PREFEITURA DE VILHENA
PROCURADORIA

Ofício nº 072/2022/PGM Vilhena/RO, 1 de abril de 2022.

Exmº. Sr.
Ronildo Macedo
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES
Nesta.

Assunto:

Senhor Presidente da Câmara de Vereadores,

Vimos através deste, solicitar a Vossa Excelência que convoque os nobres Edis, para deliberação, nos termos do artigo 59, inciso I da Lei Orgânica do Município, do projeto de Lei Complementar nº _____/2022, "INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE VILHENA-RO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

As regras trazidas por esta Lei Complementar objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de lei para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização do servidor público, com o consequente aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Atenciosamente,

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

M E N S A G E M

Excelentíssimo Presidente,

Excelentíssimos Vereadores

Encaminha às Vossas Excelências o Projeto de Lei Complementar em anexo, que institui o Plano de Carreira Cargos e Remuneração dos Servidores Público do Município de Vilhena-RO - PCCR.

Esta proposta visa racionalizar e modernizar as regras referentes à carreira, os cargos e a remuneração dos servidores, tornando mais racional e eficiente a legislação que estabelece seus direitos, obrigações aos servidores, inclusive os relacionados à composição de sua remuneração.

Ressalta-se que o novo PCCR buscou organizar de forma simples, eficiente e lógica a estrutura dos cargos públicos efetivos do Município, com a reorganização dos grupos ocupacionais, de modo a assegurar o desempenho profissional eficiente e necessário à melhoria contínua dos serviços prestados à população.

Busca-se também, promover a remuneração do trabalho de forma justa e transparente pelo estabelecimento de critérios de progressão, de valorização profissional, de definição de atribuições e competências pela aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, pelo incentivo ao desenvolvimento dos servidores, pelo estabelecimento do regime de competência funcional pela identificação dos cargos e das respectivas atribuições, pelo estímulo à dedicação ao trabalho e ao interesse no autogerenciamento do crescimento profissional e pela da promoção do desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração do tempo, pela disciplina, pelo zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

O PCCR tem como diretriz promover a equalização dos direitos que são comuns a todos os grupos funcionais, considerando as atribuições e responsabilidades de cada carreira e as responsabilidades que são privativas de cada cargo. E, neste intento enumera exaustivamente as regras aplicáveis aos servidores públicos lotados nas diversas Secretarias Municipais, e para tanto, elege diretrizes, fundamentos e objetivos do PCCR, da terminologia, da organização do quadro geral de pessoal, a estrutura, das regras de investidura, do provimento, de nomeação, de nomeação, divide os cargos em grupos ocupacionais, institui as regras para o desenvolvimento funcional do servidor efetivo, incluindo as gratificações e as vantagens a que ele tem direito.

Com isto, o Município de Vilhena intenta valorizar seu servidor, que passará a progredir na carreira a cada dois anos de efetivo exercício, no percentual de 5% (cinco) por cento com relação à referência anterior, independentemente do grupo ocupacional a que pertence.

Outro avanço diz respeito a evolução na carreira por meio da qualificação profissional, uma vez que o novo PCCR contempla inclusive os servidores que desempenham atividades operacionais diversas e os de apoio e serviços diversos, que a partir de agora terão direito a galgar ganhos remuneratórios através de estudos adicionais, formação em nível médio e graduação.

Um ponto que não pode deixar de ser mencionado é estabelecimento de critérios para o cumprimento da regra prevista na legislação municipal, segundo a qual o progresso na carreira deve observar critérios de tempo e merecimento, ou seja, o desempenho do servidor deve ser aferido para fins de progressão nas referências dentro de uma carreira.

As referidas regras objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Finalmente, pontua-se que o novo PCCS computado todos os cargos existente na estrutura, à medida que os cargos forem sendo providos custará aos cofres públicos o valor de R$ 1.885.200,00 (um milhão, oitocentos e oitenta e cinco mil e duzentos reais), enquanto que no PCCS instituído pela Lei Complementar nº 008/1996 o valor era de R$ 2.900.548,00 (dois milhões e novecentos mil e quinhentos e quarenta e oito reais), observando-se uma diferença de R$ 1.015.348,00 (um milhão e quinze e trezentos e quarenta e oito reais) para menor entre ambas as estruturas.

A redução observada é resultado da racionalização das carreiras e da sua conformação com a atual realidade da estrutural funcional do Município, com a adequação, a criação e a extinção de cargos vagos, cujas competências e atribuições foram modificadas ou ficaram defasadas ao longo dos últimos anos, como resultado direto da evolução tecnológica e do crescimento das demandas da população pelos serviços públicos. Ou seja, mesmo com a concretização de vários avanços relacionados à valorização do servidor o PCCR enviado nesta oportunidade à esta nobre Casa de Leis a médio e longo prazo significará uma redução dos custos para o Município, no que diz respeito ao gasto com pessoal, possibilitando a ampliação dos direitos dos servidores.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de lei para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização profissional do servidor público, do aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Respeitosamente,

Márcia Helena Firmino — **PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo ToshiyaTsuru — **PREFEITO**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 31 DE MARÇO DE 2022

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGO E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira, Cargo e Remuneração- PCCR dos Servidores Públicos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Vilhena-RO, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em carreiras, assegurar a eficiência da ação administrativa e a qualidade do serviço público.

Art. 2º Cabe a este PCCR estabelecer cargos, determinar critérios de provimento, instituir gratificações e prever direitos e vantagens dos servidores da Administração Direta do Município não regidos por lei específica.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3ºSão objetivos que regem este PCCR:

I - assegurar o desempenho profissional eficiente dos servidores públicos para melhoria contínua dos serviços prestados à população;

II - promover a remuneração do trabalho de forma clara e transparente de acordo com as regras de progressão deste PCCR, com vistas a melhoria da qualidade de vida do servidor;

III - estabelecer critérios de progressão e de valorização profissional com base nas competências adquiridas com a formação profissional;

IV - permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, visando incentivar o desenvolvimento dos servidores de acordo com as suas competências;

V - estabelecer o regime de competência funcional pela identificação dos cargos e das respectivas atribuições;

VI - estimular a dedicação do servidor ao trabalho e o seu interesse no autogerenciamento do crescimento profissional; e

VII - promover o desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração do tempo, pela disciplina, pelo zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

CAPÍTULO III

DA TERMINOLOGIA

Art. 4º Para efeito desta Lei Complementar considera-se:

I -Plano de Carreira, Cargos e Remuneração: conjunto de normas e de procedimentos que regulam a vida funcional do servidor;

II - Servidor Público: agente legalmente investido em cargo público ou função pública que mantenha vínculo profissional não eventual e em caráter de subordinação com pessoa jurídica de direito público;

III - Grupo Ocupacional: conjunto de cargos, agrupados por correlações e afinidades quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento;

IV - Cargo: unidade laborativa criada por lei com denominação própria e número certo, que legitima o desempenho pelo seu titular de um conjunto de atribuições e de responsabilidades;

V - Cargo Técnico ou Científico: unidade laborativa que requer conhecimento técnico específico na área de atuação do servidor, com habilitação legal específica, de grau superior ou profissionalizante de ensino médio;

VI - Classe: conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidade e ao nível de responsabilidade;

VII - Vencimento Básico: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício de seu cargo, de acordo com sua classe e sua referência e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício e que corresponde ao vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

IX - Referência: nível salarial integrante da faixa de vencimentos fixados para a classe, atribuído ao ocupante do cargo público em decorrência da sua progressão funcional;

X - Tabela de Vencimentos: conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em referências, sobre a qual incide o cálculo das vantagens;

XI - Desenvolvimento Funcional: possibilidade de crescimento nas referências, por intermédio da progressão funcional, nas modalidades previstas neste PCCR;

XII - Interstício: intervalo de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional;

XIII - Progressão Funcional: passagem do servidor de uma para outra referência imediatamente posterior, dentro de sua classe; e

XIV -Efetivo Exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades profissionais associada à regular vinculação estatutária com o Município, não descaracterizada por eventuais afastamentos temporários previstos em lei com ônus para o empregador que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

CAPÍTULO IV

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 5º O quadro geral de pessoal dos servidores públicos da Administração Direta do Poder Executivo do Município é constituído pelo somatório dos cargos de provimento efetivo, dos cargos de agente político, dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas, nos termos abaixo especificados:

I - Cargo de Provimento Efetivo é aquele que depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme critérios definidos em lei específica;

II - Cargo de Agente Político é aquele em que a investidura dar-se-á por eleição, por nomeação ou por designação e cujas competências são definidas pela Constituição Federal.

III - Cargo de Provimento em Comissão é aquele denominado de confiança, de livre nomeação e exoneração, com atribuições exclusivas de chefia, direção e assessoramento, cujo exercício independe de habilitação prévia em concurso público; e

IV - Função Gratificada é aquela de livre designação e revogação que atribui vantagem acessória ao vencimento do servidor efetivo e exercida em caráter transitório.

§ 1º A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á na referência inicial das classes dos respectivos grupos ocupacionais.

§ 2º Os cargos que tiveram seu símbolo alterado ficam automaticamente reclassificados a partir da data de publicação desta Lei Complementar, assegurado o direito de o servidor continuar recebendo a remuneração do cargo reclassificado.

§ 3º Os cargos de agente político, os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas terão suas respectivas remunerações definidas em lei específica.

§ 4º O servidor efetivo investido em cargo de Agente Político, ainda que sem ônus, será remunerado exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o

acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto na Constituição Federal.

