

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR N° 089/2005

*Único na Sessão do dia 20/09/05
1º Secretário*

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Corumbá, cria cargos efetivos, fixa vencimentos e dá outras providências.

Faço saber que a Câmara Municipal de Corumbá aprovou e EU, Ruiter Cunha de Oliveira, Prefeito Municipal, sancionei e promulgo a presente Lei Complementar:

TÍTULO I

DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

**CAPÍTULO I
DO SISTEMA DE CARREIRAS**

Art. 1º. - O sistema de carreiras da Prefeitura Municipal de Corumbá compreende a indicação para os servidores das posições de maior conteúdo e as oportunidades para o planejamento do seu desenvolvimento funcional guiado pelas aspirações pessoais e pelos objetivos profissionais.

Parágrafo único - O sistema de carreiras de que trata esta Lei Complementar estabelece a sucessão ordenada de posições que permitirá a evolução funcional do servidor dentro do serviço público municipal e orientando-o para a sua realização profissional fundamentado nas seguintes premissas:

I - identidade entre o potencial profissional e o nível de desempenho exigido no exercício das funções;

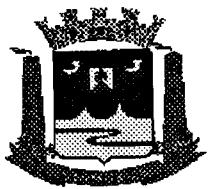
II - competência profissional identificada com a carreira e a realização pessoal;

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

Art. 2º. - O Plano de Cargos e Carreiras instituído por esta Lei

Assinatura

CÂMARA MUNICIPAL	os galos
CORUMBÁ - MS	
PROTOCOLO N.º	12
DATA	15/09/2005
RECEBIDO:	
VISTO:	



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Complementar tem como objetivo de organizar os cargos em carreiras, considerada a natureza, a similitude e a complexidade das atribuições e responsabilidades que lhes são inerentes.

Art. 3º. - O Plano de Cargos e Carreiras visa democratizar as oportunidades de ascensão profissional, implantar o sistema do mérito e incentivar a qualificação e a eficiência do servidor.

**CAPÍTULO II
DAS POLÍTICAS E DIRETRIZES DE RECURSOS HUMANOS**

Art. 4º. - O Plano de Cargos e Carreiras institui mecanismos para a adequada administração dos recursos humanos necessários aos diversos segmentos da administração municipal, fundamentado nas seguintes políticas e diretrizes:

I - o ingresso no serviço público municipal através de concurso público;

II - a implementação de programas de desenvolvimento e capacitação do servidor público municipal;

III - a alocação dos recursos humanos da Prefeitura Municipal em consonância com as habilidades e potencialidades dos servidores;

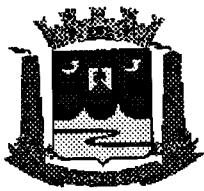
IV - a manutenção na administração pública municipal de servidores qualificados e suficientemente motivados para o desempenho de suas funções;

V - o reconhecimento do mérito e da competência do servidor no desempenho das tarefas da função que ocupa, como condicionante ao seu processo de crescimento funcional;

VI - a institucionalização de sistemática de avaliação do desempenho do servidor público municipal;

VII - a criação de condições favoráveis à inovação e ao aprimoramento profissional e à manutenção do nível técnico e gerencial;

VIII - a adoção de política salarial compatível com a complexidade e responsabilidade das tarefas desempenhadas pelo servidor, obedecidas as determinações constitucionais; e



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

IX - o dimensionamento da força de trabalho visando a eficiência, a continuidade e a qualidade da prestação dos serviços públicos.

§ 1º. - A administração dos recursos humanos se desenvolverá com fundamento nos princípios constitucionais da legalidade, da igualdade e da eficiência.

§ 2º. - As ações da política de recursos humanos serão orientadas por programas e projetos que visem o desenvolvimento de atividades que permitam a satisfação das necessidades da Prefeitura Municipal de Corumbá e a realização profissional dos seus servidores.

Art. 5º. - Serão permanentes as ações que tenham por objetivo o incentivo à qualificação dos servidores municipais, através da criação de oportunidades para o crescimento e o desenvolvimento funcional, o treinamento orientado, o aperfeiçoamento e a complementação da formação profissional.

**CAPÍTULO III
DA POLÍTICA SALARIAL**

Art. 6º. - O objetivo da política salarial para os servidores da Prefeitura Municipal de Corumbá é manter a remuneração, em razão de perdas decorrentes da desvalorização da moeda e incentivar o aumento da produtividade.

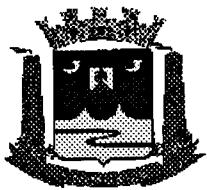
Art. 7º. - As revisões salariais observarão o disposto no inciso X do art. 37 da Constituição Federal e as recomposições de remuneração deverão ter fundamento no §1º do art. 39 da Constituição Federal e são vinculadas às disponibilidades de recursos e aos limites de despesa com pessoal determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 8º. - A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração da estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pela Prefeitura Municipal de Corumbá, ficam condicionados a:

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

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





**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO IV
DOS CONCEITOS BÁSICOS**

Art. 9º. - São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos básicos:

I - adicional - vantagem pecuniária que retribui situações referentes ao desempenho de atribuições especiais em caráter continuado;

II - cargo - conjunto delimitado de funções sócio-organizadas de natureza, conteúdo e complexidade de tarefas similares, responsabilidades semelhantes, cuja denominação, quantidade, vencimento são definidas em lei;

III - cargo efetivo - conjunto de deveres, responsabilidades e atribuições cometidas ao servidor submetido ao regime jurídico estatutário e provimento decorrente de aprovação em concurso público;

IV - cargo em comissão - conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, gerência, chefia, assessoramento ou assistência de órgãos, entidades ou unidades organizacionais da administração pública municipal e de provimento em confiança;

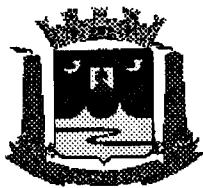
V - carreira - conjunto de cargos de mesma natureza funcional escalonados segundo a graduação de complexidade das tarefas e do nível de responsabilidade que estabelece a linha de promoção funcional do servidor;

VII - classe - posição do cargo na escala salarial que determina os valores dos vencimentos segundo a hierarquia funcional ou o tempo de serviço do ocupante do cargo;

VIII - função - desdobramento do cargo identificado pela atividade profissional, ocupação, ofício ou profissão de mesma denominação, complexidade de tarefas, responsabilidades e atribuições;

IX - função de confiança - ocupação atribuída a titular de cargo efetivo para o exercício de encargos de gerência, chefia, assessoramento ou assistência direta;

X - gratificação - vantagem pecuniária que remunera o exercício da função em local, condições anormais de trabalho ou em razão da situação excepcional em que um serviço comum é executado ou prestado;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

XI - nível - conjunto de vencimentos que identifica os valores dos vencimentos de cargos de mesma natureza hierárquica, definidos por similaridade de habilitação escolar e responsabilidades e atribuições;

XII - padrão salarial - identifica o cruzamento da classe com o nível e aponta o vencimento da categoria funcional, segundo o tempo de serviço;

XIII - remuneração - total da retribuição mensal paga ao servidor e equivalente ao somatório do vencimento e vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional, indenizatória ou acessória devidas de conformidade com leis ou regulamentos;

XIV - tabela de vencimentos - conjunto dos padrões salariais, hierarquicamente organizados para identificação dos valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos; e

XV - vencimento - retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo exercício do cargo ou função, conforme símbolo, padrão e valores fixados em lei.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO

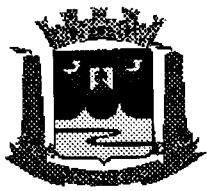
CAPÍTULO I DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 10. A estrutura do Plano de Cargos e Carreiras é organizada em carreiras identificadas pelos seguintes grupos ocupacionais:

I - Gestão do Desenvolvimento - integrado por cargos com atribuições relacionadas às atividades de gestão, formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e execução de ações governamentais para o desenvolvimento socioeconômico e prestação de serviços; de elaboração de estudos, projetos e planos sócio-econômicos para desenvolvimento urbano do Município; de promoção do turismo e de preservação e proteção do meio ambiente; de emissão de autos de infração e notificações relacionadas à fiscalização de obras, de transportes concedidos e poluição do meio ambiente; e de coordenação e realização ações de defesa civil;

II - Gestão Institucional - integrado por cargos com atribuições de prestação dos serviços de assistência e inclusão social no âmbito de atuação da Prefeitura Municipal; de desenvolvimento, promoção, execução e difusão do desporto e realização de eventos desportivos; de apoio técnico e auxiliar às





**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

atividades de promoção social e prestação da educação básica; de capacitação ao trabalhador e geração de empregos; e de proteção e conservação da memória cultural e estímulo à criação artística e restauração e conservação de bens culturais e históricos do Município;

III - Gestão Organizacional - integrado por cargos com atribuições de apoio técnico-administrativo às atividades de apoio às atividades dos órgãos e entidades municipais, de assessoramento, orientação, supervisão e execução de atividades burocráticas da Prefeitura Municipal nas áreas de recursos humanos, compras, previdência, material e patrimônio, de administração financeira, contábil e orçamentária, e serviços de comunicações administrativas;

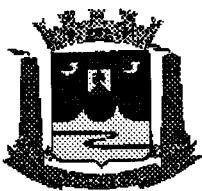
IV - Guarda Municipal - integrado por cargos com que têm a competência constitucional de proteção dos bens, patrimônio público, serviços e instalações do Município, e a execução das atividades de fiscalização do trânsito nas vias urbanas e de proteção do meio ambiente;

V - Magistério Municipal - integrado por cargos com atribuições de prestação do ensino fundamental, educação especial e educação infantil e de promoção e estímulo ao aprimoramento da ação educativa, assim como de direção, inspeção e assessoramento escolar, coordenação pedagógica relacionados com a educação em todos os níveis em que o Município atua;

VI - Procuradoria Municipal - integrado por cargos que detêm a competência legal de representar judicial e administrativamente a Prefeitura Municipal e suas entidades de direito público, em caráter exclusivo, e o exercício das funções de consultoria e assessoramento jurídico à órgãos e entidades da administração municipal;

VII - Saúde Pública - integrado por cargos com atribuições de supervisão e execução de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde da população, prestação de serviços hospitalares de vigilância sanitária e auditoria dos serviços de saúde; perícia médica e saúde do trabalhador;

VIII - Serviços de Fiscalização e Arrecadação - integrado por cargos com atribuições vinculadas às atividades de organização, coordenação e execução das ações relacionadas à arrecadação e fiscalização de tributos e de constituição de créditos tributários; de fiscalização das posturas municipais e medidas de polícia administrativa relacionadas aos costumes, ao ordenamento dos serviços públicos, ao funcionamento de estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços; bem como do mercado de consumo, visando a proteção e o bem estar do consumidor; e da emissão de autos de infração e notificações relativas a essas atividades;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ¹
GABINETE DO PREFEITO**

IX – Serviços de Apoio e Auxiliares - integrado por cargos que atuam nas atividades de apoio auxiliar e especializado à realização de obras e serviços de engenharia e a execução dos serviços de manutenção de bens e instalações, de vigilância, limpeza e manutenção de áreas urbanas; prestação dos serviços de copa e cozinha, transporte terrestre e de operação de máquinas e equipamentos pesados utilizados em obras públicas e atividades afins;

Art. 11. Os grupos reúnem os cargos organizados em carreiras segundo a natureza do trabalho e escalona-os pela complexidade das atribuições, responsabilidades, escolaridade e habilitação.

Art. 12. As carreiras integradas por cargos efetivos identificarão as linhas de crescimento funcional do servidor, evidenciada pela adição cumulativa de responsabilidades, complexidade das tarefas e da elevação hierárquica das relações funcionais.

