



LEI COMPLEMENTAR Nº 3.746, DE 4 DE ABRIL DE 2008.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os servidores públicos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Teresina, que formam o quadro de pessoal da Administração Direta e Indireta e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE TERESINA, Estado do Piauí

Faço saber que a Câmara Municipal de Teresina aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Teresina, os quais formam o quadro de pessoal da Administração Direta e Indireta, abrangidos nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Lei Complementar estarão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Seção II

Das Diretrizes e Objetivos

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários aqui estabelecido tem como diretrizes básicas:

I - valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante ascensão profissional;

II - mobilidade, nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da



Administração, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência;

III - adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico do Município.

Seção III

Do Glossário

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar entende-se por:

I - área de atuação, cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

II - cargo, a unidade funcional básica, criada por lei, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, com denominação própria e número certo, dentro da estrutura organizacional da Administração Pública;

III - cargo em comissão, a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Direção Superior, Chefia ou Assessoramento, a serem exercidas por servidor efetivo ou não, com exercício transitório, nomeado e exonerado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

IV - carreira, a trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta Lei Complementar, organizados conforme as suas especialidades, classes e níveis através do encadeamento de referências;

V - classe, cada faixa da escala crescente de vencimentos básicos, decorrente da aferição de mérito no exercício profissional, e simbolizada pelas letras A, B e C;

VI - competências, o agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, segundo níveis previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

VII - faixa de vencimentos, a escala de vencimentos expressos em moeda corrente aplicável aos cargos a título de retribuição financeira;

VIII - formulário de avaliação de desempenho, o instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possa conduzir seu exercício profissional a



patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização da ascensão profissional;

IX - formulário de gestão profissional, o instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido, considerando o resultado da avaliação de desempenho e a capacitação por ele realizada, previstos para a ascensão profissional;

X - função de confiança, a vantagem pecuniária, de caráter transitório, atribuída à remuneração do conjunto de deveres e responsabilidades cometidas a uma posição em classe de chefia, direção e assessoramento que a Administração confere, transitoriamente, somente ao servidor efetivo do quadro de pessoal permanente ou transitório;

XI - função gratificada, a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Chefia e Assessoramento, a serem exercitadas, privativamente, em caráter transitório, por servidor designado e dispensado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

XII - grupo funcional, o agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante;

XIII - nível, o vencimento básico representado pelos números cardinais de 1 a 6;

XIV - procedimento de transição, o procedimento de natureza transitória, através do qual é possibilitada ascensão profissional aos ocupantes atuais de cargos que serão extintos com a sua vacância;

XV - quadro de pessoal, o conjunto de cargos que integram as partes permanente e transitória, regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina, ocupados por servidores efetivos, comissionados ou não:

a) parte permanente – compreendida pelos servidores que atendam a todos os requisitos previstos nesta Lei Complementar, para o exercício do cargo em que forem enquadrados, de caráter definitivo;

b) parte transitória – compreendida pelos servidores que, no momento da implantação desta Lei Complementar, estejam enquadrados no quadro de carreiras, ocupantes de cargos que serão, progressivamente, extintos com a sua vacância.



XVI - referência, a posição na faixa de vencimentos, resultado da combinação da classe e nível estabelecidos para o cargo, passível de mudança através da ascensão profissional;

XVII - remuneração, a soma do vencimento básico do cargo acrescido das demais vantagens financeiras;

XVIII - segmento, cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população;

XIX - vencimento, a contraprestação devida pelo Município ou entidade de Direito Público ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo outras vantagens financeiras, tais como gratificações e adicionais.

CAPÍTULO II

DOS GRUPOS FUNCIONAIS E SEGMENTOS

Art. 4º Os cargos efetivos que formam o quadro de pessoal do Município de Teresina estão reunidos em três Grupos Funcionais, definidos em função do grau de instrução básica requerida, conforme o Anexo I, desta Lei Complementar.

Art. 5º Para efeito desta Lei Complementar, ficam estabelecidos os seguintes Grupos Funcionais:

I - Grupo Funcional Básico - GFB;

II - Grupo Funcional Médio - GFM;

III - Grupo Funcional Superior - GFS.

Art. 6º Ficam estabelecidos os seguintes segmentos para os Grupos Funcionais: Administrativo, Planejamento e Gestão; Infra-estrutura e Pesquisa; Saúde-Social e Artístico-Cultural.

