



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Lei 117/2009 de 23 de dezembro de 2009.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários
dos Servidores Públicos Municipais da
Câmara Municipal de Itinga do
Maranhão - MA, e dá outras providências.

Faço saber a todos os habitantes, que a Câmara Municipal aprovou e eu,
LUZIVETE BOTELHO DA SILVA, sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º O serviço público da Câmara Municipal de ITINGA DO
MARANHÃO, Estado do Maranhão, no que diz respeito à Administração Direta,
terá o seu quadro de pessoal regido pelo Regime Estatutário do Município.

Art. 2º O quadro de pessoal será integrado pelo Quadro de Cargos
Públicos – Anexo I e pelo Quadro Cargos em Comissão – Anexo II.

Art. 3º O Plano de que trata esta lei objetiva valorizar os servidores
integrantes dos cargos de carreira que atuam nos diversos setores da Câmara
Municipal.

**CAPÍTULO II
DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 4º O ingresso de pessoal nos cargos do serviço público
municipal, de provimento efetivo, será sob o regime estatutário do município ao qual
se aplicam as disposições legais.

Art. 5º A investidura em cargos públicos de provimento efetivo, na
Câmara do Município de Itinga do Maranhão – MA, dependerá de aprovação em



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

concurso público.

§ 1º O concurso público será de provas escritas, podendo ser utilizadas provas de títulos e provas práticas.

§ 2º O concurso público para os cargos que exijam curso superior será de prova escrita e de títulos.

Art. 6º Ficam reservadas 5% (cinco por cento) das vagas de concurso público, para portadores de deficiências físicas.

Art. 7º -O Chefe do Legislativo Municipal baixará ato, através de edital específico, indicando:

- I - número de vagas a serem preenchidas;
- II - atribuições gerais e/ou específicas do cargo;
- III - requisitos mínimos necessários para inscrição do candidato;
- IV - regime jurídico, grupo ocupacional, cargo, carga horária semanal e valor salarial inicial;
- V - prazo de validade do concurso;
- VI - outras informações julgadas necessárias.

Art. 8º -O servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício na referência salarial I, ficará sujeito a estágio probatório por um prazo ininterrupto de três anos.

§ 1º No período mencionado no caput deste artigo serão apuradas as habilidades e a capacidade funcional do servidor, de conformidade com o Art. 27 desta Lei.

§ 2º A administração municipal fará o acompanhamento periódico anual, para subsidiar a avaliação final do estágio probatório e o servidor avaliado será informado do resultado de cada avaliação de acompanhamento.

§ 3º A apuração dos requisitos, de que trata este artigo, deverá processar-se de modo que a demissão do servidor seja feita antes de findar o período de estágio, caso não aprovado na avaliação final.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA
CAPÍTULO III
DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 9º Cargo público é a soma das ocupações e responsabilidades a serem exercidas pelo servidor mediante remuneração a ser paga pelos cofres públicos.

Art. 10. Os cargos públicos, de provimento efetivo, da Câmara são os constantes do Anexo I, não são permanentes e podem ser extintos ao vagarem ou criados de acordo com as necessidades e conveniências da administração municipal.

Parágrafo único. A criação de cargos públicos será de competência do Chefe do Legislativo Municipal mediante aprovação do Legislativo, ficando esta subordinada à absoluta necessidade de serviço, à existência de dotação orçamentária específica e à disponibilidade de recursos financeiros.

Art. 11. Os cargos públicos serão divididos em três grupos ocupacionais:

I - **PROFISSIONAL**: abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigindo conhecimentos teóricos e práticos, com formação no ensino superior especificamente na área de atuação.

II - **ADMINISTRATIVO**: abrange os cargos ligados às atividades de âmbito administrativo e aqueles cuja formação mínima exija o ensino médio ou ensino fundamental completo e curso específico na área de atuação.

III - **SERVIÇOS GERAIS**: compreende os cargos cujas tarefas requerem conhecimentos práticos do trabalho, limitados a uma rotina predominante de esforço físico, com escolaridade mínima no ensino fundamental, preferencialmente completo.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

Art. 12. Os grupos ocupacionais, a denominação, o número de vagas de cada cargo público e a carga horária semanal são os constantes do Quadro de Cargos Públicos - Anexo I, desta lei.

Art. 13. Os cargos de provimento em comissão, constantes no Anexo II, são cargos de "confiança", com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente paga pelos cofres do município.

§ 1º Os cargos, a que se refere o caput deste artigo, destinam-se a atender encargos de chefia (secretário e diretor) e de assessoria, são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Legislativo Municipal e serão ocupados, preferencialmente, por pessoas que possuam experiência administrativa e/ou habilitação profissional.

§ 2º Os cargos de provimento em comissão serão providos de acordo com as necessidades e conveniências da administração municipal.

§ 3º Para os cargos de Chefe de Gabinete, Assessor de Planejamento, Assessor Jurídico, Assessor Técnico, fica o Poder Legislativo autorizado a conceder gratificação adicional, por tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE) ou por representação do Legislativo, de até 50% (cinquenta por cento) dos vencimentos fixos.