**CAPÍTULO II
DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS**

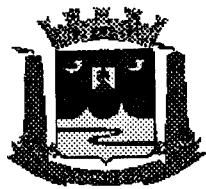
Art. 13. As carreiras agrupam as categorias funcionais conforme a natureza das atribuições, complexidade das tarefas, grau de responsabilidade, habilitação profissional e nível de escolaridade e são identificadas pelas seguintes denominações:

I – Gestão do Desenvolvimento:

- a) Gestor de Projetos de Desenvolvimento;**
- b) Gestor de Obras e Projetos;**
- c) Técnico de Apoio Operacional II;**
- d) Técnico de Apoio Operacional I;**

II - Gestão Institucional:

- a) Gestor de Relações Institucionais;**
- b) Técnico de Atividades Institucionais II;**
- c) Técnico de Atividades Institucionais I;**



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ¹
GABINETE DO PREFEITO**

d) Agente de Serviços Institucionais II;

e) Agente de Serviços Institucionais I;

III - Gestão Organizacional:

a) Gestor de Atividades Organizacionais;

b) Técnico de Atividades Organizacionais II;

c) Técnico de Atividades Organizacionais I;

d) Agente de Serviços Administrativos II;

e) Agente de Serviços Administrativos I;

IV – Guarda Municipal:

a) Guarda Municipal Supervisor;

b) Guarda Municipal, 1^a Categoria;

c) Guarda Municipal, 2^a Categoria;

d) Guarda Municipal, 3^a Categoria;

V – Magistério Municipal:

a) Especialista de Educação;

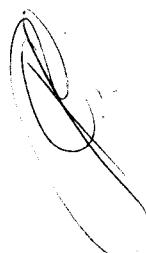
b) Profissional de Educação;

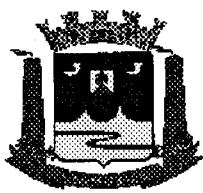
VI – Procuradoria Municipal:

a) Procurador Municipal, 1^a Categoria;

b) Procurador Municipal, 2^o Categoria;

c) Procurador Municipal, 3^o Categoria;





**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

VII - Saúde Pública:

- a) Profissional de Medicina;**
- b) Profissional de Serviços de Saúde;**
- c) Técnico de Saúde Pública II;**
- d) Técnico de Saúde Pública I;**
- e) Agente de Serviços de Saúde III;**
- f) Agente de Serviços de Saúde II;**
- g) Agente de Serviços de Saúde I;**

VIII - Serviços de Fiscalização e Arrecadação:

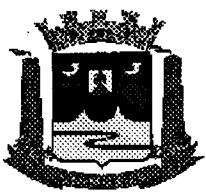
- a) Auditor Fiscal da Receita Municipal;**
- b) Fiscal de Tributos Municipais;**
- c) Fiscal de Posturas Municipais;**

IX - Serviços de Apoio Auxiliar:

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

Parágrafo único. A carreira Saúde Pública é organizada de acordo com a Lei Complementar nº 85, de 26 de outubro de 2005, que fica submetida às disposições gerais constantes desta Lei Complementar.

Art. 14. As categorias funcionais são integradas por funções identificadas pelas denominações e vinculações constantes do Anexo I.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 1º. A função tem tarefas de mesmo nível de complexidade e responsabilidades e será atribuída ao servidor pelo Prefeito Municipal no ato de provimento inicial no cargo ou por designação, em razão de mudança de cargo e ou para outra função.

§ 2º. A mudança de função exige a comprovação da habilitação ou capacitação formal para o exercício das atribuições da outra função e ocorrerá somente para outra integrante do mesmo cargo ou de outro cargo, em virtude de promoção funcional.

§ 3º. O quantitativo de funções será estabelecido pelo Prefeito Municipal e corresponderá ao número de cargos criados por lei para a respectiva categoria funcional, observadas as vinculações determinadas no Anexo I.

Art. 15. Os cargos são desdobrados em escala hierárquica própria que determina o padrão salarial, identificado com tempo de serviço no cargo e o nível de habilitação, representados pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F e G identificadoras das classes e das posições para a promoção vertical.

Parágrafo único. As categorias funcionais da carreira do Magistério Municipal são desdobras nas classes A, B, C, D, E e F.

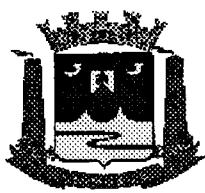
Art. 16. Ficam criados para compor as categorias funcionais integrantes das carreiras do Plano de Cargos e Carreiras os cargos efetivos discriminados no Anexo II.

§ 1º. O ato de provimento nos cargos efetivos discriminará o cargo a ser ocupado, a função a ser exercida e o padrão salarial correspondente, assim como a origem da vaga, a denominação da carreira e o Quadro ou Tabela de Pessoal que este integra.

§ 2º. O Prefeito Municipal fica autorizado transformar, sem aumento de despesa, cargos efetivos em outros de mesma natureza, justificado o atendimento do interesse público e a conveniência administrativa.

Art. 17. Os requisitos básicos para provimento nos cargos e exercício das funções que integram o Plano de Cargos e Carreiras são os discriminados no Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º. O curso de graduação correspondente à habilitação exigida para ocupar funções de nível superior será determinado no edital de concurso público e poderá, quando houver interesse da Administração, servir para a classificação de candidatos.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

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

§ 3º. A exigência de nível fundamental para a carreira de Serviços de Apoio Auxiliar poderá ser incompleto, concluído pelo menos a quarta série desse curso.

Art. 18. Serão estabelecidas pelo Prefeito Municipal as descrições de cada cargo e funções, mediante discriminação:

I - da denominação do cargo, seus padrões salariais e as funções que o integram;

II - da identificação e especificação de cada função e as respectivas atribuições e as tarefas específicas; e

III - dos requisitos básicos exigidos e recomendáveis e as características especiais para recrutamento, seleção e provimento no cargo e exercício da função.

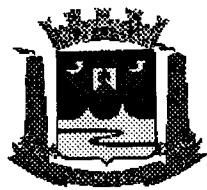
**CAPÍTULO III
DOS CARGOS EM COMISSÃO**

Art. 19. Os cargos em comissão, reunidos sob a denominação de Grupo Direção, Assessoramento e Gerência, são criados por lei para atender às atividades de comando, coordenação, supervisão e planejamento e as atribuições de assessoramento e assistência a dirigentes, órgãos e entidades integrantes da estrutura da Prefeitura Municipal.

Art. 20. O Grupo Direção, Assessoramento e Gerência será integrado por cargos isolados, identificados por símbolos e denominações fixados no Anexo IV desta Lei Complementar.

§ 1º. Os cargos em comissão do Quadro Permanente da Prefeitura Municipal criados para atender a operacionalização de órgãos da administração direta, autarquias e fundações ficam consolidados nos símbolos, denominações e quantidades constantes do Anexo IV.

§ 2º. O Grupo Direção, Assessoramento e Gerência agrupa os cargos em comissão segundo a hierarquia funcional definida pelo grau de responsabilidade, o poder decisório e a complexidade das atribuições.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 21. Os cargos do Grupo Direção, Assessoramento e Gerência são de provimento de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal.

§ 1º. Os cargos em comissão são privativos para ocupantes com atribuições de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º. Serão privativos dos servidores efetivos, no mínimo, vinte por cento dos cargos em comissão da Prefeitura Municipal, conforme dispuser ato do Prefeito Municipal.

Art. 22. Fica o Prefeito Municipal autorizado a transformar, sem aumento de despesa, cargo em comissão em outros da mesma natureza.

**CAPITULO III
E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

Art. 23. A função de confiança constitui a atribuição a titular de cargo efetivo de encargos de chefia intermediária ou de assessoramento técnico ou assistência direta e são reunidas sob a denominação de Funções de Chefia e Assistência.

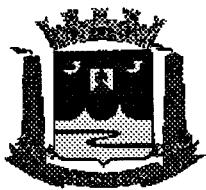
§ 1º. A função de confiança constitui ampliação temporária das atribuições do cargo efetivo, sendo de livre designação e dispensa do Prefeito Municipal.

§ 2º. A função de confiança será ocupada privativamente por servidor que apresente experiência profissional e ou habilitação requerida para o seu exercício.

Art. 24. Os símbolos, denominações e quantidades das funções de confiança são os constantes do Anexo IV.

Art. 25. Serão remunerados por gratificação de função o exercício das atribuições de chefias intermediárias de unidades administrativas instituídas em regimento interno e as funções de assistência direta e imediata a titular de Secretaria ou unidade administrativa, conforme definido pelo Prefeito Municipal.

**CAPÍTULO IV
DOS QUADROS E DAS TABELAS DE PESSOAL**



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

**Seção I
Da Organização do Quadro e Tabelas de Pessoal**

Art. 26. Os cargos e as funções ocupados ou vagos formarão o Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal, de autarquias ou fundações municipais, observados os seguintes critérios:

I - o Quadro de Pessoal da Prefeitura será integrado pelos cargos em comissão, funções de confiança e por todos os cargos efetivos e pelas suas funções, criados para permitir aos órgãos da administração direta executarem as atividades de suas competências;

II - cada autarquia e fundação terá lotação estabelecida em Quadro de Pessoal próprio, que identificará sua força de trabalho, representada pelo número de cargos e funções necessários à consecução das respectivas competências;

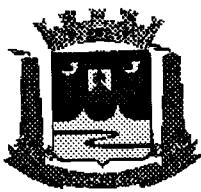
III - cada Secretaria Municipal ou órgão subordinado diretamente ao Prefeito Municipal terá Tabela de Pessoal que identificará sua força de trabalho, representada pelo número de cargos e funções necessários à consecução das suas competências.

§ 1º.- Os Quadros de Pessoal e as Tabelas de Pessoal identificarão os cargos efetivos, as funções permanentes, os cargos em comissão e as funções de confiança pelos quantitativos, denominações, símbolos e padrões salariais, bem como o quantitativo das funções transitórias e temporárias ocupadas.

§ 2º. - Os cargos efetivos instituídos no Anexo II, os cargos em comissão e as funções de confiança, constantes do Anexo IV, Tabelas A e B, serão distribuídos e destinados por ato do Prefeito Municipal às Tabelas de Pessoal dos órgãos da administração direta e aos Quadros de Pessoal das autarquias e fundações, segundo as necessidades de recursos humanos de cada órgão ou entidade.

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

Art. 27. As alterações de lotação e as movimentações dos servidores entre Quadros ou Tabelas de Pessoal da Prefeitura Municipal dar-se-ão por:



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

I - remoção, mediante passagem do servidor de um Quadro de Pessoal para outro ou de uma Tabela de Pessoal para outra, a pedido, por permuta ou de ofício no interesse da Prefeitura Municipal, subordinada às competências privativas do órgão ou entidade municipal;

II - redistribuição, pela movimentação do servidor com o respectivo cargo e função de um Quadro para outro, a fim de promover ajustamento em razão de extinção, reorganização ou criação de órgãos, unidades e ou atividade permanente.

§ 1º. - A remoção de um Quadro para outro ocorrerá para ocupar cargo vago, e a redistribuição para ampliação de Quadro ou Tabelas de Pessoal.

§ 2º. - A remoção e a redistribuição implicam na redução do número de cargos e funções de um Quadro ou Tabela de Pessoal para ampliação de outro Quadro ou Tabela, salvo quando a remoção decorrer de permuta entre servidores.

§ 3º. - Os servidores cedidos para exercer cargo em comissão, função de confiança ou outra função em órgão ou entidade da Prefeitura Municipal terão lotação provisória onde tiverem exercício e retornarão ao seu Quadro ou Tabela de origem ao cessar a cedência.

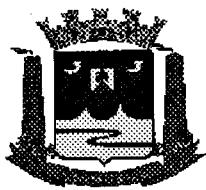
§ 4º. - Os servidores cedidos ao Poder Legislativo Municipal, a órgãos ou entidades de outro Município, de Estados ou da União Federal ficarão lotados na Secretaria Municipal responsável pela gestão dos recursos humanos da Prefeitura.

§ 5º. - Nos afastamentos e licenças, conforme situações previstas em lei, o servidor não perderá sua lotação no Quadro de Pessoal ou na Tabela de Pessoal de origem.

**CAPÍTULO V
DO INGRESSO NO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 28. O ingresso no Quadro de Pessoal da Prefeitura ou de entidade autárquica ou fundacional em cargo de provimento efetivo dar-se-á após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos para provimento no cargo e exercício da função fixados em lei e no edital do concurso.

§ 1º. - As condições relativas às exigências de recrutamento e seleção dos candidatos a provimento nos cargos efetivos, bem como ao prazo de



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

validade do concurso, serão fixadas no edital de abertura do processo seletivo público.

§ 2º. - O concurso público terá por objetivo recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos efetivos e exercício das funções que os compõem e terá como meta o provimento das vagas de acordo com as áreas de atuação e especialização das funções da convocação.

§ 3º. - As vagas oferecidas no concurso público serão identificadas, nominais e quantitativamente, por cargo, função e, quando for o caso, por habilitação profissional e terão o provimento efetivado na posição inicial do cargo.

Art. 29. Serão reservadas nos concursos públicos cinco por cento das vagas a pessoas portadoras de deficiência física, que serão empossados se atenderem os requisitos exigidos para exercício da função e ficar comprovada a compatibilidade das atribuições da função com a deficiência de que são portadoras.

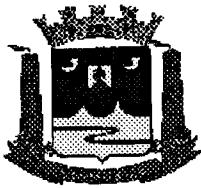
Parágrafo único. A classificação dos candidatos inscritos, na conformidade deste artigo, será em separado e assegurada aos aprovados a nomeação alternada, uma para o deficiente e outra para os demais candidatos, até que sejam nomeados todos os candidatos classificados para as vagas destinadas a essa modalidade de provimento.

Art. 30. O servidor nomeado em virtude de aprovação em concurso público permanecerá em estágio probatório durante trinta e seis meses, período em que será avaliado quanto ao exercício da função pública e das atribuições do respectivo cargo e função.

§ 1º. - Os critérios de avaliação do servidor em estágio probatório serão definidos em regulamento expedido por ato do Prefeito Municipal, observados os fatores definidos nesta Lei Complementar.