§ 1º O segmento Administrativo, Planejamento e Gestão compreende os cargos cujas atividades estão relacionadas ao planejamento e execução das rotinas e procedimentos administrativos de apoio à gestão de cada órgão da Administração Direta e Indireta.

§ 2º O segmento Infra-estrutura e Pesquisa contempla os cargos relacionados à execução de atividades de melhorias das condições físicas e ambientais do



Município, realizando inclusive pesquisas que proporcionem melhor qualidade de vida à população.

§ 3º O segmento Saúde-Social engloba os cargos de apoio administrativo à realização das atividades de prevenção das doenças, restauração da saúde, pesquisa e assistência social para proporcionar bem estar físico, social e mental à população.

§ 4º O segmento Artístico-Cultural abrange cargos cujas atividades estão ligadas à área de formação em Educação Artística, com o objetivo de criar, desenvolver e disseminar a arte e a cultura do Município.

CAPÍTULO III

DA INVESTIDURA

Art. 7º A investidura nos cargos regidos por esta Lei Complementar dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos na parte permanente, na classe A, no primeiro nível correspondente ao cargo pretendido, dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior.

Art. 8º Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - no Grupo Funcional Básico – ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto, nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar;

II - no Grupo Funcional Médio – ensino médio completo nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar;

III - no Grupo Funcional Superior – ensino superior completo específico, nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar.

Art. 9º O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, poderá ser composto das seguintes etapas:

I - de caráter obrigatório:

a) prova escrita de conhecimentos;

b) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos.

II - de caráter facultativo:



- a) prova prática,
- b) prova de títulos;
- c) prova de aptidão física;
- d) avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo;
- e) entrevista de seleção.

Art. 10. O edital do concurso público definirá as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

I - a fixação das etapas previstas no art. 9º, desta Lei Complementar, para o certame, bem como as respectivas fases distintas;

II - o limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores.

CAPÍTULO IV

DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Seção I

Da Progressão

Art. 11. A progressão consiste na passagem de um nível para outro imediatamente seguinte, de acordo com a regulamentação da presente Lei Complementar.

Art. 12. Poderão concorrer ao procedimento de progressão os servidores ativos, pertencentes tanto à parte permanente quanto à parte transitória do quadro de pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ser estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;

II - estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta do Município de Teresina;

III - ter cumprido o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício na referência de vencimento em que se encontra;

IV - ter obtido parecer favorável nas duas últimas avaliações e pontuação mínima exigida estabelecida em regulamento específico.



§ 1º Os atuais servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão um nível somente após o cumprimento integral dos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso constante do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Teresina - PMT;

§ 2º Para a progressão, considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de competências realizado no interstício, conforme a regulamentação desta Lei Complementar.

Art. 13. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para o procedimento de progressão, avançará 1 (um) nível, com ganho de 3% (três por cento) sobre o vencimento, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações para fins de apuração de progressão.

Parágrafo único. A mudança do último nível da primeira classe para o primeiro da segunda classe implica em um aumento de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento do servidor; assim como a passagem do último nível da segunda classe para o primeiro da terceira classe implica em um aumento de 10% (dez por cento). Para os demais níveis, em qualquer uma das classes, o percentual de aumento obedecerá ao disposto no caput deste artigo, conforme o Anexo III, desta Lei Complementar.

Art. 14. A progressão dos servidores obedecerá à disponibilidade financeira e limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal para gastos com folha de pagamento de pessoal.

Art. 15. O servidor somente avançará para o nível seguinte mediante obtenção de duas avaliações positivas do seu desempenho realizadas pela Comissão de Avaliação Técnica Setorial do Órgão da PMT em que estiver lotado.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação Técnica Setorial, nomeada através de decreto, deverá ser constituída, paritariamente, por representantes eleitos pelos servidores efetivos e indicados pelo gestor do órgão.

Seção II

Da Promoção

Art. 16. A promoção consiste na passagem do servidor de um nível para outro posterior, mediante conclusão de grau de escolaridade e/ou cursos profissionalizantes.



Parágrafo único. O procedimento de promoção ocorrerá somente ao final do interstício, mesmo que o servidor adquira a condição para mudança de nível durante o período de 2 (dois) anos correspondente ao interstício.

Art. 17. Graduações, pós-graduações e cursos profissionalizantes de nível médio concluídos até a data da publicação desta Lei Complementar serão considerados, para fins de promoção, apenas ao final do primeiro interstício após o enquadramento.