§ 4º Fica o Poder Legislativo autorizado a conceder 25% (vinte e cinco por cento) para os membros integrantes da Comissão de Licitação, enquanto ocuparem o cargo na Comissão.

Art. 14. Função gratificada é o pagamento complementar ao servidor do quadro de pessoal, quando indicado, por ato do Chefe do Legislativo Municipal, para responder por funções de diretor, chefe ou assessor.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Art. 15. O servidor do quadro de pessoal quando indicado pelo Chefe do Legislativo Municipal, como secretário(a), diretor, chefe ou assessor, fará opção pelo valor salarial correspondente ao cargo de comissão ou pelo salário do cargo de concurso acrescido da função gratificada.

Parágrafo único. A opção de que trata o caput deste artigo, será por escrito e constará no decreto de nomeação.

**CAPÍTULO IV
DO ENQUADRAMENTO E DO REENQUADRAMENTO**

Art. 16. O candidato habilitado em concurso público ou no que rege o art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e admitido na forma da lei, passa a integrar o quadro de pessoal da Câmara, mediante o enquadramento no cargo e piso salarial correspondente (referência salarial I, da Tabela de Salários).

Art. 17. O reenquadramento é o processo realizado como consequência de estudo técnico, quando da revisão de Plano de Cargos e Salários, sendo submetido a aprovação do Legislativo Municipal e/ou conforme os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 18. Do ato de enquadramento ou reenquadramento constará obrigatoriamente, o nome do servidor, o cargo, o grupo ocupacional, a referência salarial e respectivo valor.

§ 1º Os servidores que se encontram em licença sem vencimento serão reenquadrados por decreto, quando da reassunção no cargo, respeitando-se o tempo de efetivo exercício.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§ 2º O Departamento de Recursos Humanos tomará as providências cabíveis quanto às alterações dos assentamentos funcionais de cada servidor.

CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 19. Aos servidores, de provimento efetivo, que integram o quadro de pessoal, fica assegurado o direito à progressão salarial nos termos desta lei e demais dispositivos legais pertinentes.

Art. 20. Progressão salarial é a elevação dos proventos do servidor dentro do mesmo cargo, de uma referência salarial para outra, a cada dois anos, concedida através da aprovação na avaliação de desempenho.

§1º O servidor contemplado com a progressão, receberá o salário correspondente à referência salarial imediatamente superior, e terá reiniciado a contagem de tempo para efeito de nova progressão;

§2º O servidor que não adquirir direito a progressão salarial, permanecerá na mesma situação funcional e somente será promovido nos termos desta lei.

Art. 21. Para efeito de progressão salarial, será considerado o tempo de efetivo exercício, na referência salarial onde o servidor se encontrar.

Art. 22. Não terá direito à avaliação, quando o servidor houver tido:

- I - Licença com perda de salário;
- II - Suspensão disciplinar ou preventiva.

Art. 23. A progressão salarial implica somente em aumento de remuneração, sem qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades do servidor.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

Art. 24. Será declarada sem efeito a progressão salarial indevida, não ficando o servidor, nesse caso, obrigado a restituições.

Art. 25. Não será beneficiado com a progressão salarial o servidor que:

- I - estiver em estágio probatório;
- II - estiver em disponibilidade;
- III - estiver em licença sem vencimentos;
- IV - tiver sofrido qualquer penalidade, no período de avaliação, exceto advertência e repreensão;
- V - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de 01 (um) ano, ininterruptamente;
- VI - tenha faltado ao serviço por 10 (dez) dias alternados ou 05 (cinco) dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício;
- VII - que tenha recebido formalmente duas advertências escritas ou uma suspensão do serviço;
- VIII - seja considerado inapto física ou mentalmente;
- IX - estiver em licença para desempenho de mandato eletivo ou representação classista;
- X - estiver aposentado;
- XI - estiver em reclusão;
- XII - estiver submetido a processo administrativo.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 26. A avaliação de desempenho e de estágio probatório é um sistema que aprecia o servidor de carreira, quanto à sua capacidade para o trabalho e execução das tarefas que lhe são atribuídas, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais.

§1º A ficha de avaliação.

§2º A descrição dos fatores de avaliação.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§3º A avaliação de estágio probatório obedecerá às normas e os procedimentos da avaliação de desempenho.

Art. 27. A avaliação de desempenho e de estágio probatório, dos servidores públicos municipais, terá como base os fatores descritos abaixo, reservando-se a administração pública o direito de acrescentar outros que se julguem indispensáveis:

- I - Idoneidade Moral;
- II - Assiduidade;
- III - Disciplina;
- IV - Eficiência;
- V - Responsabilidade.

Art. 28. A avaliação será realizada pelo superior imediato do servidor.

Art. 29. A avaliação de desempenho será submetida ao parecer de uma comissão, designada pelo Chefe do Legislativo Municipal, a qual será constituída por 04 (quatro) membros, sendo 01 (um) Servidor Efetivo indicado pelo pela maioria absoluta dos Vereadores, o Chefe de Gabinete da Presidência, 01 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos e 01 (um) servidor efetivo indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos do Município.

