



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 112/2024, DE 25 DE MARÇO DE 2024.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES EFETIVOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/RN E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/RN**, no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a **CÂMARA MUNICIPAL** aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos Servidores do Quadro de Provimento Efetivo da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN.

Parágrafo único. O Regime Jurídico dos cargos definidos por esta Lei Complementar é instituído pela Lei Orgânica do Município de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte.

Art. 2º O PCCR instituído por esta Lei Complementar fixa as diretrizes básicas da política de pessoal do órgão, a estrutura de cargos que compõem o seu Quadro Geral de Pessoal e os respectivos níveis e classe de remuneração, objetivando:

I - Estabelecer normas de enquadramento, progressão e promoção;

II - Qualificação acadêmica do servidor com vistas ao aperfeiçoamento da qualidade e produtividade na prestação dos serviços públicos;

III - Fixar critérios e procedimentos que visam disciplinar, administrar e valorizar os recursos humanos da instituição, no que diz respeito a política de cargos, carreiras e remuneração;

IV - Remuneração compatível com a natureza do cargo ou da função, as atribuições, a responsabilidade, a complexidade, as exigências técnicas e de conhecimento para a investidura no serviço público.

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) tem por finalidade precípua:

I - determinar e classificar os cargos integrantes da estrutura organizacional da instituição;

II - estabelecer normas de progressão e promoção;

III - fixar critérios e procedimentos voltados a disciplinar, administrar e desenvolver o corpo de pessoal da instituição, no que tange à política de cargos, carreiras e remuneração.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 4º A carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte é estruturada em grupos ocupacionais, cargos públicos, classes e níveis, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 5º No âmbito da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores, deverá observar os seguintes princípios:

I - da universalidade do plano de carreira abarcando todos os Servidores do Quadro de Provimento Efetivo;

II - da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto à correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício;

III - do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando esta a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo ou emprego e acesso à carreira;

IV - da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do servidor pelos diversos setores do Legislativo, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V - da flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Poder Legislativo;

VI - da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreira;

VII - das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII - da avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços legislativos.

Art. 6º Para os efeitos desta Lei Complementar consideram-se os seguintes conceitos:

I - cargo público: é a unidade básica de atribuição prevista na estrutura organizacional de uma instituição pública, de natureza permanente, denominação específica, criada por Lei e ocupada por um servidor público a quem são incumbidos deveres e responsabilidades substancialmente idênticos quanto à natureza do trabalho e ao grau de complexidade da atividade exercida;

II - servidor público efetivo: pessoa investida em cargo ou emprego público mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

III - quadro de pessoal: é formado pelos cargos de provimento em comissão e efetivo, sendo o último estruturado em grupos ocupacionais, níveis de vencimento padrão e grupo organizacional, de acordo com a escolaridade, natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

IV - plano de carreira: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e as formas de desenvolvimento funcional do servidor, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

V - carreira: é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI - atribuições: é o conjunto de atividades, inerentes a um cargo ou função, necessárias para a execução de um serviço;

VII - classe: estruturas de vencimentos correspondentes aos cargos efetivos, representadas por algarismos arábicos;

VIII - nível: é a posição do servidor na escala de vencimento em função do cargo ocupado na respectiva escolaridade a que detém;

IX - vencimento: retribuição pecuniária básica, devida pelo exercício do cargo, fixada e alterada exclusivamente por Lei;

X - remuneração: é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, variáveis e temporárias estabelecidas em lei;

XI - avaliação de desempenho funcional: é o instrumento utilizado para aferição dos resultados obtidos pelos servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante no desempenho das atribuições de sua função;

XII - progressão por mérito profissional: é a movimentação horizontal do servidor da classe na qual se encontra para a imediatamente superior, dentro do mesmo grupo ocupacional, sem que haja mudança de sua categoria funcional, após a aprovação no Estágio Probatório e o cumprimento de interstício mínimo exigido, que se dará a cada triênio de efetivo exercício na função e o resultado favorável obtido na Avaliação de Desempenho;

XIII - progressão por Qualificação Acadêmica: é a movimentação vertical do servidor do nível no qual se encontra para o imediatamente superior, dentro do mesmo grupo ocupacional, sem que haja mudança de sua categoria funcional, após a aprovação no Estágio Probatório e a conclusão de curso de graduação, para o grupo ocupacional GNM e pós-graduação (especialização, mestrado e/ou doutorado) para grupo ocupacional GNS;

XIV - grupo ocupacional: é o conjunto de servidores públicos efetivos que exerce funções administrativas no âmbito da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, compreendendo:

a) Grupo de Nível Médio (GNM): constituído dos cargos cujo provimento exige, do ocupante, escolaridade em Nível de Ensino Médio ou Técnico, podendo ser exigida formação especializada, experiência, titulação e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes a cada cargo;

b) Grupo de Nível Superior (GNS): constituído dos cargos cujo provimento exige, do ocupante, Diploma de Conclusão de Ensino Superior e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes a cada cargo.

CAPÍTULO II

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 7º O Quadro Geral de Pessoal é o conjunto de cargos e funções, que compõem a lotação da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN, necessário em quantidade e qualidade para assegurar o eficaz cumprimento dos objetivos institucionais.

Art. 8º O Quadro Geral de Pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN compreende:



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

I - um Quadro Permanente com cargos de provimento efetivo, estruturados em grupos ocupacionais, inseridos os níveis e classes remuneratórios, de acordo com a escolaridade conforme Anexo I, natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades, tempo de serviço e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

II - um Quadro Temporário com cargos de provimento em comissão, definido, organizado e estruturado de acordo com diploma legal específico.

CAPÍTULO III
DA CARREIRA

Art. 9º A carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, é organizada em grupos ocupacionais, níveis e classes, na forma do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO IV
DO INGRESSO

Art. 10. O ingresso nos cargos de provimento efetivo da carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, dar-se-á inicialmente pela aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, observando-se o grau de escolaridade exigido e atendimento dos requisitos estabelecidos no perfil do cargo.