§ 1º Para o primeiro procedimento de promoção, considerar-se-á apenas o curso profissionalizante de maior carga horária, a pós graduação de maior grau escolar concluída ou um segundo título de graduação, desde que tenham afinidade com o cargo ocupado na Prefeitura Municipal de Teresina.

§ 2º Os demais cursos profissionalizantes, graduações ou pós-graduações realizadas pelo servidor até a data de promulgação desta Lei Complementar não poderão ser requeridas para promoções posteriores ao primeiro interstício.

Art. 18. Os servidores dos Grupos Funcionais Superior, Médio e Básico serão promovidos, a partir do segundo interstício, com a conclusão de cursos no intervalo de tempo correspondente a cada interstício, conforme equivalência abaixo, de nível e grau de escolaridade e/ou capacitação:

I - para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcionais Básico e Médio, a conclusão de curso profissionalizante, com carga horária de 180 (cento e oitenta) horas a 240 (duzentos e quarenta) horas e que tenha afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor, corresponde ao avanço de 1 (um) nível;

II - para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcionais Básico e Médio, a conclusão de Grau de Escolaridade Fundamental, Médio ou Superior, corresponde ao avanço de 2 (dois) níveis;

III - para os ocupantes de cargos do Grupo Funcional Superior, a conclusão de outra graduação corresponde ao avanço de 1 (um) nível;

IV - a conclusão de curso de pós-graduação lato sensu (Especialização) corresponde ao avanço de 1 (um) nível;

V - a conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu (Mestrado ou Doutorado) corresponde ao avanço de 2 (dois) níveis;

§ 1º Os cursos concluídos deverão ser obrigatoriamente reconhecidos por instituições legalmente autorizadas pelo Ministério da Educação - MEC, ou



pelos Conselhos Federal ou Estadual de Educação, ou por entidades conveniadas com a PMT.

§ 2º Para efeito de promoção, os referidos cursos devem ter afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor.

§ 3º Cada uma das categorias de cursos, referidas nos incisos I, II, III, IV e V, deste artigo, só poderão ser usadas, para efeito de promoção, no máximo 2 (duas) vezes.

Art. 19. Poderão participar do procedimento de promoção os servidores ativos, pertencentes às partes permanente e transitória do quadro de pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ser estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;

II - estar em efetivo exercício na Administração Direta e Indireta;

III - apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional;

IV - apresentar os documentos exigidos para ascensão ao nível posterior, conforme disposto no art. 18, desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os atuais servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão para níveis seguintes somente após o cumprimento integral dos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso no quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Teresina, sendo que a promoção ocorrerá apenas na data de conclusão do interstício.

Art. 20. Para participar do procedimento de promoção, o servidor deverá apresentar, no prazo de até 90 (noventa) dias que antecede a data final de encerramento de cada interstício, devidamente preenchido, o requerimento, juntamente com o documento comprobatório de qualificação concluída no interstício vigente, à Comissão de Avaliação Técnica Setorial do órgão em que estiver lotado para que esta atualize o Formulário de Gestão Profissional do Servidor e proceda a ascensão deste para o nível seguinte, conforme art. 19, desta Lei Complementar.

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO, DA NOMENCLATURA E DA EXTINÇÃO DE CARGOS



Seção I

Do Enquadramento

Art. 21. Os servidores municipais de Teresina, titulares de cargos de provimento efetivo, serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I, desta Lei Complementar, tomando-se por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade, complexidade, escolaridade do cargo e tempo de serviço no atual cargo.

Parágrafo único. O tempo de serviço prestado ao Município sem interrupção, será considerado no caso de mudança de cargo ou de nomenclatura.

Art. 22. Quando do enquadramento, os servidores públicos municipais poderão ser relotados no Órgão em que estiverem exercendo suas atividades, na data da publicação desta Lei Complementar, com efeitos financeiros a partir de 1º de maio de 2008, observada, obrigatoriamente, a disposição do art. 21, supra.

Art. 23. Inexistindo coincidência de referência de valor do vencimento, o servidor será enquadrado na referência imediatamente seguinte da faixa estabelecida para o cargo alvo de enquadramento.

Art. 24. Para o enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I - nomenclatura e atribuições do cargo público que ocupa;

II - faixa de vencimento do cargo;

III - experiência exigida;

IV - grau de escolaridade exigido;

V - tempo de serviço do servidor na Prefeitura Municipal de Teresina - PMT.