CAPÍTULO V

DA ESTRUTURA

Art. 6º Este PCCR é constituído de:

I -composição dos grupos ocupacionais dos cargos de provimento efetivo;

II -quadro geral de pessoal, quantitativo, classe e lotação dos cargos de provimento efetivo;

III -tabela de vencimento e referência salarial dos cargos de provimento efetivo;

IV- linha de transposição e enquadramento dos cargos de provimento efetivo;

V -linha de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivos;

VI -quadro de cargos de provimento efetivo em extinção;

VII - definição dos pontos e valores do prêmio de produtividade;

VIII - definição dos pontos e valores do adicional de produtividade;

IX - definição das especificações por pontos/tarefa do adicional de produtividade; e

X -descrições e atribuições dos cargos de provimento efetivo.

§ 1º A composição dos Grupos Ocupacionais dos cargos de provimento efetivo é enunciada no Anexo I.

§ 2º O Quadro Geral de Pessoal, quantitativo, classe e lotação dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo II.

§3º Os vencimentos e referências salarial dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo III.

§4º A transposição e o enquadramento dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo IV.

§5º O ano de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivo está definido nas tabelas I e II do Anexo V.

§ 6º No Anexo VI estão definidos os cargos de provimento efetivo em extinção.

§7º Os pontos e valores do prêmio de produtividade estão definidos no Anexo VII.

§8º Os pontos e valores do adicional de produtividade estão definidos no Anexo VIII.

§9º Nas Tabelas do Anexo IX estão definidas as especificações por pontos/tarefa do adicional de produtividade;

§10. No Anexo X estão estabelecidas as descrições de atividades, denominação do cargo, grupo ocupacional, classe, descrição sumária, especificações, habilitação profissional, jornada de trabalho e descrição detalhada das tarefas típicas a elas pertinentes.

§11. No anexo XI estão estabelecidos os princípios, as atribuições e as garantias dos servidores do Grupo Ocupacional TAF.

CAPÍTULO VI

DO INVESTIDURA, DA LOTAÇÃO E DA CARGA HORÁRIA

Seção I

Da Investidura

Art. 7ºA investidura em cargo público depende de prévia aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos, na forma prevista em lei, ressalvada a nomeação para cargo em comissão, declarado de livre nomeação e exoneração por parte da autoridade competente.

§ 1ºSão requisitos para investidura em cargo público regido por esta Lei Complementar:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o pleno gozo dos direitos políticos;

III -a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade e a habilitação técnica exigida para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos na data da posse; e

VI - a aptidão física e mental.

§ 2ºA lei poderá exigir outros requisitos além dos constantes nos incisos do § 1ºdeste artigo.

§ 3º À pessoa com deficiência é assegurada a inscrição em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com suas limitações, sendo-lhe reservado o percentual mínimo de vagas previsto em lei específica.

Art. 8º A nomeação dos servidores públicos regidos por esta Lei Complementar obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público realizado pelo Município.

§ 1ºO servidor adquire estabilidade após o cumprimento e a aprovação em estágio probatório de 3(três) anos.

§ 2º Ficam assegurados aos servidores contratados ou concursados até a data de publicação desta Lei Complementar, as exigências de escolaridade e de qualificação constantes da legislação em vigência na data da posse ou do edital do concurso público.

§ 3º É vedada a nomeação e a passagem de um cargo efetivo para outro sem a realização de concurso público, ressalvada a contratação para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, para a qual se exigirá a realização de processo seletivo simplificado.

Seção II

Da Lotação

Art. 9º A lotação dos servidores é estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo, observada a lotação geral fixada em lei.

Art. 10. Estabelecida a lotação de que trata o artigo anterior, a Secretaria Municipal de Administração-SEMAD, através da Divisão de Recursos Humanos, constituir-se-á em centro de lotação de cargos e reverter-lhe-á o controle de provimento.

Art. 11. A lotação do servidor público municipal é de competência do titular do órgão.

Art. 12. A movimentação do servidor dar-se-á a seu pedido ou por ato da autoridade competente, respeitadas as disposições do Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena, a composição dos grupos ocupacionais, os cargos e as classes a que pertence o servidor, vedado o desvio de função.

§ 1º Fica vedada a devolução de servidor aos órgãos hierarquicamente superiores, sem a realização da avaliação de desempenho correspondente ao período da sua lotação na unidade administrativa.

§ 2ºA avaliação a que se refere o parágrafo anterior deverá constar da ficha funcional do servidor.

Seção III

Da Carga Horária

Art. 13. Os ocupantes dos cargos dos Grupos Ocupacionais integrantes deste PCCR ficam sujeitos à jornada de trabalho de 40(quarenta) horas semanais, salvo disposição em contrário prevista em legislação específica de regência de profissão regulamentada.

§ 1ºÉ permitida a fixação da jornada de trabalho em 30 (trinta) horas semanais quando a prestação de serviço for realizada de forma ininterrupta com duração diária de 6 (seis) horas.

§ 2º Fica admitida a redução de jornada na hipótese de acumulação lícita de cargos públicos conforme previsão da Constituição Federal.

Subseção

Da Dispensa Especial

Art. 14. O servidor, efetivo, que for genitor, tutor ou curador de pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, que esteja em tratamento terapêutico e necessite de acompanhamento deste, poderá ser dispensado do cumprimento de 50% (cinquenta) por cento da jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º Considera-se pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, para os fins deste artigo, pessoa de qualquer idade com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que necessita do acompanhamento do servidor.

§ 2ºA dispensa do cumprimento da totalidade da jornada de trabalho, nos termos estabelecidos pelo *caput* deste artigo, vigorará pelo período de 1 (um) ano ou enquanto persistirem as condições que a originou, prazo que poderá ser renovado, mediante comprovação de que a pessoa com deficiência ou doença degenerativa continua em tratamento terapêutico e necessita do acompanhamento do servidor, situação a ser averiguada pela Junta Médica do Município.

CAPÍTULO VII

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 15. Os grupos ocupacionais, instituídos por esta Lei Complementar, são formados por vários cargos, agrupados segundo correlações e afinidades, natureza das atividades, grau de escolaridade e complexidade das atribuições, organizados conforme disposto a seguir:

I - Atividade de Nível Superior - ANS: Grupo Ocupacional formado por cargos cujo exercício demanda a titularidade de conhecimentos específicos, graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente;

II - Tributação, Arrecadação e Fiscalização - TAF: Grupo Ocupacional formado por cargos que demandam competências para a realização de atividades típicas do poder de polícia, de ações de fiscalização, de controle e da operacionalização do sistema financeiro, arrecadatório e fiscalizatório do Município, e o provimento exige graduação de nível superior em áreas afins;

III - Apoio Técnico e Administrativo - ATA: Grupo Ocupacional formado por cargos, cujo exercício exige competência para a realização de atividades administrativas e técnicas, escolaridade de ensino médio ou técnico e capacitação

profissional;

IV - Atividades Operacionais Diversas- AOD: Grupo Ocupacional formado por cargos, cujo exercício demanda habilidades e competências para a realização de atividades operacionais variadas, cujo provimento requer escolaridade de ensino médio e habilidade na execução das atividades inerentes ao cargo; e

V - Apoio e Serviços Diversos - ASD- Grupo Ocupacional formada por cargos que compreendem as atividades auxiliares, cujo provimento requer escolaridade de ensino médio ou fundamental completo e prática nas atividades inerentes ao cargo.

CAPÍTULO VIII

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 16. O desenvolvimento funcional é a forma de progressão no mesmo cargo de uma referência para outra, dentro da grade salarial, com acréscimo de 5% (cinco por cento), levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo e o mérito profissional.

Art. 17. Para fazer jus à progressão o servidor deverá:

I - cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre; e

II - obter o mínimo de 50 (cinquenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) no Boletim de Avaliação de Desempenho, durante o período avaliado.

§ 1º A primeira progressão ocorrerá imediatamente após o período de estágio probatório e as demais a cada 2 (dois) anos, computando-se o tempo do estágio probatório para a primeira, e aproveitando-se o tempo restante para a próxima progressão.

§ 2º A progressão se efetivará no mês correspondente à data da investidura do servidor no cargo que ocupa.

Art. 18. Não terá direito ao desenvolvimento funcional, o servidor que se enquadre nas seguintes condições:

I - colocado em disponibilidade;

II -submetido a estágio probatório;

III - permutado, cedido ou recebido em cedência, que ainda não tenha cumprido o período de estágio probatório;

IV -afastado sem remuneração para tratar de interesse particular;

V -suspenso disciplinarmente ou afastamento por decisão judicial; e

VI - cumprindo prisão decorrente de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 19. Fica criada a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional do Município, cujo membros serão escolhidos e nomeados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º A Comissão de que trata o *caput* deste artigo será composta por no mínimo 3 (três) e no máximo de 5 (cinco) servidores efetivos e estáveis lotados no mesmo órgão ou na mesma unidade administrativa que o servidor, e será presidida por membro que possua graduação de nível equivalente à do avaliado.

§ 2º A investidura dos membros da comissão não excederá a 2 (dois) anos, vedada a recondução da totalidade de seus membros para a mesma comissão em período imediatamente subsequente.

§ 3º A Comissão poderá ser convocada pelo seu Presidente sempre que necessário, devendo as suas decisões constar em ata, que ficará à disposição do interessado pelo prazo de no mínimo 2 (dois) anos.

§ 4º As conclusões, apontamentos e pareceres da Comissão deverão ser emitidas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da solicitação do Secretário Municipal competente, podendo o prazo ser prorrogado por igual período.