§ 1º O ingresso dar-se-á no nível e classe inicial do grupo ocupacional previsto para o respectivo cargo, conforme determinado no Anexo I, observando-se os dispositivos previstos na Lei Orgânica do Município de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte.

§ 2º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Após este ínterim e sendo aprovado na avaliação, o servidor adquirirá estabilidade.

CAPÍTULO V
DO ENQUADRAMENTO

Art. 11. Os servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, serão automaticamente enquadrados nos níveis e classes, decorrente da aplicação desta Lei.

§ 1º O enquadramento é exclusivo para o servidor público efetivo vinculado à Câmara de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte ou cedido a qualquer organismo do Município até a publicação desta Lei.

Art. 12. Os servidores efetivos da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, até a publicação desta Lei, serão enquadrados de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei, da seguinte forma:



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

I - Os cargos públicos preexistentes de nível médio em cargos efetivos do Grupo de Nível Médio (GNM);

II - Os cargos públicos preexistentes de nível superior em cargos efetivos do Grupo de Nível Superior (GNS).

Art. 13. Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, o tempo relativo a:

I - faltas injustificadas;

II - gozo de licença para trato de interesses particulares;

III - afastamento sem remuneração para acompanhar cônjuge ou companheiro;

IV - suspensão disciplinar;

V - prisão decorrente de decisão judicial.

CAPÍTULO VI
DA OCUPAÇÃO DE CARGOS EM COMISSÕES POR SERVIDOR EFETIVO

Art. 14. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN ao ser designado para o exercício de cargo em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo comissionado ou pelos vencimentos do cargo efetivo, acrescido de representação equivalente a 50%. (cinquenta por cento) que incidirá sobre a remuneração atribuída ao cargo em comissão que vier a ocupar.

CAPÍTULO VII
DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 15. Ficam criadas funções gratificadas que possuem caráter temporário revestindo-se de natureza transitória.

Parágrafo único. As funções gratificadas serão destinadas a servidores que executam atividades específicas as quais não integram as atribuições inerentes ao seu cargo, sendo vedada a sua acumulação.

Art. 16. As funções gratificadas são assim definidas:

I - Função Gratificada 1 (FG1): destina-se a servidor que atenda às regras do caput do artigo anterior e não esteja inserido nos grupos ocupacionais descritos nos incisos II e III deste artigo;

II - Função Gratificada 2 (FG2): destina-se a servidor que atenda as regras do caput do artigo anterior e esteja inserido no grupo ocupacional GNM;

III - Função Gratificada 3 (FG3): destina-se a servidor que atenda as regras do caput do artigo anterior e esteja inserido no grupo ocupacional GNS.

Parágrafo único. Os valores atribuídos a cada função gratificada estão devidamente descritos no Anexo II.

Art. 17. As funções gratificadas são devidas a servidores que integram o quadro de pessoal permanente desta Casa Legislativa e que estejam em efetivo exercício na Câmara Municipal.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º A gratificação de função poderá ser concedida a servidores cedidos de outros órgãos, que venham exercer atribuições descritas no art. 15, observada a escolaridade exigida para o cargo efetivo em seu órgão de origem, para fins de arbitramento do valor do referido benefício.

§ 2º A concessão da função gratificada será oficializada mediante expedição de Portaria da Presidência.

CAPÍTULO VIII
DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela progressão por mérito profissional e progressão por qualificação acadêmica, nas formas horizontal e vertical, respectivamente.

SEÇÃO I
PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 19. A progressão por mérito profissional consiste na mudança de classe que se inicia na letra “A” até a “M” com aplicação de reajuste de 5% (cinco por cento) a cada progressão e tendo como base o vencimento imediatamente atribuído a classe anterior.

Parágrafo único. Para fins de progressão de classe, deverá ser observado o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício e aprovação na avaliação de desempenho funcional.

Art. 20. Para efeito de progressão por mérito profissional, não será considerado como de efetivo exercício no cargo, o tempo relativo a:

- I - faltas injustificadas;
- II - estágio probatório
- III - licença para tratamento de interesses particulares;
- IV - afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;
- V - suspensão disciplinar;
- VI - prisão decorrente de decisão judicial.

Art. 21. A progressão por mérito profissional será concedida, mediante requerimento do servidor, endereçado ao Setor de Recursos Humanos, o qual encaminhará à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional (CADF), que no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, realizará o julgamento.

Parágrafo único. Da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, caberá recurso, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, o qual deverá ser endereçado a referida Comissão, que em não reconsiderada a sua decisão deverá encaminhar para deliberação superior, quando deverá decidir no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

SEÇÃO II
PROGRESSÃO POR MÉRITO ACADÊMICO

Art. 22. A progressão por mérito acadêmico consiste na mudança de nível, obedecidas as nomenclaturas GNM, GNM 1, GNM 2, GNM3 e GNM 4, para cargos de nível médio e GNS, GNS 1, GNS 2 e GNS 3, para cargos de nível superior, nos termos do Anexo I.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. A evolução funcional por mérito acadêmico será de acordo com a conclusão de cursos de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

Art. 23. A progressão por mérito acadêmico é assim definida:

I - Para servidores do Grupo Funcional Nível Médio (GNM):

- a) Graduação (GNM1);
- b) Especialização (GNM2);
- c) Mestrado (GNM3);
- d) Doutorado (GNM4).

II - Para servidores do Grupo Funcional Nível Superior (GNS):

- a) Especialização (GNS1);
- b) Mestrado (GNS2);
- c) Doutorado (GNS3).