Parágrafo único. A tabela de equivalência do tempo de serviço e nível de progressão do servidor encontra-se no Anexo III, desta Lei Complementar.

Art. 25. Os cargos públicos vagos existentes no quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Teresina, antes da data de publicação desta Lei Complementar, e os que vagarem em razão do enquadramento ficarão automaticamente extintos.

Art. 26. O servidor público que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei Complementar poderá, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir, ao Secretário Municipal de Administração e Recursos



Humanos, requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º O Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos, após consulta à Comissão Central de Avaliação, deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias úteis que se sucederem à data de recebimento do requerimento, ao fim dos quais será dado ao servidor público ciência do despacho.

§ 2º Em caso de indeferimento, a Comissão Central de Avaliação enviará documento ao responsável pelo setor de recursos humanos de órgão da PMT em que está lotado o servidor requerente, para que este tome conhecimento dos motivos respectivos, solicitando sua assinatura no documento emitido.

§ 3º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos deverá ser inserida na Ficha de Registro Funcional do servidor em até 30 (trinta) dias, contados do término do prazo fixado no § 1º, deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento retroativos à data de publicação das listas nominais de enquadramento.

Seção II

Da Nomenclatura

Art. 27. Os cargos atuais recebem nova nomenclatura, conforme o Anexo I, desta Lei Complementar.

Seção III

Da Extinção de Cargos

Art. 28. Com a vacância, os cargos da parte transitória, do quadro de pessoal da PMT, serão extintos.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 29. A jornada de trabalho dos servidores obedecerá ao disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina e no edital de concurso público para investidura em cargo público neste Município.

CAPÍTULO VII

DO VENCIMENTO



Art. 30. O vencimento dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Teresina somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observado ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º O vencimento dos cargos públicos e as vantagens permanentes são irredutíveis, ressalvado o disposto na Constituição Federal.

§ 2º A fixação dos níveis de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Teresina observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu quadro de pessoal;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;

III - as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 31. Os cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Teresina estão hierarquizados por classe e nível de vencimentos, conforme o Anexo II, desta Lei Complementar.

§ 1º Cada classe corresponde a uma faixa de vencimento, composta por 6 (seis) níveis, na forma desta Lei Complementar.

§ 2º O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei Complementar, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e níveis.

Art. 32. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO VIII

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO DE PESSOAL

Art. 33. Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores municipais e orienta suas possibilidades de ascensão profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.



Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal.

Art. 34. A avaliação de desempenho de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação, e como critério para a ascensão profissional, compreendendo:

I - o processo de avaliação de desempenho;

II - os programas de qualificação profissional;

III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir de seus objetivos.

§ 1º A avaliação de desempenho poderá ser utilizada para:

I - acompanhamento gerencial;

II - desenvolvimento na carreira;

III - programas de capacitação.

§ 2º A avaliação de desempenho será formulada considerando as especificidades dos Grupos Funcionais e Segmentos e terá seu conteúdo

e valoração fixados em decreto.

§ 3º O procedimento de avaliação de desempenho será realizado, anualmente, pelas Comissões de Avaliações Setoriais dos órgãos e gerenciado pela Comissão Central de Avaliação, devendo, a cada interstício, o servidor ser avaliado 2 (duas) vezes.

Art. 35. Os critérios (assiduidade, pontualidade, disciplina e metas) e seus respectivos pesos e pontuação, bem como o conteúdo do formulário de gestão profissional, utilizados para a realização do procedimento de ascensão profissional (progressão e promoção) serão regulamentados em decreto específico.

Art. 36. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

I - o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;



II - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.

Art. 37. O servidor efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo em carreira do Grupo Funcional Superior poderá, a critério da Administração, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que assuma o compromisso de defesa de dissertação da tese em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na Administração Pública Municipal.

§ 1º Para obtenção de licença remunerada ou financiamento parcial pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de dívida, de:

I - imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou ao de duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III - ressarcir os valores de financiamento ou da remuneração recebida nas hipóteses:

- a) de demissão por justa causa;
- b) de demissão sem justa causa;
- c) de exoneração voluntária,
- d) de desistência do curso.

§ 2º Na hipótese de descumprimento das condições definidas no § 1º, deste artigo, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período do afastamento.

§ 3º A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no caput, deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão.



§ 4º O financiamento parcial aplica-se também aos cursos de pós-graduação no grau de Especialização, nas mesmas condições referidas no caput deste artigo.