Art. 20. A avaliação de desempenho será apurada em boletim funcional, no qual a comissão avaliará os seguintes quesitos:

I - qualidade do trabalho - 20 (vinte) pontos;

II - produtividade no trabalho - 25 (vinte e cinco) pontos;

III -iniciativa e presteza - 20 (vinte) pontos;

IV -assiduidade e pontualidade- 15 (quinze) pontos;

V - administração de tempo, disciplina e zelo funcional - 15 (quinze) pontos; e

VI -participação em programas de capacitação - 5 (cinco) pontos.

Parágrafo único. O procedimento de avaliação de desempenho será regulamentado por ato normativo do Chefe do Poder Executivo, que definirá condições e critérios a serem observados na avaliação dos servidores efetivos do Município.

Art. 21. Para fins de subsidiar a avaliação de que trata o *caput* do artigo 20 desta Lei Complementar, cada unidade administrativa deverá enviar à Comissão as Fichas de Avaliação de Desempenho, que conterão os dados e as informações necessárias à aferição do desempenho do servidor, observando os seguintes critérios e aptidões competência:

I -capacidade de cooperar, de interagir e de se relacionar com os membros do grupo de trabalho;

II - interesse, motivação, entusiasmo e preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional;

III - produtividade na realização de tarefas com menor investimento de tempo e de materiais possíveis;

IV -capacidade de observância das normas legais, regulamentares e disciplinares;

V -iniciativa para identificar problemas e conflitos, analisá-los e propor soluções adequadas;

VI - conhecimento e domínio dos procedimentos e das rotinas inerentes às suas tarefas e atribuições; e

VII -aptidão para comunicar-se e argumentar de forma clara e inteligível e interagir com o ambiente e com as pessoas.

§ 1º A Comissão além da Fichas de Avaliação de Desempenho poderá considerar na avaliação o tempo de serviço e os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 2ºO servidor poderá solicitar à Comissão a revisão da decisão tomada na avaliação de desempenho.

§ 3º Indeferido o pedido de revisão de que trata o parágrafo § 2ºdeste artigo pela Comissão, faculta-se ao servidor o direito de apresentar defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias.

§ 4º Apresentada a defesa pelo servidor, a avaliação de desempenho retornará a autoridade do órgão competente que poderá justificadamente manter ou reformar a decisão da Comissão.

§ 5º A decisão pela não progressão poderá ser reformada pela própria Comissão, desde que decorridos no mínimo 6 (seis) meses da data da ciência da primeira deliberação.

§ 6º Fica vedada a produção de efeitos financeiros retroativos à decisão reformadora de que trata o parágrafo 5º deste artigo.

Art. 22. O servidor do quadro de provimento efetivo, cedido para outro órgão público que não integre a Administração Pública Direta e Indireta do Município, não concorrerá à progressão funcional, ainda que optante pelo vencimento do cargo efetivo ocupado por ele.

Parágrafo único. O servidor estável colocado à disposição do sindicato, nos termos e quantitativo definido no Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena irá progredir automaticamente, desde que tenha cumprido o estágio probatório.

CAPÍTULO IX

DAS GRATIFICAÇÕES E DAS VANTAGENS

Art. 23. Além das gratificações e vantagens previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal e em outras leis esparsas, poderão ser concedidas aos servidores as seguintes gratificações e vantagens:

I - pelo exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC);

II - pelo exercício de Função Gratificada (FG);

III - pela participação em Comissão Especial;

IV - Gratificação Especial;

V -por Trabalho em Frente de Serviço;

VI - por Capacitação Funcional;

VII - Auxílio-Alimentação;

VIII - Auxílio-Transporte;

IX - Prêmio de Produtividade;

X - Adicional de Produtividade; e

XI - Adicional de Insalubridade e Periculosidade.

Seção I

Das Gratificações

Subseção I

Do Cargo de Provimento em Comissão

Art. 24. A importância recebida pelo exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC), terá símbolos e valores fixados em lei específica, garantido ao servidor efetivo o direito de opção pela totalidade da remuneração do cargo de provimento em comissão ou pela totalidade do cargo efetivo acrescida da gratificação por representação.

Parágrafo único. Do quantitativo dos cargos de provimento em comissão, 25% (vinte e cinco) por cento, no mínimo, será ocupado por servidores efetivos.

Subseção II

Pelo Exercício de Função Gratificada

Art. 25. A importância recebida pelo servidor em exercício de Função Gratificada (FG), após ser designado pelo Chefe do Poder Executivo terá símbolo e valores fixados em Lei específica.

Parágrafo único. A designação para o exercício de função gratificada observará e será compatível com as atribuições do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Subseção III

Pela Participação em Comissão Especial

Art. 26. Será devida ao servidor gratificação pela Participação em Comissão Especial, conforme critérios e valores definidos em ato normativo do Chefe do Poder Executivo, não integrando-se ou incorporando-se aos vencimentos em qualquer tempo.

Subseção IV

Da Gratificação Especial

Art. 27. Será devida Gratificação Especial ao servidor responsável por tarefas específicas de elaboração de folha de pagamento, contratação, rescisão, diretoria de recursos humanos, análise de processos de auditoria ou de controle, de lançamento de taxas, atividades de fiscalização e arrecadação, de registro de dívida ativa, de registros contábeis, de tesouraria, de operações bancárias e de balancetes contábeis que não esteja nomeado em cargo de Agente Político ou cargo de Provimento em Comissão.

§1º Os valores e os critérios para recebimento da gratificação que trata o *caput* deste artigo serão definidos por decreto do Chefe do Poder Executivo, não integrando ou incorporando aos vencimentos do servidor em qualquer tempo.

§2º O servidor beneficiado pela gratificação especial de que trata o *caput* deste artigo, prestará serviços além do período normal de sua jornada de trabalho, sempre que necessário e não perceberá adicional de serviços extraordinários por este período trabalhado.

Subseção V

Da Gratificação por Trabalho em Frente de Serviço

Art. 28. Será devida Gratificação por Trabalho em Frente de Serviço ao servidor lotado na Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos - SEMOSP e na Secretaria Municipal de Agricultura-SEMAGRI pelo efetivo exercício em frente de serviço, conforme critérios definidos em Decreto regulamentar.

§ 1º A gratificação instituída no *caput* deste artigo tem caráter temporário e seu recebimento está vinculado à permanência do servidor no exercício das referidas tarefas e encargos, não se incorporando ao vencimento para qualquer fim.

§ 2º Para efeito deste artigo, é considerada frente de serviço, o local onde estão sendo desenvolvidas as atividades de campo, em conformidade com atividades das Secretarias.

Subseção VI

Da Gratificação de Incentivo à Capacitação Profissional

Art. 29. Será concedida ao servidor Gratificação de Incentivo à Capacitação Profissional, calculada sobre seu vencimento base, conforme Grupos Ocupacionais e percentuais discriminados abaixo:

I -será devida ao servidor dos Grupos Ocupacionais ANS e TAF a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

a) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento;
b) Mestrado - 40% (quarenta) por cento; e
c) Doutorado - 50% (cinquenta) por cento.

II -será devida ao servidor do Grupo Ocupacional ATA a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

a) Graduação - 20% (vinte) por cento;
b) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento;
c) Mestrado - 40% (quarenta) por cento; e
d) Doutorado - 50% (cinquenta) por cento.

III - será devida ao servidor do Grupo Ocupacional AOD a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

a) Curso Técnico e Profissionalizante - 15% (quinze) por cento;
b) Graduação - 20% (vinte) por cento; e
c) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento.

IV -será devida ao servidor do Grupo Ocupacional ASD a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

a) Ensino Médio - 10% (dez) por cento;
b) Curso Técnico e Profissionalizante - 15% (quinze) por cento;
c) Graduação - 20% (vinte) por cento; e
d) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento.

§ 1º A gratificação por pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* será concedida em razão da conclusão de curso com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, observadas as normativas editadas pelo Ministério da Educação.

§ 2º A solicitação da gratificação prevista *no caput* deste artigo será formalizada por requerimento do servidor interessado, que deverá estar acompanhado de fotocópia do certificado ou diploma de conclusão do curso.

§ 3º O Chefe do Poder Executivo editará Decreto homologatório no qual declarará o direito à percepção da gratificação prevista no *caput* deste artigo, cujos efeitos financeiros retroagirão à data da solicitação.

§ 4ºNão serão considerados para fins de pagamento da gratificação prevista no *caput* deste artigo os títulos ou certificados, cuja apresentação constitui requisito obrigatório à investidura no cargo.

Seção II

Das Vantagens

Subseção I

Do Auxílio-Alimentação

Art. 30. Será devido o Auxílio-Alimentação, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei Complementar, desde que esteja em efetivo exercício de suas funções, em valor e condições definidas em ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. O auxílio de que trata o *caput* possui natureza indenizatória, não reflete em nenhuma outra vantagem pecuniária, não se incorpora aos vencimentos do servidor para quaisquer efeitos, não sofrerá descontos, não será acumulável com outros benefícios semelhantes e não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou contribuição previdenciária.

Subseção II

Do Auxílio-Transporte

Art. 31. Será devido o Auxílio-Transporte, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei Complementar, em valor e condições definidas por ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

§ 1ºO auxílio de que trata o *caput* será sempre devido, independentemente de qualquer outra vantagem recebida pelo servidor, desde que ele esteja em efetivo exercício do cargo e que compareça ao local da sua lotação.