Art. 24. Na aplicação da progressão por mérito acadêmico serão acrescidos ao vencimento do servidor, de forma não cumulativa, os percentuais abaixo, tendo como referência o vencimento-base atribuído ao seu grupo funcional, respeitada o nível inicial e classe em que esteja enquadrado o servidor beneficiado:

I - 6% (seis por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação, com aplicação exclusiva para o Grupo Funcional Nível Médio (GNM);

II - 9% (nove por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de especialização;

III - 15% (quinze por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de mestrado;

IV - 20% (vinte por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de doutorado;

Parágrafo único. Na concessão de progressão por mérito acadêmico prevalecerá exclusivamente o percentual atribuído ao nível, o qual encontre-se o servidor enquadrado, desprezando os percentuais dos níveis anteriores.

Art. 25. Serão admitidos apenas os títulos, diplomas ou certificados de conclusão de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, que possuam correlação com as atividades administrativas inerentes ao cargo público ocupado, e ainda devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 1º Os cursos de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, deverão contar com pelo menos às seguintes cargas horárias:

I - Graduação: carga horária mínima exigida para o curso específico, nos termos definidos pelo Ministério da Educação;

II - Especialização: com carga horária igual ou superior a 360 horas;

III - Mestrado - strictu sensu: com carga horária igual ou superior a 360 horas;

IV - Doutorado - strictu sensu: com carga horária igual ou superior a 450 horas.

§ 2º Fará jus a progressão por mérito acadêmico, após aprovação no estágio probatório, considerando-se apenas os títulos, diplomas ou certificados de conclusão de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, datados após seu ingresso no cargo efetivo para o qual prestou concurso público momento quando possuem plena validade para fins de valorização;



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 26. A progressão por mérito acadêmico dar-se-á somente ao servidor que estiver em efetivo desempenho de suas funções do cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, não computando a situação preconizada no art. 20 desta Lei.

Art. 27. Para fins de requerimento do benefício em tela serão aplicadas as mesmas regras encartadas no art. 21.

Art. 28. Somente será concedida a progressão por mérito acadêmico uma única vez para cada grau de escolaridade de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

CAPÍTULO IX
DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 29. Os servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, cumprem uma carga horária de 30 (trinta) horas semanais.

Art. 30. Poderá ser adotado o regime parcial de trabalho, na forma remota, condicionada a sua aplicação à regulamentação por parte da Mesa Diretora da Casa.

CAPÍTULO X
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 31. A Comissão de Avaliação e Desempenho Funcional (CADF) é um colegiado de análise e gestão de desempenho funcional dos servidores efetivos tendo como objetivo principal a avaliação de desempenho do servidor para fins de progressão a ser efetivada por avaliação periódica de desempenho, observando os seguintes critérios:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho funcional
- c) Faltas injustificadas;
- d) Afastamento sem remuneração;
- e) Licença para o exercício de mandato eletivo, federal, estadual ou municipal;
- f) Afastamento por decisão judicial;
- g) Suspensão disciplinar.

Art. 32. A CADF terá a atribuição de coordenar, em parceria com o setor de Recursos Humanos, os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, e será constituída por 03 (três) membros do quadro de servidores da Câmara, sendo 01 (um) escolhido por eleição entre os servidores efetivos e 02 (dois) indicados pelo Presidente da Câmara Municipal.

Art. 33. O mandato da (CADF) será de 02 (dois) anos, preferencialmente, coincidindo com o mandato da Mesa Diretora.

§ 1º O Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será escolhido por eleição entre os membros.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º É permitida a recondução, no todo ou em parte, uma vez por igual período.

§ 3º Na hipótese de impedimento ou afastamento, proceder-se-á à substituição do membro, por uma nova eleição entre os servidores efetivos.

Art. 34. A CADF regulamentará por ato próprio os procedimentos a serem adotados relativos à avaliação de desempenho dos servidores, objetivando a aplicação do instituto da progressão seguindo os critérios estabelecidos na presente Lei.

CAPÍTULO XI
DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

Art. 35. O vencimento para os cargos de provimento efetivo das carreiras do quadro de pessoal do Poder Legislativo de São Gonçalo do Amarante é constituído por parcela única.

Parágrafo único. Cada grupo organizacional será composto por níveis e classes que correspondem a uma faixa de vencimentos conforme Anexo I.

Art. 36. O servidor titular de cargo efetivo, quando no exercício de cargo comissionado, será remunerado nos termos definidos no art. 14.

Art. 37. Fica assegurado o mês de janeiro de cada ano como data-base para a revisão geral anual da remuneração dos servidores do Poder Legislativo de São Gonçalo do Amarante, provida mediante Lei específica, observado o disposto no art. 40 desta Lei e o Art. 37, X, da Constituição Federal.

CAPÍTULO XIII
DOS ADICIONAIS

Art. 38. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta lei, os servidores poderão fazer jus aos seguintes adicionais e gratificações:

I - Adicional por tempo de serviço;

II - Adicional de 1/3 (um terço) por férias constitucionais;

III - Função gratificada;

IV - Gratificação natalina;

V - Adicional pelo exercício das atividades insalubres, perigosas ou penosas;

VI - Adicional noturno.

SEÇÃO I
DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 39. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento) por cada 05 (cinco) anos de serviço público efetivo na Câmara Municipal, aplicado sobre o vencimento do cargo efetivo, tendo como limite 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês quando completar o quinquênio.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

SEÇÃO II
ADICIONAL DE 1/3 (UM TERÇO) POR FÉRIAS CONSTITUCIONAIS

Art. 40. Será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração no período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

SEÇÃO III
FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 41. A função gratificada obedecerá às regras encartadas nos arts. 15, 16 e 17 desta Lei Complementar e item “b” do Anexo II.

SEÇÃO IV
GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 42. A gratificação natalina corresponderá à remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, observada a proporcionalidade de 1/12 (um doze) avos por mês de efetivo exercício.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 43. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 44. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de vantagem pecuniária.

