRA*

---

**PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA**  
**QUADRO DE PESSOAL - PARTE SUPLEMENTAR**  
**ANEXO I - TABELA 01**  
**EMPREGOS DOS SERVIDORES REGIDOS PELA C.L.T. QUE SERÃO EXTINTOS NA**  
**VACÂNCIA.**

<b>QUANT.</b>	<b>DENOMINAÇÃO DO EMPREGO</b>	<b>CARGO</b>	<b>REF.NOVA</b>
	ESCRITURÁRIO		
	PROFESSOR LEIGO/		
	TELEFONISTA		
	MENSAGEIRO		
	ASSESSOR ADMNISTRATIVO		
	PROFESSOR 2º GRAU/H.A		
	VIGILANTE NOTURNO		
	ELETRICISTA		
	DATILOSCOPISTA		
	ESTAFETA		
	FISCAL I		
	MERENDEIRA		
	CADASTRADOR DE TRIBUTOS		
	SERVENTE		
	CHEFE ALMOXARIFADO		
	PORTEIRO		
	ZELADOR		
	LAVADEIRA		
	FISCAL II		
	ADMINISTRADOR		
	SECRETÁRIO DE ESCOLAS		
	ORIENTADORA DE MRENDA		
	AGENTE DE RECEITAS		
	CHEFE DE TRANSPORTES		
	BIBLIOTECÁRIA		
	AUX. DE NUTRIÇÃO		
	ATENDENTE DE GABINETE		

**PLANO DE CARREIRA**

PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA

QUADRO DE PESSOAL - PARTE PERMANENTE

- TABELA 03

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO CRIADOS, MANTIDOS OU REDENOMIADOS E SEREM REGIDOS  
PELO REGIME JURIDICO ÚNICO.

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA				
QTD	CARGO	REF	QTE	CARGO	REF	REQUISITOS
		10	GARI		306	ALFABETIZADO
TABELA 01 DESTA LEI		72	ASG		307	ALFABETIZADO
		06	RECEPC. / TELEFONISTA		501	Nível de 1º grau Maior Inc.
		09	MOTORISTA		503	Nível de 1º grau Menor
		03	TRATORISTA		508	Nível de 1º grau Menor
		05	AUX. SERV. ADMINIST.		504	Nível de 1º grau Maior Inc.
		03	AUXILIAR DE ENFERM.		602	Nível de 1º G Maior Comp.
		40	PROF. POLIV. MAGIST.		702	2º GRAU MAGISTÉRIO
		02	PROFESSOR C/LICENCIATURA		705	SUPERIOR COMPLETO
		01	NUTRICIONISTA		804	SUPERIOR COMPLETO
		03	MÉDICO		810	SUPERIOR COMPLETO
		02	ODONTOLOGO		807	SUPERIOR COMPLETO

PLANO DE CARREIRA

**PREFEITURA MUNICIPAL DE JOSE DA PENHA - ANEXO V- TABELA 01**  
**QUADRO DE PESSOAL**  
**CARGOS EM COMISSÃO CRIADOS, REGIDOS PELO ESTATUTO**

## **PLANO DE CARREIRA**