§ 2º O servidor que, nos casos previstos em lei utilizar veículo municipal, como meio de transporte residência-trabalho, ida e volta, fica vedada a concessão do auxílio de que trata o *caput.*

§ 3ºNão faz jus à percepção do auxílio que trata o *caput* deste artigo o servidor que se enquadre nas seguintes situações:

I - em disponibilidade;

II - em qualquer afastamento com ou sem remuneração;

III -em gozo de férias;

IV - em gozo de licença-prêmio por assiduidade;

V - em gozo de licença maternidade ou paternidade;

VI - licenciado para acompanhar o cônjuge sem remuneração;

VII - licenciado para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família;

VIII - colocado no Regime de Escritório Remoto ou em *Home Office;* e

IX - afastado temporariamente ou definitivamente do cargo ou função por decisão administrativa ou judicial.

Art. 32. O recebimento indevido do Auxílio-Alimentação e do Auxílio-Transporte caracteriza falta grave, sujeitando o responsável às penalidades no Estatuto do Servidor Público Municipal e a suspensão ou cassação do benefício.

Subseção III

Do Prêmio por Produtividade

Art. 33. Será devido Prêmio por Produtividade aos servidores ocupantes dos cargos de Arquiteto, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Ambiental, Engenheiro Civil, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Sanitarista, Desenhista, Técnico em Edificações, Técnico em Eletrotécnica e Técnico em Segurança e Medicina do Trabalho.

Parágrafo único. A vantagem de que trata o *caput* deste artigo está definido no Anexo VII desta Lei Complementar, sendo expressamente vedado o lançamento e pagamento em valor superior ao limite de pontos/tarefa previsto neste anexo.

Art. 34. O prêmio por produtividade de que trata o *caput* deste artigo, não integrará ou incorporará aos vencimentos do servidor em qualquer tempo, nem poderá ser cumulado com horas extras, gratificação especial, cargo de Agente Político, cargo de Provimento em Comissão ou Função Gratificada.

Parágrafo único. Para fins de percepção do décimo terceiro salário, e nos casos de afastamento remunerado como férias regulamentares, licença para frequentar aperfeiçoamento e qualificação profissional, licença para tratamento da própria saúde, licença por motivo de doença em membro familiar, concessão em razão de casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, avós, netos, madrasta, padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda e irmão, licenças prêmio, maternidade e paternidade, fará jus ao prêmio por produtividade, calculado pela média do período dos últimos doze meses ou dos meses trabalhados.

Art. 35.O prêmio por produtividade de que trata o artigo 33, será regulamentado por Decreto do Chefe do Poder Executivo que definirá as atividades e as tarefas pelas quais os pontos-tarefas poderão ser atribuídos.

Art. 36. Será designada por Comissão Especial para a finalidade de avaliar o procedimento de atribuição de pontos-tarefas pelos profissionais de que trata o *caput* do artigo 33, a qual observará os parâmetros dispostos nas Tabelas I e II do Anexo VII desta Lei Complementar e o Decreto Regulamentar editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Subseção IV

Do Adicional de Produtividade

Art. 37. Será devido Adicional de Produtividade aos servidores do Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização, conforme Anexo VIII desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os valores e pontos da vantagem de que trata o *caput* deste artigo terá por referência a Unidade Padrão Fiscal do Município e será apurado mediante a atribuição de pontos-tarefa conforme definido no Anexo VIII desta Lei Complementar, sendo expressamente vedado o lançamento e pagamento em valor superior ao limite de pontos-tarefa previsto no referido anexo.

Art. 38. O servidor efetivo designado para exercer a Função Gratificada de Chefe de Fiscalização receberá o Adicional de Produtividade, calculado sobre a pontuação máxima permitida, sem prejuízo da remuneração do cargo ocupado.

Parágrafo único. A Função Gratificada de Chefe de Fiscalização será ocupada exclusivamente por servidores do Grupo Ocupacional TAF.

Art. 39. A atribuições de pontos-tarefa ao servidor para fins de cálculo do valor do Adicional de Produtividade observará as seguintes disposições:

I -a atribuição de pontos-tarefa considerará cada atividade descrita no Anexo IX desta Lei Complementar, ainda que executadas dentro do mesmo procedimento fiscal;

II -poderão ser atribuídos pontos-tarefa pelas atividades realizadas fora da jornada de trabalho diária do servidor, inclusive durante o período noturno, finais de semana ou feriados, desde que haja convocação formal do Chefe de Fiscalização competente ou do Secretário Municipal;

III - será atribuída a média de pontos-tarefa dos últimos 3 (três) meses para cálculo dos valores a serem pagos a título de férias e de décimo terceiro salário aos servidores do Grupo Ocupacional TAF;

IV - as atividades de pontos-tarefa, realizadas até o último dia útil de cada mês, constarão de Relatório Mensal de Atividades de Apuração e Controle de Pontos - RMA, que será preenchido pelo fiscal e encaminhado ao Chefe de Fiscalização responsável por averiguar a pontuação auferida pelo servidor;

V - o Secretário Municipal ao qual o fiscal está subordinado ou a Comissão de Avaliação de Produtividade, após certificar as informações contidas no RMA enviará as informações ao Departamento de Recursos Humanos da SEMAD para pagamento do adicional de que trata esta subseção.

§ 1ºA inidoneidade ou falsidade de dados constantes de relatórios, documentos, notificações, autos de infração e intimações que venham proporcionar vantagem ao servidor autor do procedimento, implicará em responsabilidade funcional, punível nos termos do Estatuto do Servidor Públicos do Município de Vilhena, sem prejuízo dos descontos dos pontos-tarefa atribuídos ilicitamente.

§ 2º Tornado nulo o auto de infração, por erro técnico ou omissão de fatos atribuível ao fiscal, os pontos-tarefa pagos serão descontados dos obtidos no mês imediatamente subsequente ao da decisão que reconhecer a insubsistentes ou

improcedência da atribuição, resguardado apuração de eventual falta administrativa ou disciplinar.

§ 3º As decisões de âmbito administrativo referente à remissão total ou parcial de créditos fiscais constituídos por auto de infração, não prejudicam a percepção dos pontos relativos aos mesmos pelos fiscais.

§ 4º Poderá ser criada a Comissão de Avaliação de Produtividade cujo membros serão escolhidos e nomeados por Decreto do Chefe do Poder Executivo, no qual se especificará seu funcionamento, responsabilidades e competências.

Art. 40. Será devido o Adicional de Produtividade, calculado sobre o valor pago no mês imediatamente anterior na proporção dos dias afastados, ao fiscal e aos chefes de fiscalização em gozo de férias regulamentares, no gozo de licença prêmio por assiduidade, em afastamento remunerado decorrente de licença por motivo de doença do próprio servidor ou de pessoa da família, de licença para frequentar aperfeiçoamento e qualificação profissional, de licença em razão de casamento, de licença maternidade, de licença paternidade, de licença por falecimento do cônjuge, do companheiro, dos pais, dos avós, dos netos, da madrasta ou do padrasto, de filho, de enteado, de irmão e de menor sob sua guarda.

Art. 41. O adicional de produtividade integrará o vencimento básico do servidor para fins de cálculo das demais verbas remuneratórias e não poderá ser cumulado com adicional por serviços extraordinários, cargo de Agente Político e cargo de Provimento em Comissão.

Subseção V

Do Adicional de Insalubridade e Periculosidade

Art. 42. Será devido Adicional de Insalubridade, Periculosidade e Atividades Penosas ao servidor, que exerça suas atividades, com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativas, calculado sobre a referência inicial da classe A do grupo ocupacional ASD deste plano, nos seguintes percentuais:

I - Para o Adicional de Insalubridade:

a) 40% (quarenta) por cento para o grau máximo;

b) 20% (vinte) por cento para o grau médio; e

c) 10% (dez) por cento para o grau mínimo.

II - Para o Adicional de Periculosidade e Atividades Penosas:

a) 30% (trinta por cento).

§ 1ºO direito aos adicionais de que trata o *caput* deste artigo cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

§ 2º Os adicionais de que trata o *caput* deste artigo não são cumulativos, devendo o servidor que exerça suas atividades em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativa optar por apenas um deles

§ 3º Os adicionais de que trata o *caput* deste artigo serão concedidos de acordo com estudos apresentados em Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho.

§ 4º A concessão dos adicionais de que trata o *caput* deste artigo será autorizada pelo Secretário Municipal de Administração, conforme Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

§ 5º O direito do servidor aos adicionais de que trata o *caput* deste artigo será suspenso, quando houver o afastamento das atividades insalubres ou perigosas por período superior a 30 (trinta) dias.

§ 6º O exercício eventual e não permanente de atividades consideradas insalubres ou perigosas, não gera direito à percepção aos adicionais tratados por este artigo.

§7º A concessão dos adicionais previstos no *caput* deste artigo dar-se-á a partir da data do requerimento do servidor.

§8º Considera-se como habitualidade para fins do disposto no inciso II do *caput* deste artigo o exercício da atividade em situação de risco ou perigo no mínimo 2 (duas) vezes por semana e 10 (dez) vezes por mês.

Art. 43. Haverá controle permanente da atividade de servidores em operações e locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. Enquanto durar a gestação e a lactação, a servidora gestante ou lactante será afastada das operações e dos locais considerados pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho-SESMT do Município como perigosos ou insalubres, deixando de receber o adicional enquanto durar o afastamento.

Art. 44. Na concessão da Gratificação de Insalubridade, Periculosidade ou de Atividades Penosas, serão observadas as normas da legislação específica.

Parágrafo único. Os adicionais previstos no caput deste artigo não incorporam à remuneração e não refletem no cálculo de qualquer outra verba paga ao servidor.