SEÇÃO V
DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE OU ATIVIDADE PENOSA

Art. 45. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo, adotando-se os mesmos critérios da legislação trabalhista, inclusive quanto ao laudo e aos graus mínimo, médio e/ou máximo.

Parágrafo único. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 46. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, passando a exercer suas atividades em local salubre e, em serviços não penosos ou perigosos.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 47. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica, relativas a medicina e segurança do trabalho.

SEÇÃO V
ADICIONAL NOTURNO

Art. 48. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor-hora acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 minutos e 30 segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre os vencimentos do servidor.

CAPÍTULO XIV
DA CESSÃO E REQUISIÇÃO DE SERVIDORES

Art. 49. A Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN poderá celebrar convênios com os demais Poderes e Órgãos Públicos, detentores de autonomia institucional, para formalizar políticas referentes à cessão de seus servidores.

Art. 50. Somente serão cedidos servidores com ônus para o ente cessionário, ressalvadas situações excepcionais, que devem ser devidamente justificadas.

Art. 51. Ao servidor integrante do quadro de pessoal desta Câmara Municipal, uma vez requisitado, serão aplicadas as regras do Decreto Federal nº 10.835/2021.

CAPÍTULO XV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 52. A nomenclatura do cargo de provimento efetivo Auxiliar Administrativo fica alterada para Agente Administrativo.

Art. 53. As regras aqui insertadas não são extensivas aos servidores estáveis, por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e demais servidores admitidos sem concurso público.

Art. 54. Aos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN, a partir da publicação desta Lei, é assegurada a progressão por mérito profissional, enquadrando-o de forma automática na classe pertinente devendo, para este fim, ser considerado tão-somente o período laborativo junto a Câmara Municipal, no exercício do cargo efetivo.

Parágrafo único. Uma vez realizado o enquadramento de que trata o “caput” do presente artigo, as demais progressões por mérito profissionais, obedecerão à integralidade das regras encartadas na presente Lei, inclusive a aprovação na avaliação de desempenho funcional.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 55. As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, ficando a Mesa Diretora encarregada para sua plena execução.

Art. 56. A implementação desta Lei Complementar fica condicionada à observância dos requisitos do art. 169, § 1º, da Constituição Federal, e das normas limitadoras da despesa pública com pessoal do Poder Legislativo Municipal, previstas na Lei Federal n.º 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 57. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos de cunho financeiros a partir de 1º de março de 2024 revogando-se as disposições em contrário.

São Gonçalo do Amarante/RN, 25 de março de 2024.

203º da Independência e 136º da República.

ERALDO DANIEL DE PAIVA

Prefeito Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

¹ Valores em Reais

GRUPO NÍVEL MÉDIO ¹	NÍVEL	CLASSES												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
	GNM	2.645,67	2.777,96	2.916,85	3.062,70	3.215,83	3.376,62	3.545,45	3.722,73	3.908,86	4.104,31	4.309,52	4.525,00	4.751,25
Graduação 6%	GNM 1	2.804,41	2.944,63	3.091,87	3.246,46	3.408,78	3.579,22	3.758,18	3.946,09	4.143,39	4.350,56	4.568,09	4.796,50	5.036,32
Especialização 9%	GNM 2	2.883,78	3.027,97	3.179,37	3.338,34	3.505,26	3.680,52	3.864,54	4.057,77	4.260,66	4.473,69	4.697,38	4.932,25	5.178,86
Mestrado 15%	GNM 3	3.042,52	3.194,65	3.354,38	3.522,10	3.698,21	3.883,12	4.077,27	4.281,14	4.495,19	4.719,95	4.955,95	5.203,75	5.463,93
Doutorado 20%	GNM 4	3.174,81	3.333,55	3.500,22	3.675,24	3.859,00	4.051,95	4.254,54	4.467,27	4.690,64	4.925,17	5.171,43	5.430,00	5.701,50

GRUPO NÍVEL SUPERIOR ¹	NÍVEL	CLASSES												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
	GNS	4.585,84	4.815,13	5.055,89	5.308,68	5.574,12	5.852,82	6.145,46	6.452,74	6.775,37	7.114,14	7.469,85	7.843,34	8.235,51
Especialização 9%	GNS 1	4.860,99	5.104,04	5.359,24	5.627,20	5.908,56	6.203,99	6.514,19	6.839,90	7.181,90	7.540,99	7.918,04	8.313,94	8.729,64
Mestrado 15%	GNS 2	4.998,57	5.248,49	5.510,92	5.786,46	6.075,79	6.379,58	6.698,56	7.033,48	7.385,16	7.754,42	8.142,14	8.549,24	8.976,71
Doutorado 20%	GNS 3	5.273,72	5.537,40	5.814,27	6.104,99	6.410,23	6.730,75	7.067,28	7.420,65	7.791,68	8.181,26	8.590,33	9.019,84	9.470,84



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

a) TABELA DE VENCIMENTOS PARA INÍCIO DE CARREIRA

GRUPO ORGANIZACIONAL	VENCIMENTO INICIAL
GNM	R\$ 2.645,67
GNS	R\$ 4.585,84

b) TABELA DE FUNÇÃO GRATIFICADA

PADRÕES	VENCIMENTO
FG1	R\$ 300,00
FG2	R\$ 500,00
FG3	R\$ 1.050,00

São Gonçalo do Amarante/RN, 25 de março de 2024.

203º da Independência e 136º da República.