§ 2º. - O servidor terá seu período de estágio probatório suspenso quando se afastar do exercício do cargo e função, salvo exceções previstas em lei, voltando a apurar-se o atendimento dos requisitos para a declaração da estabilidade, após seu retorno ao exercício das atribuições da respectiva função no órgão, autarquia ou fundação da Prefeitura Municipal.

Art. 31. O candidato nomeado será empossado após aceitar, formalmente, a função, as atribuições, os deveres e as responsabilidades do cargo, mediante o compromisso de bem desempenhá-lo, em observância às leis, normas e regulamentos.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Parágrafo único. O efetivo exercício será iniciado após a lotação do servidor em órgão ou entidade da Prefeitura Municipal e terá sua contagem iniciada a partir da data de início do desempenho no cargo e função.

**TÍTULO III
DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Seção I
Das Modalidades**

Art. 32. O desenvolvimento funcional terá por objetivo proporcionar aos servidores municipais oportunidades de crescimento profissional e funcional no cargo ou na carreira para sua realização pessoal, de acordo com as seguintes modalidades:

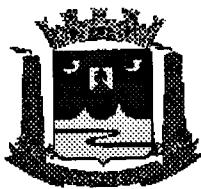
I - progressão funcional - movimentação do membro do Magistério Municipal de um nível para outro, conforme nova habilitação, e da Guarda Municipal e Procuradoria Municipal de uma categoria hierárquica para outra imediatamente superior;

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

III - promoção funcional - movimentação do servidor, dentro da respectiva carreira, de cargo de menor hierarquia para outro de posição superior imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para o provimento derivado.

§ 1º. - O servidor concorrerá à progressão ou promoção somente depois de declarada a sua estabilidade no serviço público municipal, contando o período do estágio probatório para as avaliações e demais contagens para benefícios financeiros ou funcionais e promoções futuras.

§ 2º. - Não serão descontados na apuração do tempo de serviço para concorrer à progressão funcional ou promoção vertical ou funcional, pelos critérios de antiguidade ou merecimento, os períodos de afastamento vinculados a convênios de cooperação mútua entre a Prefeitura Municipal e órgão ou



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

entidade da Administração Pública, para prestar serviços vinculados às atribuições do cargo ou função.

**Seção II
Da Progressão Funcional**

Art. 33. Concorrerão à progressão funcional anual nas carreiras:

I - do Magistério Municipal, os servidores que comprovarem nova habilitação;

II - da Procuradoria Municipal e da Guarda Municipal os que contarem, no mínimo, cinco anos de efetivo exercício na categoria anterior.

Parágrafo único. A progressão funcional na carreira do Magistério Municipal, ressalvadas as regras gerais estabelecidas nesta Lei Complementar, ficam submetidas às normas constantes do respectivo estatuto ou regulamentos específicos expedidos pelo Prefeito Municipal.

**Seção III
Da Promoção Vertical**

Art.34. A promoção vertical ocorrerá anualmente, pelos critérios de antiguidade e merecimento, quando existir vaga disponível para movimentação à classe imediatamente seguinte à ocupada.

§ 1º. A promoção vertical ocorrerá uma vez por ano, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

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

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

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

b) um mil oitocentos e vinte e cinco dias, para concorrer por antiguidade;

II - estar incluído entre os cinqüenta por cento dos servidores



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

melhores avaliados na classe, na última avaliação de desempenho.

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

Art. 35. Não concorrerá à promoção vertical o servidor que no período correspondente aos doze meses imediatamente anteriores à data prevista para a sua ocorrência, registrar, uma ou mais de uma, das seguintes situações:

I - tiver mudado de cargo no período;

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

III - tiver registro de suspensão por período superior a quinze dias; e

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

Art. 36. A realização da promoção vertical dependerá da divulgação do quantitativo de vagas disponíveis para esta modalidade.

Parágrafo único. O servidor que tiver seu cargo transformado para outro criado por esta Lei Complementar, terá a contagem do tempo de serviço, para fins de concorrer à promoção vertical, iniciada a partir da data de ocorrência da sua última movimentação no cargo anterior.

Art. 37. Os concorrentes à promoção vertical serão movimentados alternadamente, na proporção de uma vaga por merecimento e outra por antiguidade, observado para posicionamento dos ocupantes dos cargos nas classes, os seguintes limites:

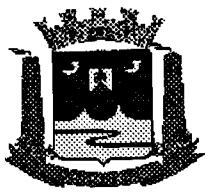
I – na classe A, até cem por cento;

II - na classe B, até quarenta por cento;

III - na Classe C, até trinta e cinco por cento;

IV - na Classe D, até trinta por cento;

V - na Classe E, até vinte e cinco por cento;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

VI - na Classe F, até vinte por cento; e

VII - na Classe G, até quinze por cento.

§ 1º. O servidor posicionado na classe G, após cinco anos nessa classe, será retirado da linha de promoção para abrir vaga para movimentação de posicionados na classe anterior.

§ 2º. O tempo de serviço para concorrer à promoção vertical será apurado em 31 de dezembro do ano anterior ao de sua ocorrência e divulgado até o dia trinta de março, por edital, identificando os nomes dos concorrentes e respectivos tempos de exercício na classe, no cargo e na carreira.

**Seção IV
Da Promoção Funcional**

Art. 38. A promoção funcional ocorrerá quando existir vaga em cargo da carreira, desde que tenha concorrente que atenda a todos os requisitos para exercer uma das funções que o compõe.

§ 1º. As linhas hierárquicas para a promoção funcional correspondem às posições das categorias funcionais identificadas no art. 13, observadas as seguintes sucessões:

I - da carreira do inciso I, da alínea "d" para "c";

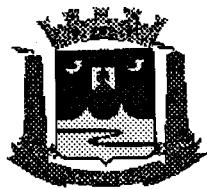
II - da carreira do inciso II, da alínea "e" para "d" e da "c" para "b";

III - da carreira do inciso III, da alínea "e" para "d", desta para "c" e desta para "b"; e

IV - da carreira do inciso IX, da alínea "d" para "c", desta para "b" e desta para "a".

§ 2º. A promoção funcional será aberta, por edital, a todos os servidores da carreira que atendam aos requisitos para acesso a cargo superior, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 3º. A promoção funcional depende da divulgação, no edital de convocação, do quantitativo de vagas disponíveis para essa modalidade de provimento.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

§ 4º. O edital de convocação dos interessados em concorrer à promoção funcional deverá vincular o cargo vago às funções que o compõe e aquelas que serão ocupadas pelos servidores promovidos.

Art. 39. Para concorrer à promoção funcional, o servidor deverá atender, cumulativamente, as seguintes condições:

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

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

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

Art.40. Não concorrerá à promoção funcional o servidor que se encontrar, em uma ou mais de uma, das seguintes situações:

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

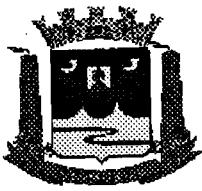
II - ter se licenciado por mais de cento e oitenta dias consecutivos, no período considerado para a apuração do tempo de serviço para a promoção funcional;

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

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

Art. 41. O servidor cujo provimento se der por promoção funcional ficará submetido ao estágio funcional de cento e oitenta dias, para avaliação da sua capacidade para exercer a nova função, permanecendo classificado no cargo anterior até à sua aprovação nesse estágio.

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



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

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

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

**CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO E DESEMPENHO**

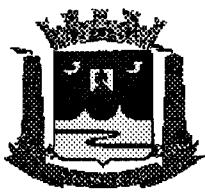
Art. 42. A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o merecimento mediante apuração do rendimento e o desenvolvimento do servidor no exercício do cargo e função e processar-se-á com base nos seguintes fatores:

- I** - qualidade de trabalho;
- II** - produtividade no trabalho;
- III** - iniciativa e presteza;
- IV** - assiduidade e pontualidade;
- V** - disciplina e zelo funcional;
- VI** - chefia e liderança e participação em órgão de deliberação coletiva;
- VII** - aproveitamento em programas de capacitação;

§ 1º. Os fatores, conforme dispuser regulamento expedido pelo Prefeito Municipal, deverão considerar para avaliação do desempenho, sempre que possível, as condições e os requisitos relativos à habilitação profissional, capacitação em cursos de formação ou especialização para o exercício da função, o exercício de cargos em comissão, funções de confiança e ou participação em órgãos de deliberação coletiva, comissões ou grupos de trabalho.

§ 2º. O regulamento do sistema de avaliação deverá prever, observado o mínimo de sessenta por cento de ponderação para os critérios referidos nos incisos I a V deste artigo uma escala de pontuação para atribuição dos seguintes conceitos:

- I** - excelente;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

II - bom;

III - regular;

IV - insatisfatório.

§ 3º. A metodologia de avaliação de desempenho deverá considerar a natureza das atribuições desempenhadas pelo servidor e as condições em que estas são exercidas, segundo as regras e critérios estabelecidos para os servidores da Prefeitura Municipal.

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

I - idoneidade moral;

II - responsabilidade e iniciativa;

III - assiduidade, pontualidade e disciplina;

IV - aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função;

V - eficiência e produtividade.

Parágrafo único. A ocorrência de duas ou mais faltas imotivadas no período de avaliação do estágio probatório e o afastamento para tratamento de saúde por moléstia pré-existente, se ficar comprovada a má fé, implicará na perda, respectivamente, de toda a pontuação dos fatores indicados nos incisos III e V deste artigo.

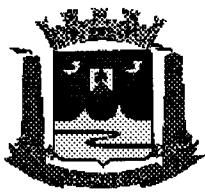
Art. 44. O estágio probatório será cumprido, obrigatoriamente, no exercício das atribuições próprias do cargo ou função para a qual tenha sido o servidor nomeado, vedado o afastamento nesse período, ressalvados os casos de:

I - doação de sangue;

II - licença paternidade;

III - casamento ou luto;

IV - férias, até trinta dias;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

V - para servir a júri, para estudo ou missão oficial, até trinta dias;

VI - licenças para tratamento da própria saúde até sessenta dias consecutivos e para repouso à gestante até cento e vinte dias, ambas a cada período de doze meses;

VII - cedência para órgão ou entidade não integrante da Prefeitura Municipal, com desconto do período de afastamento, quando superior a trinta dias.

VIII - licença para concorrer, pelo período determinado pela Justiça Eleitoral, ou exercer cargo eletivo.

§ 1º. Os períodos de afastamento referidos nos incisos deste artigo serão considerados relativamente ao trimestre da avaliação.

§ 2º. Não serão considerados como cumprimento do estágio probatório os períodos de afastamento que ultrapassarem aos prazos limites indicados no § 1º, assim como os afastamentos por motivo de:

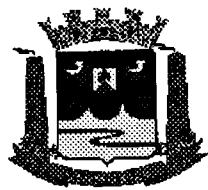
I - licenças:

- a) prêmio assiduidade;
- b) para acompanhar o cônjuge;
- c) para exercer mandato eletivo;
- d) para exercício de mandato classista;

II - cedência para outro órgão ou entidade.

§ 3º. Na ocorrência das situações de afastamento identificadas no § 2º deste artigo, ficará suspensa a fruição do período do estágio probatório, recomeçando o prazo de cumprimento do estágio a partir do retorno do servidor ao exercício do seu cargo ou função de concurso.

§ 4º. O exercício de cargo em comissão ou de função de confiança ou gratificada, cujas atribuições tenham relação ou vinculação com as tarefas do cargo ou função ocupado pelo avaliado, não interrompe o período de cumprimento do estágio probatório, devendo ser o servidor ser avaliado com base no desempenho desses cargos ou funções.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 5º. Ao servidor em estágio probatório não poderá ser concedida licença prêmio assiduidade, para trato de interesse particular ou licença para estudo.

Art. 45. O servidor que não atender aos requisitos referentes aos fatores discriminados no art. 43 desta Lei Complementar poderá, conforme sua condição funcional, ser exonerado durante o estágio probatório e, se estável, ser reconduzido ao cargo de origem.

§ 1º. Será dada aos servidores ciência, obrigatoriamente, de todas as avaliações periódicas, para fins do exercício do contraditório e recurso contra os seus resultados.

§ 2º. A avaliação durante o estágio funcional, nos cento e oitenta primeiros dias de exercício do cargo, verificará o desempenho do servidor na função em face aos fatores discriminados nos incisos II, IV e V do artigo 43 desta Lei Complementar.

Art. 46. O servidor em estágio funcional, se comprovado através da avaliação de desempenho o não atendimento dos requisitos referentes aos fatores indicados no art. 43, será reconduzido ao seu cargo anterior.

Art. 47. As avaliações de desempenho serão efetuadas e processadas pela chefia imediata a qual esteja vinculado o servidor e posteriormente encaminhadas para a Comissão que será integrada por um representante de entidade de defesa dos interesses dos servidores e dois membros ocupantes de cargos efetivos.