CAPÍTULO X

DO ENQUADRAMENTO

Art. 45. Os atuais ocupantes de cargos efetivos cujas atribuições se identifiquem com os cargos integrantes dos Grupos Ocupacionais instituídos por esta Lei Complementar, serão enquadrados por transposição, mediante ato do Chefe do Poder Executivo, de acordo com os Anexos IV e V desta Lei.

Art. 46. O enquadramento dos servidores contratados após a vigência desta Lei

complementar dar-se-á na referência salarial I, de acordo com o Anexo III, deste PCCR, no cargo e classe no qual o servidor vier a ocupar.

Art. 47. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo serão enquadrados neste PCCR na referência no qual se encontram na carreira, em conformidade com as Tabelas I e II do Anexo V desta Lei Complementar.

Art. 48. Os certificados apresentados para enquadramento inicial e/ou evolução na carreira não poderão ser reapresentados, exceto para fins de concurso público, sob pena de nulidade do ato administrativo que concedeu a evolução indevida na carreira.

CAPÍTULO XI

DA IMPLANTAÇÃO E DA GESTÃO

Seção I

Da Implantação

Art. 49 A implantação e gestão deste PCCR será realizado através da SEMAD, cabendo ao Chefe do Poder Executivo a edição dos atos normativos necessários à sua execução, observadas às seguintes etapas:

I -apuração da situação funcional dos servidores ocupantes dos cargos atuais;

II -enquadramento dos servidores nos cargos, respeitada a Linha de Transposição; e

III - implantação administrativa e funcional no sistema integrado e informatizado de pessoal.

Parágrafo único. A Controladoria Geral do Município- CGM e o Gabinete do Prefeito baixarão os atos normativos necessários para o enquadramento dos servidores regidos por este PCCR e sua execução.

Seção II

Da Gestão

Art. 50. Compete ao Chefe do Poder Executivo com participação dos representantes das categorias funcionais regidas por este PCCR decidir sobre propostas para a revisão desta Lei Complementar.

Art. 51. Compete à SEMAD:

I -solicitar a realização de concurso público para provimento de cargos; e

II -promover e executar programas voltados ao desenvolvimento funcional dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Município.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. As disposições contidas neste diploma se aplicam subsidiariamente aos servidores da Administração Direta do Poder Executivo, Autarquias e Fundações do Município, cuja carreira é regida por legislação própria.

Parágrafo único. A CGM, a PGM e os demais órgãos de controle interno promoverão a responsabilidade dos dirigentes dos órgãos e entidades que não reportem, tão logo identificada, a ocorrência da acumulação ilícita de cargos, salários e vantagens para aplicação das sanções cabíveis.

Art. 53. Nenhum servidor do Poder Executivo, Autarquias e Fundações poderá receber, mensalmente, importância superior aos valores percebidos como remuneração pelo Prefeito, com exceção dos procuradores municipais.

Art. 54. O servidor público municipal colocado à disposição de sindicato, nos quantitativos definidos no Estatuto do Servidor Público Municipal ficam garantidos os direitos e vantagens no Capítulo IX desta Lei Complementar, com exceção das gratificações que são atreladas à consecução de atividades específicas.

Art. 55. A partir da publicação deste PCCR, aplicar-se-á o nível de escolaridade exigido para provimento dos cargos constantes no Anexo II desta Lei Complementar, resguardado o direito dos candidatos já convocados ou que integram lista de espera de concurso homologado e em vigência nesta data.

§1º Ficam resguardados os direitos dos servidores segundo a exigência de escolaridade da lei em vigência à época da contratação ou do certame.

§ 2ºNão será considerado para fins de ruptura de vínculo funcional com o Município o período compreendido entre a data da exoneração de cargo regido por este PCCR e a data da posse no novo cargo público efetivo da estrutura administrativa municipal.

Art. 56. O servidor regido por PCCR poderá ter sua lotação fixada nas diversas Secretarias Municipais, de acordo com a necessidade do serviço e mediante ato motivado da autoridade competente.

Art. 57. Não será paga, sob qualquer pretexto, gratificação ou vantagem ao servidor, além das determinadas em lei ou por decisão judicial, devendo os responsáveis pelo controle interno, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade desta, dar ciência ao superior imediato, sob pena de responsabilidade solidária.

Art. 58. Ficam extintos, quando vagos, os cargos de provimento efetivo de auxiliar administrativo, Administrador de Empresas, Desenhista, Jornalista, Técnico em Contabilidade, Técnico em Laboratório de Solos, Programador de VT, Cozinheiro, Serviços Gerais, Telefonista e Vigia, resguardando-se todos os direitos e deveres dos servidores exercentes de cargos em extinção.

Art. 59. A partir da publicação desta Lei Complementar os vencimentos básicos dos servidores públicos municipais regidos por este PCCR, são os constantes

na Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo, conforme Anexo III deste PCCR.

Art. 60. Os efeitos financeiros da Gratificação por Capacitação Profissional aplicam-se imediatamente, ainda que o servidor tenha entrado em exercício antes da data de publicação desta Lei Complementar.

Art. 61. Fica instituído o piso salarial dos servidores efetivos regidos por este PCCR, no valor constante na referência I, da classe "A", do Anexo III desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O piso salarial dos servidores regidos por este PCCR será reajustado anualmente conforme estudo de viabilidade a ser realizado pelo Município.

Art. 62. É assegurado a revisão geral anual da remuneração dos servidores de que trata esta Lei Complementar, sempre na mesma data e sem distinção de índice.

§ 1º A revisão geral prevista no *caput* deste artigo deverá ser aplicada no mesmo índice para todos os cargos efetivos do Município até 31 de março de cada ano.

§ 2º Conforme disponibilidade orçamentária poderá o Município efetuar o pagamento previsto no *caput* deste artigo de forma parcelada e desde que não exceda o período do exercício financeiro.

§ 3º A revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos, fica vinculado a dotação na Lei Orçamentária Anual e de previsão na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Art. 63. As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 64. Os valores apurados em decorrência desta Lei Complementar serão arredondados para a unidade de real mais próxima, quando obtiver dezena igual ou superior a cinquenta centavos serão elevados para a unidade de real subsequente.

Art. 65. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação e tem seus efeitos a partir de 1º de maio de 2022.

Art. 66. Ficam revogadas as Leis Complementares nº 008, de 29 de outubro de 1996; nº 136, de 22 de setembro de 2009; nº 216, de junho de 2014; nº 236, de 29 de março de 2016; e nº 239, de 21 de junho de 2016; e suas alterações.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria-Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO I

GRUPOS OCUPACIONAIS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS	
CARGO	**HABILITAÇÃO**
Administrador de Empresas	Nível Superior
Administrador Público	Nível Superior
Analista de Recursos Humanos	Nível Superior
Analista de Sistemas	Nível Superior
Arquiteto	Nível Superior
Biólogo	Nível Superior
Contador	Nível Superior
Economista	Nível Superior
Engenheiro Agrônomo	Nível Superior
Engenheiro Ambiental	Nível Superior
Engenheiro Civil	Nível Superior
Engenheiro de Tráfego	Nível Superior
Engenheiro Eletricista	Nível Superior
Engenheiro Sanitarista	Nível Superior
Médico Veterinário	Nível Superior
TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - TAF	
CARGO	**HABILITAÇÃO**
Fiscal de Meio Ambiente	Nível Superior
Fiscal de Obras e Posturas	Nível Superior
Fiscal Tributário	Nível Superior
APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA	
CARGO	**HABILITAÇÃO**
Auxiliar Administrativo	Nível Médio
Agente Administrativo	Nível Médio
Desenhista	Nível Médio Técnico
Técnico em Agropecuária	Nível Médio Técnico
Técnico em Contabilidade	Nível Médio Técnico
Técnico em Edificações	Nível Médio Técnico
Técnico em Eletrotécnica	Nível Médio Técnico
Técnico em Informática	Nível Médio Técnico

Técnico em Laboratório de Solos	Nível Médio Técnico
Técnico em Segurança do Trabalho	Nível Médio Técnico

ATIVIDADES OPERACIONAIS DIVERSAS - AOD	
CARGO	**HABILITAÇÃO**
Chapeador	Nível Médio
Eletricista de Viaturas e Equipamentos	Nível Médio
Eletricista Predial	Nível Médio
Mecânico Geral	Nível Médio
Motorista de Viaturas Leves	Nível Médio
Motorista de Viaturas Pesadas	Nível Médio
Operador de Maquinas Leves	Nível Médio
Operador de Motoniveladora	Nível Médio
Operador de Pá Carregadeira	Nível Médio
Operador de Retroescavadeira	Nível Médio
Operador de Trator de Esteira	Nível Médio
Programador de VT	Nível Médio
Soldador	Nível Médio
APOIO E SERVIÇOS DIVERSOS - ASD	
CARGO	**HABILITAÇÃO**
Auxiliar de Mecânico	Nível Médio
Borracheiro	Nível Médio
Carpinteiro	Nível Médio
Costureiro	Nível Médio
Coveiro	Nível Médio
Cozinheiro	Nível Fundamental
Encanador Hidrossanitário	Nível Médio
Pedreiro	Nível Médio
Pintor	Nível Médio
Serviços Gerais	Nível Fundamental
Telefonista	Nível Fundamental
Vigia	Nível Fundamental