ERALDO DANIEL DE PAIVA

Prefeito Municipal





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 3D43-2A77-71E7-E831

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ERALDO DANIEL DE PAIVA (CPF 007.XXX.XXX-55) em 25/03/2024 18:41:26 (GMT-03:00)
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://saogoncalo.1doc.com.br/verificacao/3D43-2A77-71E7-E831>

Jornal Oficial



Instituído pela Lei Municipal nº 1.131 de 18 de setembro de 2007
ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE

ADMINISTRAÇÃO DO EXCELENTÍSSIMO SR. PREFEITO ERALDO DANIEL DE PAIVA

ANO XVIII

SÃO GONÇALO DO AMARANTE, 25 DE MARÇO DE 2024

Nº 057

EXECUTIVO/GABINETE

LEI COMPLEMENTAR Nº 112/2024, DE 25 DE MARÇO DE 2024.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES EFETIVOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/RN E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/RN, no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos Servidores do Quadro de Provimento Efetivo da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN.

Parágrafo único. O Regime Jurídico dos cargos definidos por esta Lei Complementar é instituído pela Lei Orgânica do Município de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte.

Art. 2º O PCCR instituído por esta Lei Complementar fixa as diretrizes básicas da política de pessoal do órgão, a estrutura de cargos que compõem o seu Quadro Geral de Pessoal e os respectivos níveis e classe de remuneração, objetivando:

I - Estabelecer normas de enquadramento, progressão e promoção;

II - Qualificação acadêmica do servidor com vistas ao aperfeiçoamento da qualidade e produtividade na prestação dos serviços públicos;

III - Fixar critérios e procedimentos que visam disciplinar, administrar e valorizar os recursos humanos da instituição, no que diz respeito a política de cargos, carreiras e remuneração;

IV - Remuneração compatível com a natureza do cargo ou da função, as atribuições, a responsabilidade, a complexidade, as exigências técnicas e de conhecimento para a investidura no serviço público.

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) tem por finalidade precípua:

I - determinar e classificar os cargos integrantes da estrutura organizacional da instituição;

II - estabelecer normas de progressão e promoção;

III - fixar critérios e procedimentos voltados a disciplinar, administrar e desenvolver o corpo de pessoal da instituição, no que tange à política de cargos, carreiras e remuneração.

Art. 4º A carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte é estruturada em grupos ocupacionais, cargos públicos, classes e níveis, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 5º No âmbito da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores, deverá observar os seguintes princípios:

I - da universalidade do plano de carreira abrangendo todos os Servidores do Quadro de Provimento Efetivo;

II - da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto à correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício;

III - do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando esta a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo ou emprego e acesso à carreira;

IV - da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do servidor pelos diversos setores do Legislativo, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V - da flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Poder Legislativo;

VI - da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreira;

VII - das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII - da avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços legislativos.

Art. 6º Para os efeitos desta Lei Complementar consideram-se os seguintes conceitos:

I - cargo público: é a unidade básica de atribuição prevista na estrutura organizacional de uma instituição pública, de natureza permanente, denominação específica, criada por Lei e ocupada por um servidor público a quem são incumbidos deveres e responsabilidades substancialmente idênticos quanto à natureza do trabalho e ao grau de complexidade da atividade exercida;

II - servidor público efetivo: pessoa investida em cargo ou emprego público mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

III - quadro de pessoal: é formado pelos cargos de provimento em comissão e efetivo, sendo o último estruturado em grupos ocupacionais, níveis de vencimento padrão e grupo organizacional, de acordo com a escolaridade, natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

IV - plano de carreira: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e as formas de desenvolvimento funcional do servidor, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

V - carreira: é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI - atribuições: é o conjunto de atividades, inerentes a um cargo ou função, necessárias para a execução de um serviço;

VII - classe: estruturas de vencimentos correspondentes aos cargos efetivos, representadas por algarismos arábicos;

VIII - nível: é a posição do servidor na escala de vencimento em função do cargo ocupado na respectiva escolaridade a que detém;

IX - vencimento: retribuição pecuniária básica, devida pelo exercício do cargo, fixada e alterada exclusivamente por Lei;

X - remuneração: é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, variáveis e temporárias estabelecidas em lei;

XI - avaliação de desempenho funcional: é o instrumento utilizado para aferição dos resultados obtidos pelos servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante no desempenho das atribuições de sua função;

XII - progressão por mérito profissional: é a movimentação horizontal do servidor da classe na qual se encontra para a imediatamente superior, dentro do mesmo grupo ocupacional, sem que haja mudança de sua categoria funcional, após a aprovação no Estágio Probatório e o cumprimento de interstício mínimo exigido, que se dará a cada triênio de efetivo exercício na função e o resultado favorável obtido na Avaliação de Desempenho;

XIII - progressão por Qualificação Acadêmica: é a movimentação vertical do servidor do nível no qual se encontra para o imediatamente superior, dentro do mesmo grupo ocupacional, sem que haja mudança de sua categoria funcional, após a aprovação no Estágio Probatório e a conclusão de curso de graduação, para o grupo ocupacional GNM e pós-graduação (especialização, mestrado e/ou doutorado) para

grupo ocupacional GNS;

XIV - grupo ocupacional: é o conjunto de servidores públicos efetivos que exerce funções administrativas no âmbito da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, compreendendo:

a) Grupo de Nível Médio (GNM): constituído dos cargos cujo provimento exige, do ocupante, escolaridade em Nível de Ensino Médio ou Técnico, podendo ser exigida formação especializada, experiência, titulação e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes a cada cargo;

b) Grupo de Nível Superior (GNS): constituído dos cargos cujo provimento exige, do ocupante, Diploma de Conclusão de Ensino Superior e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes a cada cargo.

CAPÍTULO II

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 7º O Quadro Geral de Pessoal é o conjunto de cargos e funções, que compõem a lotação da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN, necessário em quantidade e qualidade para assegurar o eficaz cumprimento dos objetivos institucionais.

Art. 8º O Quadro Geral de Pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN compreende:

I - um Quadro Permanente com cargos de provimento efetivo, estruturados em grupos ocupacionais, inseridos os níveis e classes remuneratórios, de acordo com a escolaridade conforme Anexo I, natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades, tempo de serviço e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

II - um Quadro Temporário com cargos de provimento em comissão, definido, organizado e estruturado de acordo com diploma legal específico.