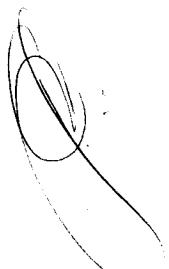
§ 1º. A escolha do representante dos servidores deverá recair, preferencialmente, em servidor de nível superior, cuja avaliação de desempenho, do ano imediatamente anterior, corresponda ao conceito bom ou superior.

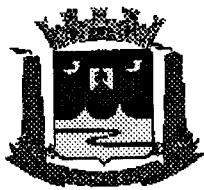
§ 2º. O Prefeito Municipal poderá constituir Comissão de Avaliação por órgão, entidade ou carreira, considerada as condições especiais de desempenho das atribuições dos cargos ocupados pelos avaliados.

§ 3º. Aos avaliados é assegurada a ciência dos conceitos lançados no respectivo boletim de avaliação para o exercício do contraditório e da ampla defesa.

TÍTULO IV

DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO





**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 48. O Sistema de Remuneração do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Corumbá é constituído das regras de fixação dos vencimentos e de concessão de vantagens financeiras, identificadas como adicionais e gratificações.

Parágrafo único. Os adicionais e gratificações serão atribuídos ou concedidos ao cargo, à função ou à pessoa do servidor, considerando-se a natureza do cargo ou as condições de exercício da função ou os locais de trabalho.

Art. 49. Os cargos de atribuições assemelhadas deverão perceber vencimentos iguais, ressalvadas as vantagens de caráter individual, as vinculadas à natureza da função e ou as inerentes ao local ou condições de trabalho.

Art. 50. É vedada a equiparação de vencimentos para efeito de remuneração do pessoal da Prefeitura Municipal de Corumbá, ressalvados os casos de isonomia demonstrada com base na avaliação de cargos, nos termos do § 1º do art. 39 da Constituição Federal.

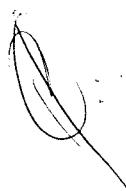
Art. 51. Não poderá ser paga a servidor ativo ou inativo da Prefeitura Municipal remuneração superior à fixada para o Prefeito Municipal, nem menor que o valor do salário-mínimo nacional.

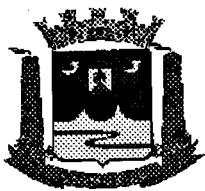
Parágrafo único. Exclui-se dos limites fixados neste artigo as indenizações, os auxílios financeiros, a gratificação natalina, o adicional de férias, a gratificação pelo exercício ou por substituição de cargo em comissão ou função de confiança, bem como as vantagens percebidas em caráter transitório no mês de referência do pagamento.

Art. 52. Os vencimentos fixados conforme disposições desta Lei Complementar não poderão servir de base para equiparação de vencimentos ou como vinculação para efeito de remuneração de outros servidores da Prefeitura Municipal.

Art. 53. É vedada a alteração de vencimentos ou remuneração sob o argumento da eqüidade, equiparação.

Art. 54. Caberá ao Prefeito Municipal fixar as bases e as condições para concessão e pagamento de vantagens, previstas nesta Lei Complementar, a servidores públicos da Prefeitura Municipal ou colocados à sua disposição, mediante convênio.





**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 55. As vantagens pagas aos servidores da Prefeitura Municipal não serão computadas nem acumuladas para concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 56. Os vencimentos e vantagens previstos nesta Lei Complementar somente poderão ser pagos aos servidores que tiverem seus cargos transformados ou ingressarem nos cargos integrantes das carreiras discriminadas no art. 13 desta Lei Complementar.

§ 1º. A percepção dos novos vencimentos e vantagens financeiras ocorrerá a partir da data da transformação do cargo ocupado pelo servidor, conforme data de validade fixada em ato do Prefeito Municipal.

§ 2º. Não incidirão sobre os vencimentos dos cargos criados por esta Lei Complementar os percentuais e critérios de concessão e pagamento de gratificações e adicionais instituídos por leis anteriores e ou revogadas nesta Lei Complementar.

§ 3º. O disposto no §2º não se aplica à gratificação natalina, ao adicional por tempo de serviço e ao abono de férias, bem como aos auxílios financeiros e indenizações.

**CAPÍTULO II
DOS VENCIMENTOS**

**Seção I
Dos Vencimentos das Categorias Funcionais**

Art. 57. Os vencimentos das categorias funcionais que compõem as carreiras do Plano de Cargos e Carreiras são os fixados no Anexo III, nas seguintes Tabelas:

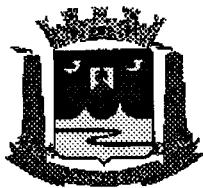
I – Tabela A, das categorias funcionais integrantes das carreiras Gestão do Desenvolvimento, Gestão Institucional, Gestão Organizacional, Saúde Pública, Serviços de Fiscalização e Arrecadação e Serviços de Apoio Auxiliar;

II - Tabela B, das categorias funcionais da carreira Procuradoria Municipal;

III - Tabela C, das categorias funcionais da carreira Guarda Municipal;

IV - Tabela D, dos ocupantes do cargo de Profissional de Educação; e

V - Tabela E, dos ocupantes do cargo de Especialista de Educação.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Parágrafo Único – O vencimento do ocupante de cargo efetivo de Gestor de Obras e Projetos, no Nível VI, Classe A, será de R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais), aplicando-se o fator 1,05 para definir os vencimentos das demais classes.

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

Art. 58. Os vencimentos dos integrantes da carreira do Magistério Municipal correspondem à aplicação, sobre piso salarial do Profissional de Educação, dos seguintes coeficientes:

I - quanto aos níveis, incidindo sobre o piso:

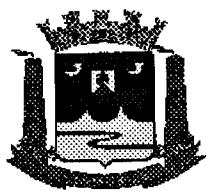
- a)** nível I, coeficiente 1,00;
- b)** nível II, coeficiente 1,20;
- c)** nível III, coeficiente 1,30;
- d)** nível IV, coeficiente 1,40

II – quanto às classes, incidindo sobre o vencimento inicial do nível, os seguintes coeficientes:

- a)** classe B, coeficiente 1,07;
- b)** classe C, coeficiente 1,14;
- c)** classe D, coeficiente 1,21;
- d)** classe E, coeficiente 1,28;
- e)** classe F, coeficiente 1,35;

III – quantos ao vencimento inicial das categorias funcionais:

- a)** do Profissional de Educação, carga horária 20 h/a, coeficiente 1,00; e



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

b) do Especialista de Educação, carga horária 40 h/a, coeficiente 2,00.

Parágrafo único. O piso salarial corresponde ao valor do vencimento fixado para a classe A do nível I do Profissional de Educação do Magistério Municipal, conforme valor fixado na Tabela B do Anexo III.

**Seção II
Dos Vencimentos dos Cargos em Comissão**

Art. 59. Os vencimentos dos cargos em comissão e os percentuais da gratificação de representação, aplicados sobre o valor do respectivo símbolo, são fixados no Anexo V.

Parágrafo único. O servidor público nomeado para ocupar cargo em comissão poderá optar pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão ou pelo vencimento do seu cargo de carreira ou de origem e vantagens pessoais e acrescido da gratificação de representação pelo exercício de cargo em comissão.

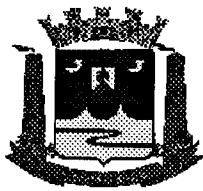
**CAPÍTULO III
DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

**Seção I
Das Disposições Preliminares**

Art. 60. As vantagens financeiras identificadas como adicional ou gratificação serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza do cargo ou função ou das condições ou o local em que o trabalho é executado.

**Seção II
Dos Adicionais**

Art. 61. Poderão ser atribuídos a servidor ocupante de cargo do Plano de Cargos e Carreira, os seguintes adicionais:



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

I – de incentivo à capacitação pela escolaridade superior à requerida para ocupar o respectivo cargo ou função, será concedido no limite de vinte por cento do vencimento

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

III - de operações especiais, no percentual de quarenta por cento do vencimento básico, para compensar os membros da Guarda Municipal pelo exercício de suas funções em condições especiais sob risco de vida e a realização do seu trabalho, rotineira ou eventualmente, em horário noturno e escalas de serviço;

IV - de produtividade fiscal, para incentivar os ocupantes de cargo e função da carreira Serviços de Fiscalização e Arrecadação que tenham como atribuição funcional a realização de fiscalização, arrecadação de receitas municipais e a emissão de autos de infração e o julgamento de infrações fiscais; e

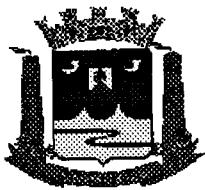
V – adicional de função, para compensar as condições de trabalho que implique em risco de vida e ou de saúde e pelo desgaste físico decorrente da execução de tarefas rotineiras em horários irregulares e ou em posições desconfortáveis durante longos períodos, devido à natureza das atribuições e o nível de responsabilidade da função .

§ 1º. O adicional de incentivo ao magistério será atribuído ao Professor pela regência de classe, conforme dispuser o Estatuto do Magistério, em compensação pelo exercício de suas funções em condições especiais.

§ 2º. O servidor não perceberá os adicionais discriminados nos incisos III e IV deste artigo nos afastamentos do exercício do cargo, exceto nas licenças para tratamento de saúde e para o exercício de mandato classista.

§ 3º. O adicional de operações especiais não poderá ser pago com as gratificações de produtividade, de periculosidade, de penosidade, pelo trabalho noturno ou pela dedicação exclusiva.

Art. 62. O adicional de incentivo à capacitação será na proporção de cinco por cento do vencimento para cada nova escolaridade, mediante comprovação por certificado ou diploma registrado no órgão competente, observados os seguintes requisitos:



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

I – pela conclusão do nível fundamental, para os ocupantes de cargo de nível fundamental incompleto ou alfabetizado,

II - pela conclusão do nível médio, para os ocupantes de cargos de escolaridade inferior;

III - pela conclusão de curso de nível superior, para os ocupantes de cargo de escolaridade inferior ou que seja ocupante cargo de nível superior com graduação diferente do novo curso;

IV – pela pós-graduação com titulação de especialização, de mestrado e ou de doutorado, para os ocupantes de cargo de nível superior.

§ 1º. O adicional será concedido mediante requerimento do servidor, a partir do semestre seguinte ao da comprovação da conclusão do novo curso e, após três anos da concessão anterior, para aqueles que estiverem percebendo a vantagem.

§ 2º. A concessão do adicional de incentivo à capacitação aos servidores em exercício na data da publicação desta Lei Complementar, ocorrerá a partir do exercício de 2006, mediante requerimento e comprovação de até duas escolaridades superiores à exigida para o cargo ou função ocupada.

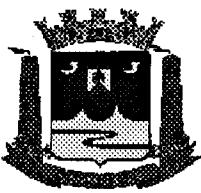
§ 3º. Para os servidores enquadrados na situação prevista no § 2º, a nova concessão poderá ser requerida após doze meses desse deferimento, desde que a escolaridade tenha sido concluída até à data de vigência desta Lei Complementar.

Art. 63. O adicional de função tem natureza permanente será concedido no limite de até cinqüenta por cento do vencimento e pago conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 64. O adicional de produtividade fiscal será atribuído como incentivo à obtenção de melhores resultados nos trabalhos de fiscalização, que serão avaliados pela qualidade e quantidade do trabalho, conforme regulamento.

§ 1º. A produtividade será aferida com base na avaliação de desempenho coletiva e individual em periodicidade não superior a três meses.

§ 2º. O pagamento do adicional de produtividade fiscal dependerá do resultado da avaliação, apurada com base na demonstração das ações fiscais e dos procedimentos realizados pelo servidor pessoalmente, com base em relatórios emitidos pela unidade de exercício do servidor e boletins individuais assinados pelo avaliado e pela chefia imediata.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 3º. O valor do adicional de produtividade resultará da avaliação do desempenho pessoal e da apuração do incremento efetivo da arrecadação da receita municipal pela ação fiscal dos integrantes da carreira.