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO II

QUADRO GERAL DE PESSOAL DE PROVIMENTO EFETIVO

QUANTITATIVO, CLASSE E LOTAÇÃO DOS CARGOS			
GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS			
CARGO	**QUANT.**	**CLASSE**	**LOTAÇÃO**
Administrador de Empresas	02	"H"	CGM/SEMAD
Administrador Público	04	"I"	DIVERSOS
Analista de Recursos Humanos	04	"H"	SEMUS/SEMAD/SEMED
Analista de Sistemas	02	"H"	SEMAD
Arquiteto	04	"K"	SEMPLAN/SEMTER
Biólogo	02	"K"	SEMMA
Contador	13	"J"	DIVERSOS
Economista	01	"J"	SEMFAZ
Engenheiro Agrônomo	03	"K"	SEMMA/SEMTER/SEMAGRI
Engenheiro Ambiental	03	"K"	SEMMA
Engenheiro Civil	15	"K"	SEMPLAN/SEMED/SEMUS
Engenheiro de Tráfego	01	"K"	SEMTRAN
Engenheiro Eletricista	02	"K"	SEMPLAN/SEMOSP
Engenheiro Sanitarista	01	"K"	SEMMA
Médico Veterinário	02	"K"	SEMMA/SEMUS
TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - TAF			
CARGO	**QUANT.**	**CLASSE**	**LOTAÇÃO**
Fiscal de Meio Ambiente	03	"G"	SEMMA
Fiscal de Obras e Posturas	15	"G"	SEMPLAN
Fiscal Tributário	23	"G"	SEMFAZ
APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA			
CARGO	**QUANT.**	**CLASSE**	**LOTAÇÃO**
Auxiliar Administrativo	60	"F"	DIVERSOS
Agente Administrativo	100	"F"	DIVERSOS
Desenhista	05	"E"	SEMPLAN/SEMTER/SEMED
Técnico em Agropecuária	02	"E"	SEMAGRI
Técnico em Contabilidade	01	"E"	SEMFAZ
Técnico em Edificações	05	"E"	SEMPLAN/SEMTER/SEMED
Técnico em Eletrotécnica	04	"E"	SEMPLAN/SEMOSP
Técnico em Informática	10	"F"	DIVERSOS

Técnico em Laboratório de Solos	01	“E”	SEMOSP
Técnico em Segurança do Trabalho	05	“F”	SEMAD/SEMUS

ATIVIDADES OPERACIONAIS DIVERSAS - AOD			
CARGO	**QUANT.**	**CLASSE**	**LOTAÇÃO**
Chapeador	04	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Eletricista de Viaturas e Equipamentos	05	“C”	SEMOSP/SEMAGRI/SEMAD
Eletricista Predial	10	“D”	DIVERSOS
Mecânico Geral	10	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Motorista de Viaturas Leves	25	“C”	DIVERSOS
Motorista de Viaturas Pesadas	50	“D”	DIVERSOS
Operador de Maquinas Leves	10	“C”	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Motoniveladora	10	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Pá Carregadeira	08	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Retroescavadeira	10	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Trator de Esteira	10	“D”	SEMOSP/SEMAGRI
Programador de VT	01	“C”	SEMCOM
Soldador	04	“C”	SEMOSP/SEMAGRI
APOIO E SERVIÇOS DIVERSOS - ASD			
CARGO	**QUANT.**	**CLASSE**	**LOTAÇÃO**
Auxiliar de Mecânico	10	“B”	SEMOSP/SEMAGRI
Borracheiro	04	“B”	SEMOSP/SEMAGRI
Carpinteiro	05	“B”	SEMAD/SEMOSP/SEMUS
Costureiro	06	“B”	SEMAS/SEMUS
Coveiro	04	“B”	SEMOSP
Cozinheiro	08	“A”	SEMAD/SEMED/SEMUS
Encanador Hidrossanitário	05	“B”	DIVERSOS
Pedreiro	13	“B”	DIVERSOS
Pintor	05	“B”	SEMAD/SEMED/SEMOSP
Serviços Gerais	319	“A”	DIVERSOS
Telefonista	02	“B”	SEMUS
Vigia	98	“A”	DIVERSOS

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO E REFERÊNCIA SALARIAL DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO												
SIGLAS		**ASD**		**AOD**		**ATA**		**TAF**	**ANS**			
CLASSES		**"A'**	**"B"**	**"C"**	**"D"**	**"E"**	**"F"**	**"G"**	**"H"**	**"I"**	**"J"**	**"K"**
REFERÊNCIA SALARIAL	**I**	1.250,00	1.269,00	1.450,00	1.542,00	1.542,00	1.620,00	3.150,00	2.100,00	2.625,00	3.150,00	4.305,00
	II	1.313,00	1.332,00	1.523,00	1.619,00	1.619,00	1.701,00	3.308,00	2.205,00	2.756,00	3.308,00	4.520,00
	III	1.379,00	1.399,00	1.599,00	1.700,00	1.700,00	1.786,00	3.473,00	2.315,00	2.894,00	3.473,00	4.746,00
	IV	1.448,00	1.469,00	1.679,00	1.785,00	1.785,00	1.875,00	3.647,00	2.431,00	3.039,00	3.647,00	4.983,00
	V	1.520,00	1.542,00	1.763,00	1.874,00	1.874,00	1.969,00	3.829,00	2.553,00	3.191,00	3.829,00	5.232,00
	VI	1.596,00	1.619,00	1.851,00	1.968,00	1.968,00	2.067,00	4.020,00	2.681,00	3.351,00	4.020,00	5.494,00
	VII	1.676,00	1.700,00	1.944,00	2.066,00	2.066,00	2.170,00	4.221,00	2.815,00	3.519,00	4.221,00	5.769,00
	VIII	1.760,00	1.785,00	2.041,00	2.169,00	2.169,00	2.279,00	4.432,00	2.956,00	3.695,00	4.432,00	6.057,00
	IX	1.848,00	1.874,00	2.143,00	2.277,00	2.277,00	2.393,00	4.654,00	3.104,00	3.880,00	4.654,00	6.360,00
	X	1.940,00	1.968,00	2.250,00	2.391,00	2.391,00	2.513,00	4.887,00	3.259,00	4.074,00	4.887,00	6.678,00
	XI	2.037,00	2.066,00	2.363,00	2.511,00	2.511,00	2.639,00	5.131,00	3.422,00	4.278,00	5.131,00	7.012,00
	XII	2.139,00	2.169,00	2.481,00	2.637,00	2.637,00	2.771,00	5.388,00	3.593,00	4.492,00	5.388,00	7.363,00
	XIII	2.246,00	2.277,00	2.605,00	2.769,00	2.769,00	2.910,00	5.657,00	3.773,00	4.717,00	5.657,00	7.731,00
	XIV	2.358,00	2.391,00	2.735,00	2.907,00	2.907,00	3.056,00	5.940,00	3.962,00	4.953,00	5.940,00	8.118,00
	XV	2.476,00	2.511,00	2.872,00	3.052,00	3.052,00	3.209,00	6.237,00	4.160,00	5.201,00	6.237,00	8.524,00
	XVI	2.600,00	2.637,00	3.016,00	3.205,00	3.205,00	3.369,00	6.549,00	4.368,00	5.461,00	6.549,00	8.950,00
	XVII	2.730,00	2.769,00	3.167,00	3.365,00	3.365,00	3.537,00	6.876,00	4.586,00	5.734,00	6.876,00	9.398,00
	XVIII	2.867,00	2.907,00	3.325,00	3.533,00	3.533,00	3.714,00	7.220,00	4.815,00	6.021,00	7.220,00	9.868,00
	XIX	3.010,00	3.052,00	3.491,00	3.710,00	3.710,00	3.900,00	7.581,00	5.056,00	6.322,00	7.581,00	10.361,00
	XX	3.161,00	3.205,00	3.666,00	3.896,00	3.896,00	4.095,00	7.960,00	5.309,00	6.638,00	7.960,00	10.879,00
	XXI	3.319,00	3.365,00	3.849,00	4.091,00	4.091,00	4.300,00	8.358,00	5.574,00	6.970,00	8.358,00	11.423,00

GRUPOS OCUPACIONAIS: Apoio e Serviços Diversos - ASD;
Atividades Operacionais Diversas - AOD;
Apoio Técnico e Administrativo - ATA;
Tributação, Arrecadação e Fiscalização - TAF; e
Atividades de Nível Superior - ANS.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022
ANEXO IV

LINHA DE TRANSPOSIÇÃO E ENQUADRAMENTO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