CAPÍTULO III

DA CARREIRA

Art. 9º A carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, é organizada em grupos ocupacionais, níveis e classes, na forma do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO

Art. 10. O ingresso nos cargos de provimento efetivo da carreira dos Servidores da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, dar-se-á inicialmente pela aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, observando-se o grau de escolaridade exigido e atendimento dos requisitos estabelecidos no perfil do cargo.

§ 1º O ingresso dar-se-á no nível e classe inicial do grupo ocupacional previsto para o respectivo cargo, conforme determinado no Anexo I, observando-se os dispositivos previstos na Lei Orgânica do Município de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte.

§ 2º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Após este interím e sendo aprovado na avaliação, o servidor adquirirá estabilidade.

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Art. 11. Os servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, serão automaticamente enquadrados nos níveis e classes, decorrente da aplicação desta Lei.

§ 1º O enquadramento é exclusivo para o servidor público efetivo vinculado à Câmara de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte ou cedido a qualquer organismo do Município até a publicação desta Lei.

Art. 12. Os servidores efetivos da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, até a publicação desta Lei, serão enquadrados de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei, da seguinte forma:

I - Os cargos públicos preexistentes de nível médio em cargos efetivos do Grupo de Nível Médio (GNM);

II - Os cargos públicos preexistentes de nível superior em cargos efetivos do Grupo de Nível Superior (GNS).

Art. 13. Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, o tempo relativo a:

- I - faltas injustificadas;
- II - gozo de licença para trato de interesses particulares;
- III - afastamento sem remuneração para acompanhar cônjuge ou companheiro;
- IV - suspensão disciplinar;
- V - prisão decorrente de decisão judicial.

CAPÍTULO VI

DA OCUPAÇÃO DE CARGOS EM COMISSÕES POR SERVIDOR EFETIVO

Art. 14. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN ao ser designado para o exercício de cargo em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo comissionado ou pelos vencimentos do cargo efetivo, acrescido de representação

equivalente a 50%. (cinquenta por cento) que incidirá sobre a remuneração atribuída ao cargo em comissão que vier a ocupar.

CAPÍTULO VII

DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 15. Ficam criadas funções gratificadas que possuem caráter temporário revestindo-se de natureza transitória.

Parágrafo único. As funções gratificadas serão destinadas a servidores que executam atividades específicas as quais não integram as atribuições inerentes ao seu cargo, sendo vedada a sua acumulação.

Art. 16. As funções gratificadas são assim definidas:

I - Função Gratificada 1 (FG1): destina-se a servidor que atenda às regras do caput do artigo anterior e não esteja inserido nos grupos ocupacionais descritos nos incisos II e III deste artigo;

II - Função Gratificada 2 (FG2): destina-se a servidor que atenda as regras do caput do artigo anterior e esteja inserido no grupo ocupacional GNM;

III - Função Gratificada 3 (FG3): destina-se a servidor que atenda as regras do caput do artigo anterior e esteja inserido no grupo ocupacional GNS.

Parágrafo único. Os valores atribuídos a cada função gratificada estão devidamente descritos no Anexo II.

Art. 17. As funções gratificadas são devidas a servidores que integram o quadro de pessoal permanente desta Casa Legislativa e que estejam em efetivo exercício na Câmara Municipal.

§ 1º A gratificação de função poderá ser concedida a servidores cedidos de outros órgãos, que venham exercer atribuições descritas no art. 15, observada a escolaridade exigida para o cargo efetivo em seu órgão de origem, para fins de arbitramento do valor do referido benefício.

§ 2º A concessão da função gratificada será oficializada mediante expedição de Portaria da Presidência.

CAPÍTULO VIII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela progressão por mérito profissional e progressão por qualificação acadêmica, nas formas horizontal e vertical, respectivamente.

SEÇÃO I

PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 19. A progressão por mérito profissional consiste na mudança de classe que se inicia na letra "A" até a "M" com aplicação de reajuste de 5% (cinco por cento) a cada progressão e tendo como base o vencimento imediatamente atribuído a classe anterior.

Parágrafo único. Para fins de progressão de classe, deverá ser observado o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício e aprovação na avaliação de desempenho funcional.

Art. 20. Para efeito de progressão por mérito profissional, não será considerado como de efetivo exercício no cargo, o tempo relativo a:

- I - faltas injustificadas;
- II - estágio probatório
- III - licença para tratamento de interesses particulares;
- IV - afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;
- V - suspensão disciplinar;
- VI - prisão decorrente de decisão judicial.

Art. 21. A progressão por mérito profissional será concedida, mediante requerimento do servidor, endereçado ao Setor de Recursos Humanos, o qual encaminhará à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional (CADF), que no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, realizará o julgamento.

Parágrafo único. Da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, caberá recurso, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, o qual deverá ser endereçado a referida Comissão, que em não reconsiderada a sua decisão deverá encaminhar para deliberação superior, quando deverá decidir no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

SEÇÃO II

PROGRESSÃO POR MÉRITO ACADÊMICO

Art. 22. A progressão por mérito acadêmico consiste na mudança de nível, obedecidas as nomenclaturas GNM, GNM 1, GNM 2, GNM3 e GNM 4, para cargos de nível médio e GNS, GNS 1, GNS 2 e GNS 3, para cargos de nível superior, nos termos do Anexo I.

Parágrafo único. A evolução funcional por mérito acadêmico será de acordo com a conclusão de cursos de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

Art. 23. A progressão por mérito acadêmico é assim definida:

I - Para servidores do Grupo Funcional Nível Médio (GNM):

- a) Graduação (GNM1);
- b) Especialização (GNM2);
- c) Mestrado (GNM3);
- d) Doutorado (GNM4).

II - Para servidores do Grupo Funcional Nível Superior (GNS):

- a) Especialização (GNS1);
- b) Mestrado (GNS2);

c) Doutorado (GNS3).