**Seção III
Das Gratificações**

Art. 65. As gratificações se constituem de vantagens pecuniárias concedidas, em caráter transitório e temporário, em razão da prestação de serviços em condições especiais, assim identificadas:

I - gratificação pelo exercício de cargo em comissão, em percentual incidente sobre o vencimento do cargo em comissão ocupado pelo servidor, até os limites dos índices fixados no Anexo V;

II - pelo exercício de função de confiança, devida a servidor designado pelo Prefeito Municipal, conforme valores decorrentes da aplicação dos índices fixados no Anexo V sobre o vencimento do símbolo DAG-05;

III - de periculosidade, pelo exercício de atividades da função em condições que, exponha a vida do servidor permanentemente a riscos, em razão de atividades e operações perigosas, como manutenção em instalações elétricas, alta tensão, armazenagem de inflamáveis líquidos e atividades com aparelhos de raio-X, em valor equivalente a trinta por cento do vencimento;

IV - de insalubridade, pelo exercício das atribuições do cargo ou função em condições que exponha o servidor a agentes nocivos à saúde, em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, em valor equivalente a dez por cento, vinte por cento ou trinta por cento do valor do menor vencimento da Tabela A, do Anexo III;

V - de penosidade, pelo exercício do cargo ou função em condições que impõe ao servidor um certo grau de desgaste e cansaço físico, mental e/ou visual, considerada a avaliação da intensidade do esforço e ou a posição em que é realizado o trabalho, em valor equivalente a dez por cento, vinte por cento ou quarenta por cento do valor do menor vencimento da Tabela A do Anexo III;

VI - por trabalho em período noturno, quando o serviço for prestado, esporádica e eventualmente, em horário compreendido entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco do dia seguinte, a razão de vinte por cento de acréscimo sobre o valor das horas trabalhadas nesse período;





ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

VII - pela prestação de serviço extraordinário, em razão do trabalho realizado em horas excedentes ao expediente diário normal, por motivo de força maior ou de situação excepcional, limitada até duas horas por dia, sendo cada hora remunerada a razão de cinqüenta por cento de acréscimo à hora normal ou cem por cento, se o trabalho for prestado em dias que não corresponderem ao expediente normal da repartição municipal;

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

IX - de incentivo à produtividade - para incentivar a obtenção de melhores resultados no exercício de função pela participação em ações ou programas inerentes à competência da Prefeitura Municipal e que impliquem em melhoria na prestação dos serviços públicos, conforme avaliação dos resultados, em níveis de qualidade e quantidade do trabalho realizado e ou da economia de meios atingida;

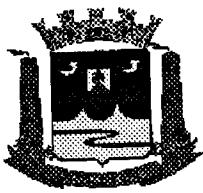
X - por dedicação exclusiva, para retribuir ocupante do cargo de nível superior ou de cargo em comissão de direção ou assessoramento superior que ficar impedido de exercer outra ocupação, em caráter permanente, em razão da exigência de ficar disponível para atender a convocações de trabalhos fora do expediente normal; e

XI - por plantão de serviço, para indenizar o desgaste e cansaço físico pelo trabalho realizado com excesso de carga horária e ou prestado em horário noturno, em escala de serviços cumpridos em dias normais ou sem expediente na Prefeitura Municipal, em valor vinculado às horas trabalhadas, conforme condições e requisitos definidos em regulamento específico.

§ 1º. Os critérios, os requisitos e os percentuais individuais de concessão das gratificações serão estabelecidos em regulamento expedido pelo Prefeito Municipal, observados os limites percentuais discriminados neste artigo, as condições e as áreas de atuação, assim como as atribuições inerentes às funções e a natureza de suas atividades.

§ 2º. Não poderão ser percebidas, cumulativa, concorrente e concomitantemente as gratificações discriminadas no inciso I com as referidas nos incisos II e VII e as previstas nos incisos III, IV e V, entre si, todos do artigo 65 desta Lei Complementar.

§ 3º. Não poderá ser paga gratificação prevista neste artigo concorrentemente com os adicionais instituídos no art. 61 de mesmo fundamento ou natureza.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

§ 4º. As gratificações discriminadas neste artigo não têm caráter permanente, podendo seu pagamento cessar a qualquer momento, independentemente de manifestação do servidor, e não se incorporam ao vencimento para fins de pagamento de qualquer outra vantagem financeira.

Art. 66. A gratificação pelo exercício de função de confiança destina-se a remunerar o servidor designado para a exercer em complementação ao vencimento do seu cargo efetivo.

Art. 67. A fixação dos percentuais das gratificações de insalubridade e penosidade observarão a caracterização dos graus de incidência: máximo, médio e mínimo dos fatores, durante o período de realização do trabalho e segundo indicação da perícia médica do trabalho.

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

§ 2º. O pagamento das gratificações deverá ser imediatamente suspenso ou revisto, quando cessarem ou reduzirem as incidências prejudiciais ao servidor ou pelo seu afastamento para outra função ou local que elimine as condições que fundamentaram o pagamento da vantagem, bem como nos afastamentos do exercício do cargo ou função, por período consecutivo superior a sessenta dias.

§ 3º. A avaliação das condições de trabalho, para fins de pagamento das gratificações de penosidade, insalubridade ou periculosidade deverá ser renovada anualmente ou quando o servidor ou chefia imediata requerer a revisão da classificação.

§ 4º. Não poderão ser pagos concomitante e cumulativamente, entre si, os adicionais de periculosidade, insalubridade ou penosidade, cabendo, nesse caso, o pagamento daquele que incidir em maior grau de risco à saúde.

Art. 68. As regras de pagamento da gratificação de incentivo à produtividade observarão, no que couber, às constantes do art. 64 desta Lei Complementar.

Art. 69. A concessão da gratificação de dedicação exclusiva exige que fique comprovado que o servidor cumpre carga horária de oito horas diárias ou quarenta semanais e que está impedido de exercer outro cargo ou função, pública ou privada, em virtude da exigência de sua disponibilidade para atender aos serviços inerentes ao seu cargo ou função além do seu expediente normal.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 1º. A gratificação de dedicação exclusiva será atribuída por período certo a servidor ocupante de função de nível superior, correspondente à respectiva graduação profissional, e implica no impedimento ao exercício de outra ocupação pelo servidor, em caráter permanente e ou vinculada a outro empregador.

§ 2º. O valor da gratificação será atribuído por ato do Prefeito Municipal e deverá considerar a incidência do impedimento de exercer outro cargo ou função e ou a exigência de trabalhos além da carga horária normal.

§ 3º. A gratificação de dedicação exclusiva somente poderá ser concedida quando ficar caracterizado o interesse da Administração e a opção pessoal do servidor para prestar serviços nessas condições e se as atribuições do cargo efetivo ou função não impor ao ocupante o trabalho com dedicação exclusiva.

Art. 70. A gratificação por plantão de serviço será paga ao servidor que for convocado para prestar serviços além da sua carga horária normal e fora do seu expediente diário, por período certo e com carga horária pré-estabelecida.

§ 1º. A gratificação por plantão de serviço remunerará a prestação de serviço extraordinário e, quando for o caso, o trabalho em horário noturno, e não poderá ser percebida concomitantemente com os adicionais previstos nos incisos VI, VII e X do art. 65 desta Lei Complementar.

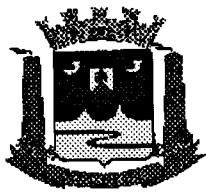
§ 2º. Poderá, conforme ficar determinado em regulamento, ser considerado como horário noturno, para fins de atribuição da gratificação de plantão de serviço, período compreendido entre as dezenove horas de um dia e as seis do dia seguinte.

Art. 71. A gratificação pelo exercício em localidade de difícil acesso ou provimento será devida ao servidor que estiver em uma das seguintes condições:

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

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

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



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 1º. A classificação das localidades ou unidades que se enquadrem nas condições referidas neste artigo deverá ser divulgada, anualmente, por ato do Prefeito Municipal e de acordo com proposta do Secretário da pasta interessada.

§ 2º. O valor da gratificação corresponderá a percentual, no limite de sessenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, de acordo com a classificação, consideradas as dificuldades de acesso e de lotação de servidor na localidade.

Art. 72. No pagamento de vantagens financeiras a servidores da Prefeitura Municipal deverão ser observadas as seguintes regras:

I – comporão a base de cálculo de contribuição para a previdência social municipal a complementação para o salário-mínimo, os abonos concedidos para absorção por vencimento de cargo de carreira, o adicional por tempo de serviço e, os adicionais instituídos nos arts. 61 desta Lei Complementar;

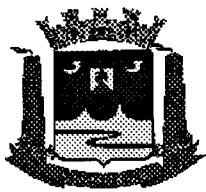
II – as vantagens não se somam à remuneração dos servidores para concessão de qualquer outra vantagem temporária ou em caráter permanente, salvo quando expressamente permitido em lei;

III – a avaliação de agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição a esses agentes, para fins de concessão do adicional de insalubridade, previsto no art. 62 da Lei Complementar nº 42, de 8 de dezembro de 2000, terá por base requisitos e parâmetros estabelecidos para trabalhadores submetidos à legislação trabalhista, conforme normas do Ministério do Trabalho.

IV - as vantagens financeiras instituídas para remunerar servidores da Prefeitura Municipal, em razão de condições especiais de exercício do cargo, poderão ser pagas a servidores cedidos que atuarem na implementação de ações de competência da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único. As vantagens referidas no inciso IV deste artigo serão atribuídas, somente, quando o servidor cedido não perceber na origem vantagem de igual fundamento.

**TÍTULO V
DA TRANSFORMAÇÃO DOS CARGOS
CAPÍTULO ÚNICO**



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

DAS DISPOSIÇÕES BÁSICAS

Art. 73. Os servidores efetivos e os estáveis regidos pelo Estatuto dos Servidores Municipais, em exercício na Prefeitura Municipal na data de publicação desta Lei Complementar, terão seus cargos transformados conforme correlação estabelecida no Anexo VI.

§ 1º. A função a ser ocupada pelo servidor será determinada por ato do Prefeito Municipal e terá por fundamento a denominação do cargo que deu origem à transformação e a semelhança e similaridade das atribuições e tarefas que lhe são inerentes com as definidas para a função de classificação, bem como ao atendimento dos requisitos de escolaridade e habilitação fixados para seu exercício.

§ 2º. Os cargos resultantes da transformação estão contidos nos quantitativos de criados no Anexo II desta Lei Complementar.

§ 3º. Os servidores em estágio probatório serão transpostos para os cargos, observado o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, no padrão salarial da classe A do cargo resultante da transformação.

§ 4º. Os servidores estáveis regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho para enquadramento no Plano de Cargos e Carreiras deverão optar pela transformação do seu vínculo para o regime jurídico estatutário, instituído pela Lei Complementar nº 42, de 8 de dezembro de 2000, até sessenta dias da vigência desta Lei Complementar.

Art. 74. A transformação importará na classificação do servidor no novo cargo pelo tempo de efetivo exercício na Prefeitura Municipal, dispensada, nessa fase, a observância dos limites de distribuição dos cargos por classe salarial determinada nesta Lei Complementar, observado os seguintes parâmetros:

I – na classe A, até cinco anos;

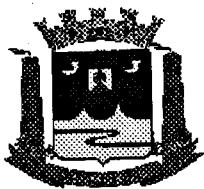
II - na classe B, mais de cinco e até dez anos;

III - na Classe C, mais de dez e até quinze anos;

IV - na Classe D, mais de quinze e até vinte anos;

V - na Classe E, mais de vinte e até vinte e cinco anos;

VI - na Classe F, mais de vinte e cinco e até trinta anos; e



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

VII - na Classe G, mais de trinta anos.

§ 1º. Na apuração do tempo de serviço serão contados os períodos de trabalho na Prefeitura Municipal como servidor efetivo, comissionado, contratado celetista ou por prazo determinado, inclusive sob regime administrativo.

§ 2º. A data inicial para apuração do tempo de serviço, para identificação da classe salarial, corresponderá à da entrada em exercício, ascensão, transferência ou qualquer outra forma de provimento no cargo ou função exercido na data de publicação desta Lei Complementar, excluídos os que não forem considerados de efetivo exercício e os períodos em que o servidor esteve desligado da Prefeitura Municipal.

§ 3º. Para fins de identificação do posicionamento do servidor na classe do cargo resultante da transformação, o tempo de serviço igual ou superior a cento e oitenta três dias será convertido em um ano.

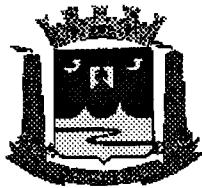
§ 4º. O tempo de efetivo exercício do servidor que tiver seu cargo transformado será contado para concorrer promoção vertical, tomando-se, para tanto, o tempo de serviço que exceder ao inicial da classe em que for posicionado.

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

§ 1º. Para fins de definição do novo vencimento, somam-se as parcelas percebidas pelos servidores a título de vencimento, complementação salarial e o abono concedido pelas Leis Complementares nº 80, de 26 de abril de 2005, ou nº 82, de 20 de maio de 2005.

§ 2º. O servidor que tiver seu cargo transformado para outro cujo vencimento for inferior ao que percebia na data de vigência desta Lei Complementar, será classificado na classe de valor imediatamente superior, independentemente do tempo de serviço.

§ 3º. No caso de não haver classe que comporte o enquadramento do servidor, o mesmo será classificado na classe G e fará jus à percepção da diferença, entre o vencimento anterior e o novo, como vantagem pessoal, nominalmente identificada.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

§ 4º. A vantagem pessoal referida no §3º será corrigida nas mesmas datas e bases em que forem revistos os vencimentos fixados nesta Lei Complementar e somar-se-á ao vencimento para fins de cálculo do adicional por tempo de serviço.

§ 5º. A parcela denominada vantagem pessoal será absorvida pelo vencimento decorrente de promoção vertical ou funcional, na proporção da diferença entre o vencimento da classe ocupada e o valor da nova.