SITUAÇÃO ATUAL - LC Nº 008/1996			NOVA SITUAÇÃO - PL Nº /2022		
CARGO	**GRUPO OCUPACIONAL**	**CLASSE**	**CARGO**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**CLASSE**
Administrador de Empresas	Atividades de Nível Superior	"I"	Administrador de Empresas	Atividades de Nível Superior	"H"
Analista de Sistemas	Atividades de Nível Superior	"G"	Analista de Sistemas	Atividades de Nível Superior	"H"
Arquiteto	Atividades de Nível Superior	"L"	Arquiteto	Atividades de Nível Superior	"K"
Biólogo	Atividades de Nível Superior	"L"	Biólogo	Atividades de Nível Superior	"K"
Contador	Atividades de Nível Superior	"K"	Contador	Atividades de Nível Superior	"J"
Economista	Atividades de Nível Superior	"K"	Economista	Atividades de Nível Superior	"J"
Engenheiro Agrônomo	Atividades de Nível Superior	"L"	Engenheiro Agrônomo	Atividades de Nível Superior	"K"
Engenheiro Ambiental	Atividades de Nível Superior	"L"	Engenheiro Ambiental	Atividades de Nível Superior	"K"
Engenheiro Civil	Atividades de Nível Superior	"L"	Engenheiro Civil	Atividades de Nível Superior	"K"
Engenheiro de Tráfego	Atividades de Nível Superior	"I"	Engenheiro de Tráfego	Atividades de Nível Superior	"K"
Engenheiro Eletricista	Atividades de Nível Superior	"L"	Engenheiro Eletricista	Atividades de Nível Superior	"K"
Engenheiro Sanitarista	Atividades de Nível Superior	"I"	Engenheiro Sanitarista	Atividades de Nível Superior	"K"
Médico Veterinário	Atividades de Nível Superior	"L"	Médico Veterinário	Atividades de Nível Superior	"K"
Fiscal de Meio Ambiente	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"F"	Fiscal de Meio Ambiente	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"G"
Fiscal de Obras e Posturas	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"F"	Fiscal de Obras e Posturas	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"G"
Fiscal Tributário	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"F"	Fiscal Tributário	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"G"
Fiscal de I.T.B.I.	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"F"	Fiscal Tributário	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	"G"
Desenhista	Apoio Técnico e Administrativo	"D"	Desenhista	Apoio Técnico e Administrativo	"E"
Técnico em Agropecuária	Apoio Técnico e Administrativo	"D"	Técnico em Agropecuária	Apoio Técnico e Administrativo	"E"
Técnico em Contabilidade	Apoio Técnico e Administrativo	"D"	Técnico em Contabilidade	Apoio Técnico e Administrativo	"E"
Técnico em Edificações	Apoio Técnico e Administrativo	"D"	Técnico em Edificações	Apoio Técnico e Administrativo	"E"
Técnico em Laboratório de Solos	Apoio Técnico e	"D"	Técnico em Laboratório de Solos	Apoio Técnico e Administrativo	"E"

	Administrativo				
Chapeador	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Chapeador	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Eletricista de Viaturas e Equipamentos	Apoio Técnico e Administrativo	“D”	Eletricista de Viaturas e Equipamentos	Atividades Operacionais Diversas	“C”
Eletricista Predial	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Eletricista Predial	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Mecânico Geral	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Mecânico Geral	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Motorista de Viaturas Leves	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Motorista de Viaturas Leves	Atividades Operacionais Diversas	“C”
Motorista de Viaturas Pesadas	Apoio Técnico e Administrativo	“D”	Motorista de Viaturas Pesadas	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Operador de Maquinas Leves	Apoio Técnico e Administrativo	“C”	Operador de Máquinas Leves	Atividades Operacionais Diversas	“C”
Operador de Motoniveladora	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Operador de Motoniveladora	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Operador de Pá Carregadeira	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Operador de Pá Carregadeira	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Operador de Retroescavadeira	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Operador de Retroescavadeira	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Operador de Trator de Esteira	Apoio Técnico e Administrativo	“E”	Operador de Trator de Esteira	Atividades Operacionais Diversas	“D”
Programador de VT	Apoio Técnico e Administrativo	“D”	Programador de VT	Atividades Operacionais Diversas	“C”
Soldador	Apoio Técnico e Administrativo	“D”	Soldador	Atividades Operacionais Diversas	“C”
Auxiliar de Mecânico	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Auxiliar de Mecânico	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Borracheiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Borracheiro	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Carpinteiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Carpinteiro	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Costureiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Costureiro	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Coveiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Coveiro	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Cozinheiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Cozinheiro	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Encanador Hidrossanitário	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Encanador Hidrossanitário	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Pedreiro	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Pedreiro	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Pintor	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Pintor	Apoio e Serviços Diversos	“B”

Serviços Gerais	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Serviços Gerais	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Telefonista	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“B”	Telefonista	Apoio e Serviços Diversos	“B”
Vigia	Apoio Operacional e Serviços Diversos	“A”	Vigia	Apoio e Serviços Diversos	“A”
SITUAÇÃO ATUAL - LC Nº 232/2016			**NOVA SITUAÇÃO - PL Nº /2022**		
CARGO	**GRUPO OCUPACIONAL**	**CLASSE**	**CARGO**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**CLASSE**
Auxiliar Administrativo	Atividades Administrativas e Informática	“GAAI”	Auxiliar Administrativo	Apoio Técnico e Administrativo	“F”
Agente Administrativo	Atividades Administrativas e Informática	“GAAI”	Agente Administrativo	Apoio Técnico e Administrativo	“F”
Técnico em Informática	Atividades Administrativas e Informática	“GAAI”	Técnico em Informática	Apoio Técnico e Administrativo	“F”
Técnico em Segurança do Trabalho	Atividades Administrativas e Informática	“GAAI”	Técnico em Segurança do Trabalho	Apoio Técnico e Administrativo	“F”

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO V

LINHA DE ENQUADRAMENTO FUNCIONAL DOS SERVIDORES EFETIVOS

TABELA I	
RECEPCIONADOS DA LC Nº 008/1996	
Período de Admissão	**Referência**
de 01/01/1987 a 31/12/1990	**X**
de 01/01/1991 a 31/12/1994	**IX**
de 01/01/1995 a 31/12/1998	**VIII**
de 01/01/1999 a 31/12/2002	**VII**
de 01/01/2003 a 31/12/2006	**VI**
de 01/01/2007 a 31/12/2010	**V**
de 01/01/2011 a 31/12/2014	**IV**
de 01/01/2015 a 31/12/2018	**III**
de 01/01/2019 a 31/12/2020	**II**
Servidores em Estágio Probatório	**I**

TABELA II	
RECEPCIONADOS DA LC Nº 232/2016	
Período de Admissão	**Referência**
de 01/01/1989 a 31/12/1990	**XVII**
de 01/01/1991 a 31/12/1992	**XVI**
de 01/01/1993 a 31/12/1994	**XV**
de 01/01/1995 a 31/12/1996	**XIV**
de 01/01/1997 a 31/12/1998	**XIII**
de 01/01/1999 a 31/12/2000	**XII**
de 01/01/2001 a 31/12/2002	**XI**
de 01/01/2003 a 31/12/2004	**X**
de 01/01/2005 a 31/12/2006	**IX**
de 01/01/2007 a 31/12/2008	**VIII**
de 01/01/2009 a 31/12/2010	**VII**
de 01/01/2011 a 31/12/2012	**VI**
de 01/01/2013 a 31/12/2014	**V**
de 01/01/2015 a 31/12/2016	**IV**
de 01/01/2017 a 31/12/2018	**III**
de 01/01/2019 a 31/12/2020	**II**
Servidores em Estágio Probatório	**I**

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino — **PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO**

Eduardo Toshiya Tsuru — **PREFEITO**

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO VI

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

EM EXTINÇÃO

CARGO	QUANT.	CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL
Administrador de Empresas	02	"H"	Atividades de Nível Superior
Auxiliar Administrativo	60	"F"	Apoio Técnico e Administrativo
Desenhista	05	"E"	Apoio Técnico e Administrativo
Economista	01	"J"	Economista
Técnico em Contabilidade	01	"E"	Apoio Técnico e Administrativo
Técnico em Laboratório de Solos	01	"E"	Apoio Técnico e Administrativo
Programador de VT	01	"C"	Atividades Operacionais Diversas
Cozinheiro	08	"A"	Apoio e Serviços Diversos
Serviços Gerais	319	"A"	Apoio e Serviços Diversos
Telefonista	02	"B"	Apoio e Serviços Diversos
Vigia	98	"A"	Apoio e Serviços Diversos

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO VII

DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

TABELA I			
CARGOS	**PONTOS**	**VALOR**	**PRÊMIO**
Arquiteto	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Agrônomo	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Ambiental	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Civil	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Eletricista	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Florestal	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00
Engenheiro Sanitarista	2500	R$ 3,00	R$ 7.500,00

*** Tabela I**
Valor do Ponto em reais R$ 3,00 (três reais)
A pontuação máxima permitida 2.500 (dois mil e quinhentos pontos)
Prêmio Máximo Alcançável R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais)

TABELA II			
CARGOS	**PONTOS**	**VALOR**	**PRÊMIO**
Desenhista	1000	R$ 3,00	R$ 3.000,00
Técnico em Edificações	1000	R$ 3,00	R$ 3.000,00
Técnico em Eletrotécnica	1000	R$ 3,00	R$ 3.000,00
Técnico em Segurança e Medicina do Trabalho	1000	R$ 3,00	R$ 3.000,00

*** Tabela II**
Valor do Ponto em reais R$ 3,00 (três reais)
A pontuação máxima permitida 1.000 (um mil pontos)
Prêmio Máximo Alcançável R$ 3.000,00 (três mil reais)

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO VIII

DO ADICIONAL POR PRODUTIVIDADE

CARGOS	Pontos/Tarefa	Valor/UPF
Fiscal de Meio Ambiente	1.500	0,073 da UPF
Fiscal de Obras e Posturas	1.500	0,073 da UPF
Fiscal Tributário	1.500	0,073 da UPF
Chefe de Fiscalização	1.500	0,073 da UPF

*** Para os fiscais:**
A pontuação máxima permitida é de1.500 Pontos/Tarefa.
O valor de cada Pontos/Tarefa UPF é de 0,073 (setenta e três milésimos) da UPF.