Art. 24. Na aplicação da progressão por mérito acadêmico serão acrescidos ao vencimento do servidor, de forma não cumulativa, os percentuais abaixo, tendo como referência o vencimento-base atribuído ao seu grupo funcional, respeitada o nível inicial e classe em que esteja enquadrado o servidor beneficiado:

I - 6% (seis por cento), em se tratando de diploma ou certificado de conclusão de graduação, com aplicação exclusiva para o Grupo Funcional Nível Médio (GNM);

II - 9% (nove por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de especialização;

III - 15% (quinze por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de mestrado;

IV - 20% (vinte por cento), em se tratando de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de doutorado;

Parágrafo único. Na concessão de progressão por mérito acadêmico prevalecerá exclusivamente o percentual atribuído ao nível, o qual encontre-se o servidor enquadrado, desprezando os percentuais dos níveis anteriores.

Art. 25. Serão admitidos apenas os títulos, diplomas ou certificados de conclusão de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, que possuam correlação com as atividades administrativas inerentes ao cargo público ocupado, e ainda devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 1º Os cursos de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, deverão contar com pelo menos às seguintes cargas horárias:

I - Graduação: carga horária mínima exigida para o curso específico, nos termos definidos pelo Ministério da Educação;

II - Especialização: com carga horária igual ou superior a 360 horas;

III - Mestrado - stricto sensu: com carga horária igual ou superior a 360 horas;

IV - Doutorado - stricto sensu: com carga horária igual ou superior a 450 horas.

§ 2º Fará jus a progressão por mérito acadêmico, após aprovação no estágio probatório, considerando-se apenas os títulos, diplomas ou certificados de conclusão de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, datados após seu ingresso no cargo efetivo para o qual prestou concurso público momento quando possuem plena validade para fins de valorização;

Art. 26. A progressão por mérito acadêmico dar-se-á somente ao servidor que estiver em efetivo desempenho de suas funções do cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, não computando a situação preconizada no art. 20 desta Lei.

Art. 27. Para fins de requerimento do benefício em tela serão aplicadas as mesmas regras encartadas no art. 21.

Art. 28. Somente será concedida a progressão por mérito acadêmico uma única vez para cada grau de escolaridade de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

CAPÍTULO IX

DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 29. Os servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante, Estado do Rio Grande do Norte, cumprem uma carga horária de 30 (trinta) horas semanais.

Art. 30. Poderá ser adotado o regime parcial de trabalho, na forma remota, condicionada a sua aplicação à regulamentação por parte da Mesa Diretora da Casa.

CAPÍTULO X

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 31. A Comissão de Avaliação e Desempenho Funcional (CADF) é um colegiado de análise e gestão de desempenho funcional dos servidores efetivos tendo como objetivo principal a avaliação de desempenho do servidor para fins de progressão a ser efetivada por avaliação periódica de desempenho, observando os seguintes critérios:

a) Assiduidade e pontualidade;

b) Desempenho funcional

c) Faltas injustificadas;

d) Afastamento sem remuneração;

e) Licença para o exercício de mandato eletivo, federal, estadual ou municipal;

f) Afastamento por decisão judicial;

g) Suspensão disciplinar.

Art. 32. A CADF terá a atribuição de coordenar, em parceria com o setor de Recursos Humanos, os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, e será constituída por 03 (três) membros do quadro de servidores da Câmara, sendo 01 (um) escolhido por eleição entre os servidores efetivos e 02 (dois) indicados pelo Presidente da Câmara Municipal.

Art. 33. O mandato da (CADF) será de 02 (dois) anos, preferencialmente, coincidindo com o mandato da Mesa Diretora.

§ 1º O Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será escolhido por eleição entre os membros.

§ 2º É permitida a recondução, no todo ou em parte, uma vez por igual período.

§ 3º Na hipótese de impedimento ou afastamento, proceder-se-á à

substituição do membro, por uma nova eleição entre os servidores efetivos.

Art. 34. A CADF regulamentará por ato próprio os procedimentos a serem adotados relativos à avaliação de desempenho dos servidores, objetivando a aplicação do instituto da progressão seguindo os critérios estabelecidos na presente Lei.

CAPÍTULO XI

DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

Art. 35. O vencimento para os cargos de provimento efetivo das carreiras do quadro de pessoal do Poder Legislativo de São Gonçalo do Amarante é constituído por parcela única.

Parágrafo único. Cada grupo organizacional será composto por níveis e classes que correspondem a uma faixa de vencimentos conforme Anexo I.

Art. 36. O servidor titular de cargo efetivo, quando no exercício de cargo comissionado, será remunerado nos termos definidos no art. 14.

Art. 37. Fica assegurado o mês de janeiro de cada ano como data-base para a revisão geral anual da remuneração dos servidores do Poder Legislativo de São Gonçalo do Amarante, provida mediante Lei específica, observado o disposto no art. 40 desta Lei e o Art. 37, X, da Constituição Federal.

CAPÍTULO XIII

DOS ADICIONAIS

Art. 38. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta lei, os servidores poderão fazer jus aos seguintes adicionais e gratificações:

I - Adicional por tempo de serviço;

II - Adicional de 1/3 (um terço) por férias constitucionais;

III - Função gratificada;

IV - Gratificação natalina;

V - Adicional pelo exercício das atividades insalubres, perigosas ou penosas;

VI - Adicional noturno.

SEÇÃO I

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 39. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento) por cada 05 (cinco) anos de serviço público efetivo na Câmara Municipal, aplicado sobre o vencimento do cargo efetivo, tendo como limite 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês quando completar o quinquênio.

SEÇÃO II

ADICIONAL DE 1/3 (UM TERÇO) POR FÉRIAS CONSTITUCIONAIS

Art. 40. Será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração no período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

SEÇÃO III

FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 41. A função gratificada obedecerá às regras encartadas nos arts. 15, 16 e 17 desta Lei Complementar e item "b" do Anexo II.