Art. 76. A transformação para o cargo de Procurador Municipal ocorrerá, a qualquer tempo, mediante manifestação pessoal do ocupante do cargo de Advogado.

§ 1º. O Advogado que integrar o Quadro Suplementar terá vencimento correspondente ao da classe inicial de categoria do cargo de Procurador Municipal de mesma posição à daquela que se encontra classificado, assegurada a movimentação de uma categoria para outra, conforme legislação vigente na data de publicação desta Lei Complementar.

§ 2º. O Advogado integrante do Quadro Suplementar que optar pela transformação do seu cargo para Procurador Municipal, até dois anos da vigência desta Lei Complementar, será enquadrado na classe do seu tempo de serviço e, após este prazo, na classe A da respectiva categoria.

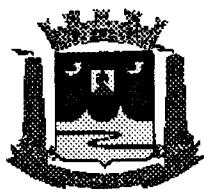
TÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 77. Os ocupantes de cargos do Plano de Cargos e Carreiras ficam submetidos à carga horária de quarenta horas semanais, ressalvado os cargos ou funções com carga horária especial definida nesta Lei Complementar ou em legislação específica.

§ 1º. Os ocupantes da função de Odontólogo ou Cirurgião Dentista e do cargo de Profissional de Medicina ficam submetidos a carga horária de vinte horas semanais e, conforme dispuser o respectivo estatuto os Profissionais de Educação.

§ 2º. Os integrantes da Guarda Municipal cumprirão carga horária semanal de quarenta e quatro horas semanais, em regime de escalas de serviço definidas pelo órgão que coordenar suas atividades.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 78. O servidor poderá requerer, em caráter temporário, por um período mínimo de trinta dias, a diminuição da sua carga horária diária, com a redução proporcional na sua remuneração, para freqüentar curso de formação regular, capacitação profissional ou pós-graduação em horário de expediente.

Art. 79. O servidor que exercer cargos ou funções públicas no Município de Corumbá, em regime de acumulação permitido na Constituição Federal, não poderá cumprir, somadas as duas cargas horárias, mais de sessenta horas semanais.

**CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 80. Fica instituído o Fundo Especial da Procuradoria do Município destinado a prover recursos para aquisição de bens, materiais e serviços e o aprimoramento profissional dos de membros da Procuradoria do Município, que será constituído das receitas oriundas:

I – das importâncias arrecadadas a título de honorários advocatícios, nas causas em que o Município é parte;

II - dos rendimentos provenientes de depósitos bancários e da aplicação financeira das suas receitas; e

III - do equivalente até dez por cento do incremento verificado na receita arrecadada com a cobrança da dívida ativa, por ação da Procuradoria-Geral do Município, relativamente ao mesmo mês do ano anterior.

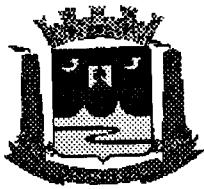
§ 1º. Compreende-se por receita arrecadada, para os fins do inciso III, o recebimento em dinheiro das quitações feitas a favor da Fazenda Municipal.

§ 2º. O Procurador-Geral do Município será gestor do Fundo, nos termos da legislação vigente e do regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 81. Os recursos do Fundo Especial da Procuradoria do Município serão destinados:

I - oitenta por cento para retribuir os Procuradores Municipais em atividade;

II - dez por cento para aquisição de livros e despesas de capacitação dos membros da Procuradoria do Município;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

III - dez por cento para aquisição de bens, materiais e serviços para atender, exclusivamente, a Procuradoria-Geral do Município.

§ 1º. O pagamento aos Procuradores Municipais será feito por rateio em partes iguais, limitado a cem por cento do respectivo vencimento mensal e, por se constituir de vantagem inerente ao cargo, incide sobre o mesmo a contribuição para a previdência municipal,

§ 2º. O excesso verificado em decorrência da limitação imposta pelo § 1º, será destinado à aplicação na finalidade prevista no inciso III deste artigo.

§ 3º. Não serão repassadas ao Fundo as sucumbências dos processos judiciais em que atuar exclusivamente Advogado do Quadro Suplementar, sendo os valores dessa retribuição rateada entre os ocupantes desse cargo, sem incidência de recolhimento para a previdência municipal.

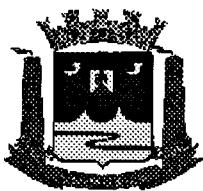
§ 4º. O valor devido ao Advogado, no caso do § 3º, fica limitado a cem por cento do respectivo vencimento, recolhendo-se o excedente ao Fundo instituído no art. 80 desta Lei Complementar.

Art. 82. Fica o Prefeito Municipal autorizado a conceder aos membros da carreira do magistério municipal, anualmente, bônus à conta da parcela mínima definida no art. 7º da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, dos recursos do FUNDEF não utilizados no pagamento da remuneração e encargos desses profissionais.

§ 1º. O bônus constitui vantagem pecuniária concedida uma única vez, após apuração anual de saldo disponível para seu pagamento, de acordo com os resultados obtidos nas atividades desenvolvidas no exercício do cargo em unidades da Secretaria Municipal de Educação e a freqüência apresentada durante o ano letivo, na forma do regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º. O bônus somente será pago a membros do magistério em efetivo exercício que, em 31 de dezembro do ano base da concessão, contar, no mínimo, com cem dias cumpridos no ano letivo, e proporcionalmente à carga horária do cargo e os dias efetivamente trabalhados.

§ 3º. O valor do bônus, assegurado aos membros do Magistério que atenderem ao disposto no § 2º, será calculado com base no número de pontos obtidos na avaliação anual e proporcionalmente aos recursos disponibilizados para seu pagamento e a quantidade de servidores beneficiados, na forma que dispuser o regulamento.



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ¹
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 83. Os servidores estáveis por força do art. 19 do Ato Constitucional das Disposições Transitórias, que não tiverem seu cargo ou emprego transformado, na forma desta Lei Complementar, constituirão o Quadro Suplementar, cujos cargos serão extintos à medida que vagarem.

§ 1º. Os servidores que integrarem o Quadro Suplementar permanecerão submetidos ao regime jurídico que rege seu vínculo com o Município e nos cargos ou empregos de que são detentores, passando seus vencimentos ou salários a corresponder ao da classe inicial da função de atribuições semelhantes às exercidas, observado para sua identificação a correlação do Anexo VI, ficando vedado qualquer redução de vencimento.

§ 2º. Os servidores que integrarem o Quadro Suplementar terão direito às vantagens pessoais, gratificação natalina e abono de férias, conforme os respectivos regimes jurídicos, e poderão perceber vantagens instituídas nesta Lei Complementar conforme regulamento específico da vantagem.

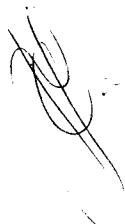
§ 3º. É assegurado aos servidores do Quadro Suplementar a revisão salarial nas mesmas datas e bases em que for concedido o reajuste geral aos servidores enquadrados em cargos do Plano de Cargos e Carreiras aprovados por esta Lei Complementar.

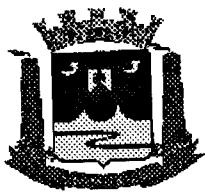
§ 4º. Os servidores que integrarem o Quadro Suplementar, se estáveis, poderão ser colocados em disponibilidade, na forma do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 84. Os artigos 8º, 9º, 10, 33 e o § 2º, do art. 44, da Lei Complementar nº 36, de 24 de setembro de 1999 passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º - As categorias funcionais de Profissional de Educação e de Especialista de Educação são integradas em classes, em número de seis, e desdobram-se em quatro níveis, com os seguintes coeficientes incidentes sobre o vencimento da classe A da respectiva categoria funcional:

- a)** nível I, coeficiente 1,00;
- b)** nível II, coeficiente 1,20;
- c)** nível III, coeficiente 1,30;
- e)** nível IV, coeficiente 1,40





ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único - Os vencimentos dos Professores sem a habilitação de licenciatura plena passam a corresponder a um percentual incidente sobre o piso do Profissional de Educação, de acordo com os seguintes coeficientes:

I - habilitação de nível médio, na modalidade de norma, sessenta por cento;

II - habilitação de nível médio, na modalidade de norma, obtida em quatro séries, setenta por cento;

III - habilitação de nível superior, obtida em curso de curta, oitenta por cento; e

IV - habilitação de nível superior, obtida em curso de curta, com estudos adicionais, noventa por cento". (NR)

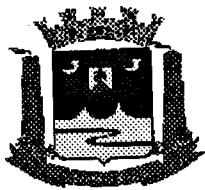
"Art. 9º. As classes constituem a linha de promoção funcional dos membros da carreira do Magistério Municipal, sendo designadas pelas letras A, B, C, D, E e F, com os seguintes coeficientes, incidindo sobre o vencimento da classe A do respectivo nível:

- a)** classe B, coeficiente 1,07;
- b)** classe C, coeficiente 1,14;
- c)** classe D, coeficiente 1,21;
- d)** classe E, coeficiente 1,28;
- f)** classe F, coeficiente 1,35;

Parágrafo único. Os índices fixados neste artigo se aplicam sobre os vencimentos decorrentes da aplicação dos incisos fixados no parágrafo único do art. 8º". (NR)

"Art. 10. Os níveis constituem a linha de progressão funcional dos membros da carreira do Magistério Municipal correspondentes às seguintes titulações e habilitações para os membros da carreira do Magistério Municipal:

- I** - nível I, licenciatura plena de nível superior;



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

II - nível II, pós-graduação na modalidade de especialização, compatível com as atribuições do cargo;

III - nível III, titulação de mestrado, compatível com as atribuições do cargo; e

IV - nível III, titulação de doutorado, compatível com as atribuições do cargo." (NR)

(...)

"Art. 33. Além das vantagens próprias dos servidores municipais, constantes do Estatuto dos Servidores Municipais e do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal, aos membros da carreira do Magistério Municipal que exercerem suas funções, exclusivamente, em unidade do Sistema Municipal de Ensino, será concedido o adicional de incentivo de até cinquenta por cento do respectivo vencimento, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal".(NR)

.....
.....

"Art.44. (...)

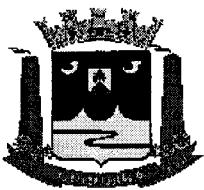
.....

§ 2º. Os vencimentos da carreira do Magistério Municipal são os fixados no Plano de Cargos e Carreira da Prefeitura Municipal" (NR)

Parágrafo único. O instituto da progressão funcional horizontal constante da Lei Complementar nº 36, de 24 de setembro de 1999, passa a ser identificado como promoção vertical.

Art. 85. A denominação "Advocacia-Geral do Município" constante do item 11 da alínea "a" do inciso I do art. 2º da Lei Complementar nº 47, de 12 de junho de 2001, com redação dada pela Lei Complementar nº 75, de 15 de dezembro de 2004, fica alterada para "Procuradoria-Geral do Município".

Art. 86. Compete ao Prefeito Municipal baixar os atos e normas regulamentando disposições complementares para aplicação e implementação desta Lei Complementar.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 87. São da competência exclusiva do Prefeito Municipal os atos de provimento dos cargos efetivos e determinação e alteração de função, de nomeação e exoneração de ocupante de cargo em comissão, de designação e dispensa de função de confiança.

Art. 88. Os Anexos desta Lei Complementar constituem parte integrante do seu texto como se nele estivessem transcritos.

Art. 89. Estarão automaticamente extintos, sessenta dias após a publicação desta Lei Complementar, todos os cargos efetivos vagos que integram o Plano de Cargos da Prefeitura Municipal criados antes da sua vigência.

Art. 90. As despesas decorrentes da aplicação das disposições desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos orçamentários e créditos próprios que forem consignados para as despesas de pessoal da Prefeitura Municipal de Corumbá.

Art. 91. Ficam revogadas, após conclusão dos trabalhos de transformação dos cargos, todas as disposições legais editadas concedendo adiantamento salarial, abonos pecuniários, complementação salarial e outras vantagens de mesma natureza, em especial, as Leis nº 912, de 25 de setembro de 1984, e nº 957, de 7 de julho de 1986, a Lei Complementar nº 01, de 31 de outubro de 1990, os Anexos da Lei Complementar nº 36, de 24 de setembro de 1999, e as Leis Complementares nº 80, de 26 de abril de 2005, ou nº 82, de 20 de maio de 2005.

Parágrafo único. Caberá ao Prefeito Municipal dar divulgação oficial da revogação da legislação referida neste artigo.