*** Para Chefe da Fiscalização:**
A pontuação máxima permitida é de 1.500 Pontos/Tarefa (pela pontuação máxima do pontos-tarefa obtidos pelos fiscais sob sua responsabilidade).
O valor de cada Pontos/Tarefa UPF é de 0,073 (setenta e três milésimos) da UPF

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO

ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO IX

Definição por Pontos/Tarefa

TABELA I

Fiscal de Obras e Posturas

CÓDIGO	ESPECIFICAÇÕES	PONTOS
1	Emissão de Notificação	5
1.1	Emissão de Notificação e Auto de Infração limpeza de terreno	10
2	Pela emissão de Alvará de Construção e Habite-se	2
2.1	Cadastramento de dados de alvará e habite-se no sistema e-Cac da Receita Federal	5
3	Pela expedição de auto de infração	15
4	Pelo recebimento de multas referentes à auto de infração	1/UPF
5	Pela realização de embargos de obras	10
6	Vistoria para expedição de habite-se por m²	025
7	Vistoria para realização de desmembramento e desdobro	10
8	Pela realização de acompanhamento de obras por m²	025
9	Entrega de documentos de arrecadação de impostos e taxas	1
10	Expedição de auto de apreensão	8
11	Vistoria de BCI	10
12	Vistorias de denúncia/reclamações	1
13	Visitas em residências ou comércios	1
14	Vistorias de baixas e isenções	1
15	Vistorias para cobrança de ocupação do logradouro	1
16	Vistoria para certidão de acordo com o Código de Posturas	10
17	Emissão da Certidão de Posturas	5
18	Vistoria de viabilidade para aprovação de loteamentos	150
19	Laudo fotográfico	15
20	Serviços não especificados na tabela, solicitado pelo Secretário (por resolução /ato) e gere relatório técnico / circunstanciado	30
21	Lançamento da cobrança da ocupação do logradouro	1
22	Levantamento fiscal em setores solicitado pelo Secretário	20
23	Liberação de empresas via web - empresa fácil	10
24	Consulta prévia - por laudo	1
25	Fechamento de comercio - lacração	20
26	Interdição de estabelecimento	20
27	Parecer Fiscal - solicitado pelo Secretário	30
28	Vistoria para liberação de alvarás ambulante	5
29	Plantão Fiscal na semana/ por dia	80

30	Plantão fiscal em finais de semana, dias não úteis e noturno (por dia)	100
31	Participação em curso/treinamento	80
32	Inclusão de cadastro e atualizações nos sistemas (por cadastro)	5
33	Acompanhamento de cadastros ou outros atos realizados não disposto na planilha (por cadastro)	1
34	Pela realização de vistoria alvará inicial / renovação ou inscrever contribuinte no cadastro mobiliário (requerido ou de ofício)	5
34.1	Pela emissão de alvará ou indeferimento de solicitação de alvará na empresa fácil - REDESIM	10
35	Pela baixa de cadastro pessoas jurídicas ou físicas não prestadoras de serviço - empresa fácil ou cadastro mobiliário (por cadastro)	3
35.1	Pela baixa de cadastro de prestadores de serviço - empresa fácil ou cadastro mobiliário (por cadastro)	5

Definição por Pontos/Tarefa

TABELA II

Fiscal do Meio Ambiente

CÓDIGO	ESPECIFICAÇÕES	PONTOS
1	Dispensa de licenciamento ambiental	5
2	Emissão de notificação	5
3	Pela Expedição de Auto de Infração	15
4	Pelo recebimento de multas referentes à auto de infração	1/UPF
5	Auto de Apreensão	8
6	Participação em curso/treinamento (por dia)	80
7	Palestras ambientais	40
8	Suspensão de atividade de estabelecimentos	30
9	Por realizar interdição de estabelecimento	30
10	Por realizar apreensão de produtos da flora	30
11	Suspensão de venda e fabricação de produto	30
12	Embargo de atividade	30
13	Suspensão parcial das atividades	30
14	Suspensão total das atividades	30
15	Relatório:	30
15.1	De vistoria de Licença Prévia rural	50
15.2	De vistoria de Licença Prévia urbana	30
15.3	De vistoria de Licença Instalação rural	70
15.4	De vistoria de Licença Instalação urbana	50
15.5	De Vistoria de Licença de Operação Rural	100
15.6	De Vistoria de Licença de Operação urbana	70
15.7	De Vistoria de Inclusão de Atividade	50
15.8	De Vistoria/Fiscalização	50
15.9	De Certidão Ambiental Urbana	30
15.10	De Certidão Ambiental Rural	50
15.11	De Vistoria de Licença Municipal de Extração Mineral	100
16	Liberação de empresas via web – empresa fácil	3
17	Laudo Fotográfico/Som	20

18	Parecer Fiscal - solicitado pelo Secretário	30
19	Plantão Fiscal na semana/por dia	80
20	Plantão fiscal em finais de semana, dias não úteis e noturno (por dia)	100
31	Participação em curso/treinamento	80
32	Serviços não especificados na tabela, solicitado pelo Secretário (por resolução /ato) e gere relatório técnico / circunstanciado	30

Definição por Pontos/Tarefa

TABELA III

Fiscal Tributário

CÓDIGO	ESPECIFICAÇÕES	PONTOS
1	Pela expedição de notificação (física ou digital)	5
2	Pela expedição de auto de infração	15
3	Parcelamento de débitos em geral	5
4	Pela análise de processo de isenção / imunidade / revisão / restituição / ISSQN de construção civil (com notas fiscais de serviço), com fundamentação / parecer e/ou contrarrazão fiscal (por processo analisado)	50
5	Pela realização de análise/vistorias p/ levantamento de estimativa(1 ponto por UPF do valor lançado para o período), limitado a 100 pontos por ato	1 por UPF do valor lançado
5.1	Pela confirmação da estimativa (por contribuinte)	10
5.2	Pela realização de análise / vistorias para lançamento do ISSQN fixo (0,5 ponto por UPF do valor lançado para o período), limitado 100 pontos por ato	0,5 por UPF do valor lançado
5.3	Pela confirmação do valor fixo (por contribuinte)	5
6	Pela interdição de estabelecimento	100
7	Pela expedição de auto de apreensão de documentos diversos	5
8	Pela visita regular a estabelecimento que não gere notificação	3
9	Pela realização de levantamento fiscal com lançamento de imposto (arbitrado, homologado ou de ofício) - 1 ponto por UPF lançada, limitado a 500 pontos	1 por UPF do valor lançado
9.1	Pela realização de análise fiscal sem lançamento de tributo	50
10	Entrega de documentos de arrecadação de impostos e taxas	01
11	Pelo recebimento comprovado de valores proveniente de tributo notificado, auto de infração e recuperação de receita evasão / sonegação - 2 pontos por UPFrecebida, limitado 500 pontos	2 por UPF do valor recebido
12	Liberação de CEC – Cadastro Eletrônico de Contribuinte	2
13	Inclusão de cadastro e atualizações nos sistemas (por cadastro)	5
14	Análise de pedido de cancelamento de nota fiscal de serviço eletrônica / RANFS, com deferimento ou indeferimento (por documento)	0,5
15	Análise de crédito tributário para envio a protesto / execução fiscal (por contribuinte)	7
16	Acompanhamento de cadastros ou outros atos realizados não disposto na planilha (por cadastro)	1
17	Pela entrega de documentos e taxas	1

18	Plantão fiscal (pontos por dia)	80
18.1	Plantão fiscal em finais de semana, dias não úteis e noturno (por dia)	100
19	Apuração incrementada / recuperada de ICMS /FPM /VAF/ITR e outros repasses / convênios estaduais e federais	1 por UPF do valor incrementado / recuperado
20	Ação fiscal voltada ao incremento / recuperação de receita de ISSQN e/ou IPTU	1 por UPF do valor incrementado / recuperado
21	Participação em cursos e treinamento devidamente autorizado (por dia)	80
22	Registro da ação fiscal no Sefisc - Simples Nacional - 1 ponto por UPF quando gerada juntamente com AINF	1 por UPF gerada com AINF
22.1	Registro da ação fiscal no Sefisc - Simples Nacional sem AINF (por ação)	50
23	Termo de exclusão “de ofício” de opção do Simples Nacional (por contribuinte)	20
24	Termo de deferimento / indeferimento de opção em início de atividade / agendamento / opção simples nacional (por contribuinte)	5
25	Vistoria *in loco* para fins de isenção ou não incidência de IPTU	10
26	Vistoria para fins de lançamento de ISSQN de construção civil	10
27	Análise quanto ao ISSQN de construção civil, com inserção do ISSQN devido no sistema tributário (por análise / processo)	15
28	Ministração de palestra, curso e treinamentos interno e/ou externo para fins de educação fiscal e/ou aperfeiçoamento na área de tributação	100
29	Análise, inserção, bloqueio, *download*, *upload* de arquivos digitais	0,5
30	Geração de guia avulsa, com apuração e inserção do tributo no sistema tributário	1
31	Análise de cadastro para fins de ICMS /FPM /VAF/ITR e outros convênios estaduais e federais	20
32	Serviços não especificados na tabela, solicitados pelo Chefe de Fiscalização ou Secretário (por resolução / portaria / ato) e gere relatório técnico circunstanciado	30
33	Serviços solicitados pelo Secretário (por resolução / portaria / ato) que incorra em estudos da legislação e em elaboração de minutas de leis, decretos, portarias e atos afins, relacionados à revisão ou criação de normas tributárias (por dia)	100
34	Vistoria para Cálculo de ITBI/Valor Venal	05
35	Vistoria de lote vago	05
36	Vistoria de lote com edificações de 1 m² a 100 m²	10
37	Vistoria de lote com edificações de 100,1 m² a 300 m²	15
38	Vistoria de lote com edificações de 300,1 m² a 500 m²	20
39	Vistoria de lote com edificações de 500,1 m² a 750 m²	25

40	Vistoria de lote com edificações de 750,1 m² a 1000 m²	30
41	Vistoria de lote com edificações acima de 1000 m²	40
42	Vistoria de Cálculo de ITBI / Valor Venal de chácaras	30
43	Laudo fotográfico	20
44	Vistoria para BCI por m²	025

Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo ToshiyaTsuru
PREFEITO