SEÇÃO IV

GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 42. A gratificação natalina corresponderá à remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, observada a proporcionalidade de 1/12 (um doze) avos por mês de efetivo exercício.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 43. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 44. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de vantagem pecuniária.

SEÇÃO V

DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE OU ATIVIDADE PENOSA

Art. 45. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo, adotando-se os mesmos critérios da legislação trabalhista, inclusive quanto ao laudo e aos graus mínimo, médio e/ou máximo.

Parágrafo único. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 46. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, passando a exercer suas atividades em local salubre e, em serviços não penosos ou perigosos.

Art. 47. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica, relativas a medicina e segurança do trabalho.

SEÇÃO V

ADICIONAL NOTURNO

Art. 48. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor-hora acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 minutos e 30 segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre os vencimentos do servidor.

CAPÍTULO XIV

DA CESSÃO E REQUISICÃO DE SERVIDORES

Art. 49. A Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN poderá celebrar convênios com os demais Poderes e Órgãos Públicos, detentores de autonomia institucional, para formalizar políticas referentes à cessão de seus servidores.

Art. 50. Somente serão cedidos servidores com ônus para o ente cessionário, ressalvadas situações excepcionais, que devem ser devidamente justificadas.

Art. 51. Ao servidor integrante do quadro de pessoal desta Câmara Municipal, uma vez requisitado, serão aplicadas as regras do Decreto Federal nº 10.835/2021.

CAPÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 52. A nomenclatura do cargo de provimento efetivo Auxiliar Administrativo fica alterada para Agente Administrativo.

Art. 53. As regras aqui insertadas não são extensivas aos servidores estáveis, por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e demais servidores admitidos sem concurso público.

Art. 54. Aos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante/RN, a partir da publicação desta Lei, é assegurada a progressão por mérito profissional, enquadrando-o de forma automática na classe pertinente devendo, para este fim, ser considerado tão-somente o período laborativo junto a Câmara Municipal, no exercício do cargo efetivo.

Parágrafo único. Uma vez realizado o enquadramento de que trata o "caput" do presente artigo, as demais progressões por mérito profissionais, obedecerão à integralidade das regras encartadas na presente Lei, inclusive a aprovação na avaliação de desempenho funcional.

Art. 55. As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, ficando a Mesa Diretora encarregada para sua plena execução.

Art. 56. A implementação desta Lei Complementar fica condicionada à observância dos requisitos do art. 169, § 1º, da Constituição Federal, e das normas limitadoras da despesa pública com pessoal do Poder Legislativo Municipal, previstas na Lei Federal n.º 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 57. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos de cunho financeiros a partir de 1º de março de 2024 revogando-se as disposições em contrário.

São Gonçalo do Amarante/RN, 25 de março de 2024.
203º da Independência e 136º da República.

ERALDO DANIEL DE PAIVA
Prefeito Municipal

ANEXO I

¹ Valores em Reais

GRUPO NÍVEL MÉDIO ¹	NÍVEL	CLASSES												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
		GNM	2.645,67	2.777,96	2.916,85	3.062,70	3.215,83	3.376,62	3.545,45	3.722,73	3.908,86	4.104,31	4.309,52	4.525,00
Graduação 6%	GNM 1	2.804,41	2.944,63	3.091,87	3.246,46	3.408,78	3.579,22	3.758,18	3.946,09	4.143,39	4.350,56	4.568,09	4.796,50	5.036,32
Especialização	GNM 2	2.883,78	3.027,97	3.179,37	3.338,34	3.505,26	3.680,52	3.864,54	4.057,77	4.260,66	4.473,69	4.697,38	4.932,25	5.178,86
Mestrado	GNM 3	3.042,52	3.194,65	3.354,38	3.522,10	3.698,21	3.883,12	4.077,27	4.281,14	4.495,19	4.719,95	4.955,95	5.203,75	5.463,93
Doutorado	GNM 4	3.174,81	3.333,55	3.500,22	3.675,24	3.859,00	4.051,95	4.254,54	4.467,27	4.690,64	4.925,17	5.171,43	5.430,00	5.701,50

GRUPO NÍVEL SUPERIOR ¹	NÍVEL	CLASSES												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
		GNS	4.585,84	4.815,13	5.055,89	5.308,68	5.574,12	5.852,82	6.145,46	6.452,74	6.775,37	7.114,14	7.469,85	7.843,34
Especialização 9%	GNS 1	4.860,99	5.104,04	5.359,24	5.627,20	5.908,56	6.203,99	6.514,19	6.839,90	7.181,90	7.540,99	7.918,04	8.313,94	8.729,64
Mestrado 15%	GNS 2	4.998,57	5.248,49	5.510,92	5.786,46	6.075,79	6.379,58	6.698,56	7.033,48	7.385,16	7.754,42	8.142,14	8.549,24	8.976,71
Doutorado 20%	GNS 3	5.273,72	5.537,40	5.814,27	6.104,99	6.410,23	6.730,75	7.067,28	7.420,65	7.791,68	8.181,26	8.590,33	9.019,84	9.470,84

ANEXO II

a) TABELA DE VENCIMENTOS PARA INÍCIO DE CARREIRA

GRUPO ORGANIZACIONAL	VENCIMENTO INICIAL
GNM	R\$ 2.645,67
GNS	R\$ 4.585,84

b) TABELA DE FUNÇÃO GRATIFICADA

PADRÕES	VENCIMENTO
FG1	R\$ 300,00
FG2	R\$ 500,00
FG3	R\$ 1.050,00

São Gonçalo do Amarante/RN, 25 de março de 2024.
203º da Independência e 136º da República.

ERALDO DANIEL DE PAIVA
Prefeito Municipal