Art. 30. A avaliação de desempenho será realizada de dois em dois anos, tendo como referência o mês de maio.

§1º A avaliação de acompanhamento de estágio probatório será realizada anualmente e servirá para subsidiar a avaliação final do servidor em estágio probatório.

§2º O Chefe do Legislativo Municipal baixará ato, indicando o(s) servidor(es) aprovado(s) no estágio probatório.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Art. 31. Somente terão direito à progressão salarial os servidores que na avaliação de desempenho obtiver média igual ou superior a 07 (sete) e no mínimo 05 (cinco) pontos em cada fator de avaliação.

Art. 32. O Departamento de Recursos Humanos se encarregará das formalidades burocráticas necessárias para fins de avaliação de desempenho.

**SEÇÃO ÚNICA
DAS NORMAS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 33. O Departamento de Recursos Humanos emitirá a ficha de avaliação do servidor do quadro de pessoal, preenchida na parte inicial, e encaminhará para o chefe imediato do servidor, o qual deverá efetuar a avaliação, baseando-se na descrição constantes nas referidas fichas e devolverá os documentos no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 34. A comissão de avaliação, de posse dos resultados, emitirá parecer concordando ou discordando com as notas atribuídas ao servidor avaliado, no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 1º O parecer da comissão será devolvido, se contrário à avaliação efetuada pelo chefe imediato, com as considerações para que seja efetuada nova avaliação.

§ 2º Desta última avaliação, realizada em até 05 (cinco) dias úteis, a comissão emitirá novo parecer e encaminhará para a deliberação do Chefe do Legislativo.

Art. 35. Para efeito de progressão salarial mediante avaliação de desempenho o servidor deverá obter, no mínimo, média igual ou superior a 07(sete) e no mínimo 05 (cinco) pontos em cada fator de avaliação.

Parágrafo único. A avaliação obedecerá à escala de zero a dez pontos e será considerada apenas uma casa decimal.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Art. 36. Do resultado da avaliação de desempenho, o Departamento de Recursos Humanos, dará ciência ao servidor avaliado.

§ 1º Desse parecer, se contrário à promoção, será dado vistas ao servidor que terá 10 (dez) dias, para aduzir sua defesa através de interposição de recurso por escrito e fundamentado, junto à comissão de avaliação a qual emitirá parecer sobre o recurso.

§ 2º Depois de analisar a defesa e o parecer, o Chefe do Legislativo Municipal decidirá pela a concessão ou não da progressão salarial.

Art. 37. Os casos omissos serão resolvidos pela comissão de avaliação e pelo Chefe do Legislativo Municipal.

Art. 38. O servidor estável sujeita-se à perda de cargo público por insuficiência de desempenho, nos casos previstos na Emenda Constitucional nº 19 e legislação complementar.

Art. 39. O Departamento de Recursos Humanos se encarregará das demais formalidades burocráticas necessárias para fim de progressão salarial.

CAPÍTULO VII

DA CARGA HORÁRIA SEMANAL DE TRABALHO

Art. 40. A carga horária semanal de trabalho dos servidores é parte integrante do Quadro de Cargos Públicos – Anexo I;

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41 – A partir de 2010, o mês de maio será considerado



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

data-base das revisões dos salários, dos servidores civis ativos e inativos da Administração Direta e Indireta do Município.

Art. 42. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, com seus efeitos retroagindo a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2009.

Gabinete do Prefeito de Itinga do Maranhão, em 23 de dezembro de 2009.


LUZIVETE BOTELHO DA SILVA
Prefeita de Itinga do Maranhão

PUBLICADO NO QUADRO DE AVISOS

EM: 23/12/2009


Gabinete da Prefeita



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

A N E X O - I

QUADRO DE CARGOS COMISSIONADOS

CARGO EM COMISSÃO	QUANTIDADE	SIMBOLOGIA	REMUNERAÇÃO
Chefe de Gabinete	09	CGA	1.500,00
Secretário Geral	01	SGE	2.000,00
Assessor Jurídico	01	AJU	2.500,00
Assessor Contábil	01	ACO	2.500,00
Assessor Político	09	APO	2.000,00
Assessor de Imprensa	01	AIP	2.000,00
Controlador	01	CTL	2.000,00

José



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

A N E X O - II

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS

CARGO EFETIVOS	QUANTIDADE	SIMBOLOGIA	REMUNERAÇÃO
Secretaria	09	CGA	1.500,00
Secretário Geral	01	SGE	2.000,00
Assessor Jurídico	01	AJU	2.500,00
Contador	01	CTA	2.500,00
Controlador	01	CTL	2.000,00



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

A N E X O - I

QUADRO DE CARGOS COMISSIONADOS

CARGO EM COMISSÃO	QUANTIDADE	SIMBOLOGIA	REMUNERAÇÃO
Chefe de Gabinete	09	CGA	1.500,00
Secretário Geral	01	SGE	2.000,00
Assessor Jurídico	01	AJU	2.500,00
Assessor Contábil	01	ACO	2.500,00
Assessor Político	09	APO	2.000,00
Assessor de Imprensa	01	AIP	2.000,00
Controlador	01	CTL	2.000,00

JR