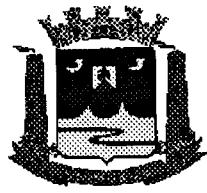
Art. 92. Os efeitos financeiros da transformação de cargos e o disposto no art. 84 vigorarão a partir do enquadramento dos servidores no Plano de Cargos e Carreiras instituído nesta Lei, conforme disposto em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 93. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
EM 21 DE DEZEMBRO DE 2005**


**RUTER CUNHA DE OLIVEIRA
PREFEITO MUNICIPAL**

CÂMARA MUNICIPAL		959/05
CORUMBÁ - MS		
PROTOCOLO N.º	DATA	23/12/2005
RECEBIDO:		
VISTO:		



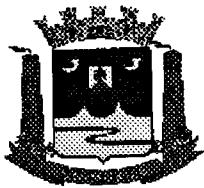
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005

CATEGORIAS FUNCIONAIS, FUNÇÕES, REQUISITOS E PADRÃO SALARIAL

CARGO	FUNÇÃO	REQUISITOS	PADRÃO VENCIMENTO
GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO			
Gestor de Projetos de Desenvolvimento	Gestor de Atividades de Turismo, Gestor Ambiental, Analista de Relações Institucionais e Analista de Planos e Projetos e Gestor de Transporte e Trânsito.	Graduação de nível superior em Engenharia, Turismo, Geologia, Geógrafo, Biologia, Medicina Veterinária, Economia, Direito, Administração ou outras de interesse da área de desenvolvimento e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI
Gestor de Obras e Projetos	Gestor de Obras Públicas e Fiscal de Obras, Analista de Projetos de Engenharia e Tecnólogo em Edificação.	Graduação de nível superior em Engenharia, Arquitetura, Geologia ou em área similares e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI

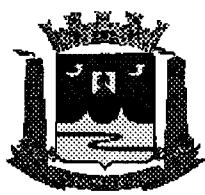


**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Técnico de Apoio Operacional II	Agente Fiscal de Obras, Desenhista Projetista, Topógrafo, Técnico em Agropecuária, Técnico Agrícola, Técnico em Edificações, Técnico em Eletrotécnica, Técnico em Saneamento Ambiental	Nível médio e capacitação específica para trabalhos de apoio técnico às áreas de engenharia, de meio ambiente e agricultura e outras áreas assemelhadas, registro em entidade de fiscalização profissional, quando couber.	TABELA A NÍVEL V
Técnico de Apoio Operacional I	Agente Fiscal de Transportes e Desenhista Copista	Nível médio	TABELA A NÍVEL IV

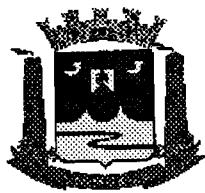
GESTÃO INSTITUCIONAL

Gestor de Relações Institucionais	Gestor de Atividades Educacionais, Gestor de Ações Sociais, Gestor de Atividades Culturais e Professor de Educação Física.	Graduação de nível superior em Serviço Social, Economia Doméstica, Fonoaudiologia, Fisioterapia, Nutrição, Pedagogia, Psicologia, Terapia Ocupacional, Biblioteconomia, Documentação, Arquitetura, Educação Artística, Educação Física ou licenciatura plena em qualquer área de conhecimento e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI
-----------------------------------	--	--	----------------------



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ¹
GABINETE DO PREFEITO**

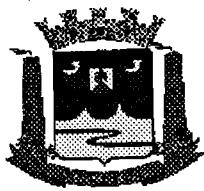
Técnico de Atividades Institucionais II	Técnico de Apoio Institucional, Técnico de Esportes, Técnico de Assistência Infantil, Técnico de Atividades Culturais, Instrutor de Educação Infantil, Assistente de Ações Institucionais, Técnico de Cultura e Instrutor de Formação Profissional	Nível médio, capacitação para o exercício da função, magistério de nível médio para educação infantil, e registro em entidade de fiscalização profissional, quando couber	TABELA A NÍVEL V
Técnico de Atividades Institucionais I	Assistente de Apoio Educacional, Assistente de Ações Sociais, Monitor e Recreador, Assistente de Atividades Culturais.	Nível médio	TABELA A NÍVEL III
Agente de Serviços Institucionais II	Agente de Apoio Institucional II, Agente de Biblioteca, Agente de Atividades Desportivas, Agente de Apoio Institucional I, Agente de Berçário, Inspetor de Alunos e Agente de Merenda.	Nível Fundamental completo	TABELA A NÍVEL II
Agente de Serviços Institucionais I	Agente de Apoio Institucional, Auxiliar de Apoio Educacional, Auxiliar de Merenda, Auxiliar de Disciplina, Zelador de Escola, Agente de Lavanderia e Servente.	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL I



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

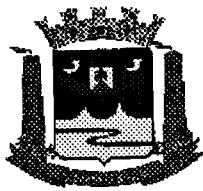
GESTÃO ORGANIZACIONAL

Gestor de Atividades Organizacionais	Analista Previdenciário, Analista de Tecnologia da Informação, Analista Contábil, Gestor de Atividades Organizacionais.	Graduação de nível superior em Administração, Análise de Sistemas, Atuária, Ciências Contábeis, Economia, Comunicação Social, Relações Públicas, Jornalismo, Pedagogia, ou em outras habilitações de nível superior.e registro na entidade de fiscalização da profissão	TABELA A NÍVEL VI
Técnico de Atividades Organizacionais II	Técnico de Atividades Organizacionais II, Técnico em Informática e Técnico Contábil.	Nível médio, formação ou capacitação específica para exercer funções técnicas	TABELA A NÍVEL V
Técnico de Atividades Organizacionais I	Técnico de Atividades Organizacionais I	Nível médio	TABELA A NÍVEL III
Agente de Serviços Administrativos II	Agente de Serviços Administrativos II	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL II
Agente de Serviços Administrativos I	Agente de Serviços Administrativos I	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL I



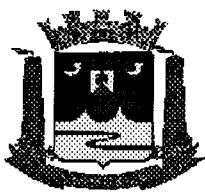
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

GUARDA MUNICIPAL			
Guarda Municipal Supervisor	Guarda Supervisor	Nível superior e ter cinco anos de exercício de Guarda Municipal, 1a. categoria.	TABELA C ESPECIAL
Guarda Municipal, 1 ^a categoria	Guarda de Trânsito e Guarda Parque	Nível médio e ter cinco anos de exercício de Guarda Municipal, 2 ^a categoria e CNH categoria "B" .	TABELA C 1 ^a categoria
Guarda Municipal, 2 ^a categoria	Guarda de Trânsito, Guarda Parque e Guarda Patrimonial.	Nível médio e ter cinco anos de exercício de Guarda Municipal, 3 ^a categoria, CNH categoria "A"	TABELA C 2 ^a categoria
Guarda Municipal, 3 ^a categoria	Guarda Escolar e Guarda Patrimonial	Nível fundamental	TABELA C 3 ^a categoria
MAGISTÉRIO MUNICIPAL			
Especialista de Educação	Coordenador Pedagógico, Inspetor Escolar e Gestor de Administração Escolar	Bacharel em Pedagogia	TABELA E
Profissional de Educação	Professor, Direção Escolar, Coordenador Pedagógico e Inspetor Escolar.	Licenciatura plena	TABELA D



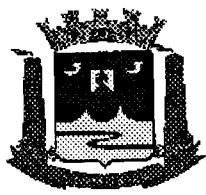
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

PROCURADORIA MUNICIPAL			
Procurador Municipal, 1 ^a categoria	Procurador do Município	Cinco anos de exercício do cargo de Procurador Municipal de 2a Categoria	TABELA B 1 ^a categoria
Procurador Municipal, 2 ^a categoria	Procurador do Município	Cinco anos de exercício do cargo de Procurador Municipal de 3a Categoria	TABELA B 2 ^a categoria
Procurador Municipal, 3 ^a categoria	Procurador do Município	Graduação em Direito e registro na entidade de fiscalização da profissão	TABELA B 3 ^a categoria
SAÚDE PÚBLICA			
Profissional de Medicina	Médico do PSF, Médico Especialista, Médico Plantonista, Médico Clínico e Médico Perito.	Graduação de nível superior em Medicina e registro na entidade fiscalizadora da profissão.	TABELA A NÍVEL VI
Profissional de Serviços de Saúde	Assistente Social, Auditor de Serviços de Saúde, Biólogo, Biomédico, Bioquímico, Enfermeiro, Cirurgião Dentista, Farmacêutico, Farmacêutico-Bioquímico, Fiscal de Vigilância Sanitária, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Gestor de Serviços de Saúde, Médico Veterinário, Nutricionista, Odontólogo, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional.	Graduação de nível superior, com habilitação específica para ocupar a função e registro na entidade fiscalizadora da respectiva profissão.	TABELA A NÍVEL VI
Técnico de Saúde Pública II	Técnico de Serviços de Saúde II, Técnico de Laboratório, Técnico de Higiene Dental, Técnico de Enfermagem, Técnico de Radiologia, Agente de Fiscalização Sanitária.	Nível médio e habilitação ou capacitação específica para exercer a função.	TABELA A NÍVEL V



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Técnico de Saúde Pública I	Agente de Fiscalização Sanitária, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Consultório Dentário II e Técnico de Serviços de Saúde I	Nível médio e capacitação específica para exercer a função.	TABELA A NÍVEL IV
Agente de Atividades de Saúde III	Agente de Serviços de Saúde III, Agente de Vigilância em Saúde, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Laboratório e Motorista da Saúde.	Nível fundamental e, para Motorista CNH, categoria "B".	TABELA A NÍVEL III
Agente de Atividades de Saúde II	Agente de Serviços de Saúde II	Nível fundamental.	TABELA A NÍVEL II
Agente de Atividades de Saúde I	Agente Comunitário de Saúde e Agente de Serviços de Saúde I	Nível fundamental.	TABELA A NÍVEL II
SERVIÇOS DE APOIO AUXILIAR			
Agente de Serviços Operacionais II	Agente de Serviços Operacionais II, Operador de Máquinas e Equipamentos, Mecânico de Veículos, Eletricista de Veículos, Motorista de Veículo Pesado e Motorista Escolar, Eletricista Predial II, Carpinteiro II, Encanador II e Pedreiro II.	Nível fundamental e, para Motorista e Operador de Máquinas, CNH categoria "D".	TABELA A NÍVEL IV
Agente de Serviços Operacionais I	Agente de Serviços Operacionais I, Motorista de Veículo Leve, Carpinteiro, Eletricista Predial, Funileiro, Carpinteiro, Encanador I, Pedreiro I, Pintor e Soldador.	Nível Fundamental e, para Motorista, CNH categoria "B".	TABELA A NÍVEL III

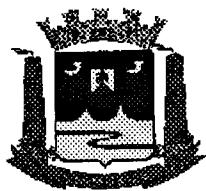


**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Auxiliar de Serviços Operacionais II	Auxiliar de Serviços Operacionais II, Auxiliar de Mecânico, Auxiliar de Eletricista, Copeiro, Cozinheiro, Lubrificador e Jardineiro.	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL II
Auxiliar de Serviços Operacionais I	Auxiliar de Serviços Operacionais I, Gari, Borracheiro, Coveiro e Auxiliar de Serviços Básicos.	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL I

SERVIÇOS DE FISCALIZAÇÃO E ARRECADAÇÃO

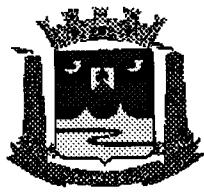
Auditor Fiscal da Receita Municipal	Auditor Fiscal de Tributos Municipais	Graduação de nível superior e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI
Fiscal de Posturas Municipais	Fiscal de Posturas Municipais e Fiscal de Direitos do Consumidor	Nível médio	TABELA A NÍVEL V
Fiscal de Tributos Municipais	Fiscal de Tributos Municipais	Nível médio	TABELA A NÍVEL V



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005
CARGOS CRIADOS

CARGO	QUANTIDADE
Agente de Serviços Administrativos I	50
Agente de Serviços Administrativos II	30
Agente de Serviços Institucionais I	70
Agente de Serviços Institucionais II	60
Agente de Serviços Operacionais I	200
Agente de Serviços Operacionais II	25
Auditor Fiscal da Receita Municipal	10
Auxiliar de Serviços Operacionais I	300
Auxiliar de Serviços Operacionais II	100
Especialista de Educação	50
Fiscal de Posturas Municipais	10
Fiscal de Tributos Municipais	20
Gestor de Relações Institucionais	75
Gestor de Atividades Organizacionais	40
Gestor de Projetos de Desenvolvimento	40
Gestor de Obras e Projetos	30
Guarda Municipal Supervisor	15
Guarda Municipal, 1ª categoria	30
Guarda Municipal, 2ª categoria	60
Guarda Municipal, 3ª categoria	250
Procurador Municipal, 1ª categoria	6
Procurador Municipal, 2ª categoria	9
Procurador Municipal, 3ª categoria	15
Profissional de Educação	1000
Técnico de Apoio Operacional I	30
Técnico de Apoio Operacional II	45
Técnico de Atividades Institucionais I	80
Técnico de Atividades Institucionais II	120
Técnico de Atividades Organizacionais I	80
Técnico de Atividades Organizacionais II	100



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005

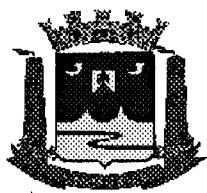
VENCIMENTOS DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS,

TABELA A: GERAL

CLASSE	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V	NÍVEL VI
A	402,98	427,16	443,28	475,52	647,50	1.295,00
B	423,13	448,52	465,44	499,29	679,88	1.359,75
C	444,29	470,94	488,71	524,26	713,87	1.427,74
D	466,50	494,49	513,15	550,47	749,56	1.499,12
E	489,82	519,21	538,81	577,99	787,04	1.574,08
F	514,32	545,17	565,75	606,89	826,39	1.652,78
G	540,03	572,43	594,03	637,24	867,71	1.735,42

TABELA B: PROCURADORIA MUNICIPAL

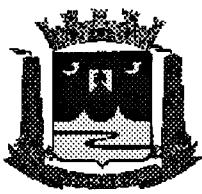
CLASSE	CATEGORIA		
	TERCEIRA	SEGUNDA	PRIMEIRA
A	1.980,00	2.640,00	3.300,00
B	2.079,00	2.772,00	3.465,00
C	2.182,95	2.910,60	3.638,25
D	2.292,10	3.056,13	3.820,16
E	2.406,70	3.208,94	4.011,17
F	2.527,04	3.369,38	4.211,73
G	2.653,39	3.537,85	4.422,32



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

TABELA C: GUARDA MUNICIPAL

CLASSE	CATEGORIA			
	TERCEIRA	SEGUNDA	PRIMEIRA	SUPERVISOR
A	430,00	473,00	591,25	1.182,50
B	451,50	496,65	620,81	1.241,63
C	474,08	521,48	651,85	1.303,71
D	497,78	547,56	684,45	1.368,89
E	522,67	574,93	718,67	1.437,34
F	548,80	603,68	754,60	1.509,20
G	576,24	633,87	792,33	1.584,66



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005
VENCIMENTOS DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS
DO GRUPO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

TABELA D: PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO - 20 H/A					
CATEGOR IA / CLASSE	ÍNDICE S	P-I	P-II	P-III	P-IV
		1,00	1,20	1,30	1,40
A	1,00	647,50	777,00	841,75	906,50
B	1,07	692,83	831,39	900,67	969,96
C	1,14	738,15	885,78	959,60	1.033,41
D	1,21	783,48	940,17	1.018,52	1.096,87
E	1,28	828,80	994,56	1.077,44	1.160,32
F	1,35	874,13	1.048,95	1.136,36	1.223,78

TABELA E: ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO					
CATEGOR IA / CLASSE	ÍNDICE	P-I	P-II	P-III	P-IV
		2,00	1,20	1,30	1,40
A	1,00	1.295,00	1.554,00	1.683,50	1.813,00
B	1,07	1.385,65	1.662,78	1.801,35	1.939,91
C	1,14	1.476,30	1.771,56	1.919,19	2.066,82
D	1,21	1.566,95	1.880,34	2.037,04	2.193,73
E	1,28	1.657,60	1.989,12	2.154,88	2.320,64
F	1,35	1.748,25	2.097,90	2.272,73	2.447,55



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

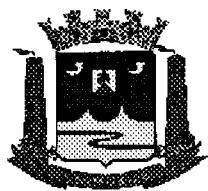
ANEXO IV – TABELA A

LEI COMPLEMENTAR Nº. 089/2.005

CONSOLIDAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE
CONFIANÇA

A: DENOMINAÇÃO E QUANTITATIVOS DOS CARGOS EM COMISSÃO

SITUAÇÃO ATUAL		NOVA SITUAÇÃO		QUANT.
SÍMBOLO	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	DENOMINAÇÃO	
DAS-1	Secretário Municipal	DAG-01	Secretário Municipal	9
DAS-1	Advogado-Geral do Município	DAG-01	Procurador-Geral do Município	1
DAS-1	Assessor Especial	DAG-01	Assessor Especial	2
DAS-2	Subsecretário	DAG-02	Subsecretário	4
DAS-2	Diretor-Presidente	DAG-02	Diretor-Presidente	3
DAS-2	Assessor I	DAG-02	Assessor-Executivo I	5
DAS-3	Superintendente	DAG-03	Superintendente	8
DAS-3	Assessor II	DAG-03	Assessor-Executivo II	15
DAS-4	Gestor do FUNPREV	DAG-04	Coordenador-Geral	1
DAS-4	Chefe do Cerimonial	DAG-04	Chefe do Cerimonial	1
DAS-4	Coordenador	DAG-04	Coordenador	45
DAS-4	Assessor III	DAG-04	Assessor-Executivo III	15
DAS-4	Chefe de Gabinete	DAG-04	Chefe de Gabinete I	1
DAS-5	Assessor IV	DAG-05	Assessor I	15
DAS-5	Gerente de Projeto	DAG-05	Gerente de Projeto	15
DAS-6	Chefe de Gabinete	DAG-06	Chefe de Gabinete II	1
DAS-6	Assessor V	DAG-06	Assessor II	30
DAS-6	Gestor de Unidade de Saúde	DAG-06	Gestor de Unidade de Saúde	15
DAS-6	Gestor de Centro de Referência	DAG-06	Gestor de Centro de Referência	6
DAS-7	Assessor VI	DAG-07	Assessor III	35
ADI-1	Assistente I	DAG-08	Assessor IV	30



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

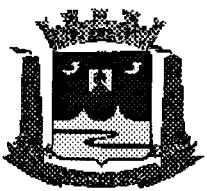
ADI-2	Assistente II	DAG-09	Assessor V	50
ADI-3	Assistente III	DAG-10	Assessor VI	50

ANEXO IV – TABELA B

**LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005
CONSOLIDAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE
CONFIANÇA**

B: DENOMINAÇÃO E QUANTITATIVOS DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

SÍMBOLOS	DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
FCA-1	Diretor de Escola A	10
FCA-1	Supervisor de Serviço I	30
FCA-2	Diretor de Escola B	15
FCA-2	Supervisor de Serviço II	20
FCA-3	Chefe de Núcleo	70
FCA-3	Secretário de Gabinete	30
FCA-4	Diretor de Escola C	10
FCA-4	Diretor de Creche A	5
FCA-4	Secretário de Escola I	10
FCA-4	Supervisor de Serviço III	30
FCA-5	Diretor de Escola D	5
FCA-5	Diretor de Creche B	5
FCA-5	Secretário de Escola II	25
FCA-5	Supervisor de Serviço IV	25
FCA-6	Diretor de Escola E	5
FCA-6	Secretário de Escola III	5
FCA-6	Encarregado de Equipe I	20
FCA-7	Secretário de Escola IV	5
FCA-7	Encarregado de Equipe II	30



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

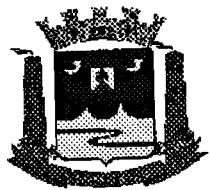
ANEXO V

LEI COMPLEMENTAR N°. 089/2.005

**REMUNERAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E GRATIFICAÇÃO DE
FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

**1. VENCIMENTO E GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS
CARGOS EM COMISSÃO**

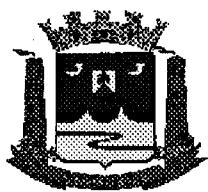
SÍMBOLO	VENCIMENTO	REPRESENTAÇÃO (até)
DAG-01	Fixado em lei específica	
DAG-02	2.250,00	100%
DAG-03	1.750,00	100%
DAG-04	1.500,00	100%
DAG-05	1.250,00	100%
DAG-06	1.000,00	100%
DAG-07	750,00	100%
DAG-08	500,00	100%
DAG-09	500,00	50%
DAG-10	400,00	25%



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

2. GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

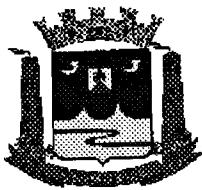
Símbolo	Gratificação de função			
	Incidente sobre vencimento do cargo em comissão			
	símbolo DAG-06			
	Básico	Com nível superior	Privativo de cargo de carreira	Percentual
FCA-01	45%	30%	25%	85%
FCA-02	40%	25%	20%	75%
FCA-03	35%	20%	15%	65%
FCA-04	30%	15%	15%	55%
FCA-05	25%	15%	10%	40%
FCA-06	20%	10%	10%	35%
FCA-07	15%	10%	10%	30%



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

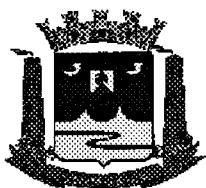
**ANEXO VI
LEI COMPLEMENTAR N°. 089 / 2.005
CORRELAÇÃO DE CARGOS PARA ENQUADRAMENTO NO PLANO**

CARGO ATUAL	CARGO DA TRANSFORMAÇÃO
Adjunto de Administração	Técnico de Atividades Institucionais II
Adjunto de Administração	Técnico de Atividades Organizacionais II
Administrador	Gestor de Atividades Organizacionais
Advogado - 1 ^a categoria (se optante)	Procurador Municipal - 1 ^a categoria
Advogado - 2 ^a categoria (se optante)	Procurador Municipal - 2 ^a categoria
Advogado - 3 ^a categoria (se optante)	Procurador Municipal - 3 ^a categoria
Ajudante	Auxiliar de Serviços Operacionais I
Arquiteto	Gestor de Obras e Projetos
Artífice de Copa e Cozinha	Auxiliar de Serviços Operacionais II
Assistente Social	Gestor de Relações Institucionais
Auxiliar de Administração I	Agente de Serviços Administrativos II
Auxiliar de Administração I	Agente de Serviços Institucionais II
Auxiliar de Administração II	Técnico de Atividades Organizacionais I
Auxiliar de Administração II	Técnico de Atividades Institucionais I
Auxiliar de disciplina	Agente de Serviços Institucionais I
Auxiliar de Escritório	Agente de Serviços Administrativos I
Auxiliar de Escritório	Agente de Serviços Institucionais I



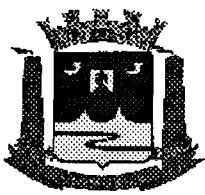
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO

Auxiliar de Mecânico de Máquina	Auxiliar de Serviços Operacionais II
Auxiliar de Serviços Diversos	Auxiliar de Serviços Operacionais I
Biólogo	Gestor de Projetos de Desenvolvimento
Carpinteiro (oficial)	Agente de Serviços Operacionais II
Carpinteiro (meio oficial)	Agente de Serviços Operacionais I
Contador	Gestor de Atividades Organizacionais
Coveiro	Auxiliar de Serviços Operacionais I
Desenhista I	Técnico de Apoio Operacional I
Digitador	Agente de Serviços Administrativos II
Economista	Gestor de Atividades Organizacionais
Eletricista de Instalações (oficial)	Agente de Serviços Operacionais II
Eletricista de Instalações (meio oficial)	Agente de Serviços Operacionais I
Eletricista de Veículos	Agente de Serviços Operacionais II
Engenheiro	Gestor de Obras e Projetos
Fiscal de Obras	Técnico de Apoio Operacional II
Fiscal de Posturas	Fiscal de Posturas Municipais
Fiscal de Tributos	Fiscal de Tributos Municipais
Geógrafo	Gestor de Projetos de Desenvolvimento
Guarda (com nível fundamental)	Guarda Municipal - 3 ^a categoria
Guarda (com nível médio)	Guarda Municipal - 2 ^a categoria
Guarda (com nível superior)	Guarda Municipal - 1 ^a categoria



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Jardineiro	Auxiliar de Serviços Operacionais II
Lubrificador	Auxiliar de Serviços Operacionais II
Mecânico	Agente de Serviços Operacionais II
Médico-Veterinário	Gestor de Projetos de Desenvolvimento
Motorista (de veículos leves)	Agente de Serviços Operacionais I
Motorista (veículos pesados e escolar)	Agente de Serviços Operacionais II
Operador de Máquinas	Agente de Serviços Operacionais II
Pajem	Agente de Serviços Institucionais II
Pedreiro (oficial)	Agente de Serviços Operacionais II
Pedreiro (meio oficial)	Agente de Serviços Operacionais I
Pintor	Agente de Serviços Operacionais I
Professor	Professor
Programador	Técnico de Atividades Organizacionais II
Soldador	Agente de Serviços Operacionais I
Técnico de Contabilidade	Técnico de Atividades Organizacionais II
Técnico de Laboratório (exclui lotado na saúde)	Técnico de Apoio Operacional II
Técnico em Edificações	Técnico de Apoio Operacional II
Técnico em Turismo	Gestor de Projetos de Desenvolvimento
Telefonista	Agente de Serviços Administrativos II
Trabalhador Braçal	Auxiliar de Serviços Operacionais I



**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUMBÁ
GABINETE DO PREFEITO**

Varredor

Auxiliar de Serviços
Operacionais I

CÂMARA MUNICIPAL	
CORUMBÁ - MS	
PROTOCOLO N.º	
DATA 23.1.12 /2003	
RECEBIDO:	
VISTO:	

89105