§ 5º A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de pós-graduação, em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

§ 6º A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no grau de Especialização.

Art. 38. Os programas de qualificação profissional deverão estar de acordo com:

I - o Plano de Governo;

II - as prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;

III - a política de recursos humanos;

IV - a política de capacitação definida pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos;

V - a disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO IX

DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 39. A política de cargos, carreiras e salários de todos os servidores municipais, compete à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

Parágrafo único. A gestão de cargos, carreiras e salários, mencionada no caput deste artigo, compete à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

CAPÍTULO X

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 40. A provisão dos Cargos em Comissão dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO XI

DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA



Art. 41. A nomeação e exoneração das Funções de Confiança dar-se-ão através de ato expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, a ser exercida, exclusivamente, por servidor efetivo.

Art. 42. A gratificação de função será devida somente enquanto o servidor estiver ocupando a função de confiança para a qual foi designado, cessando imediatamente no ato de sua exoneração.

Art. 43. Não é permitido o acúmulo de mais de uma função de confiança.

CAPÍTULO XII

DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS

Art. 44. As denominações das funções objeto de contratos temporários, que correspondam a cargos existentes no quadro de pessoal, ficam alteradas em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei Complementar.

§ 1º Não se aplicam aos contratos temporários as regras de progressão e promoção.

§ 2º Aplicam-se as regras do caput e dos parágrafos deste artigo aos processos seletivos em andamento na data da publicação desta Lei Complementar, com efeitos financeiros a partir de 1º de maio de 2008.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45. Ficam assegurados, por meio desta Lei Complementar, os benefícios concedidos aos aposentados e pensionistas, na forma do art. 3º, da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, de acordo com o cargo ou função que ocupavam.

Parágrafo único. Ficam vedadas aos aposentados quaisquer das formas de crescimento e transição previstas nesta Lei Complementar.

Art. 46. A Tabela de vencimentos, constante do presente Anexo II, entra em vigor a partir da publicação desta Lei Complementar, com efeitos financeiros a partir de 1º de maio de 2008.

Art. 47. O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a progressão e a promoção, bem como a criação, composição e atribuições das Comissões Central e Setoriais de Avaliação, por ato próprio, até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Lei Complementar.



Art. 48. Terá direito de participar dos procedimentos de progressão e promoção, o servidor:

I - cedido por força de convênio de interesse específico da Administração Municipal;

II - cedido por força de contrato de gestão;

III - ocupantes de cargo ou quadro em extinção.

Art. 49. Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade e produtividade, segundo critérios a serem estabelecidos por lei e regulamentado através de decretos específicos.

Art. 50. Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 51. Os candidatos aprovados em concursos realizados anteriormente à data de publicação desta Lei Complementar, quando chamados a tomarem posse dos respectivos cargos públicos, observarão as disposições previstas no art. 7º, desta Lei Complementar.

Art. 52. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever nos concursos públicos a serem realizados para provimento de qualquer cargo na Administração Pública Municipal, em igualdade de condições com os demais candidatos.

Parágrafo único. A garantia prevista no caput deste artigo dar-se-á mediante reserva de 5% (cinco por cento) do total das vagas ofertadas para o cargo concorrido ou, no mínimo, 1 (uma) vaga nos casos de concursos cujos cargos abertos ofereçam mais de 1 (uma) vaga para todos os candidatos, desde que o interessado declare e comprove a condição de portador de deficiência no momento da inscrição, conforme o disposto no § 2º, do art. 11, da Lei Complementar nº 2.138/1992 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teresina).

Art. 53. A investidura do candidato portador de deficiência que tenha participado do concurso público e obtido classificação em vagas reservadas estará condicionada à comprovação de aptidão plena para o exercício do cargo, a ser aferida em avaliação específica.



Art. 54. O servidor poderá interpor recurso contra os atos determinados por esta Lei Complementar, junto ao setor de Recursos Humanos do órgão em que estiver lotado, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir da sua publicação.

Art. 55. Os servidores integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Teresina, localizados nos níveis atuais de 1 a 12, serão enquadrados nos níveis e classes, constantes do Anexo II, desta Lei Complementar, a partir da data da sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2008.

§ 1º O atual nível 1 corresponde ao nível A1; o atual nível 2 corresponde ao nível A2; o atual nível 3 corresponde ao nível A3; o atual nível 4 corresponde ao nível A4; o atual nível 5 corresponde ao nível A5; o atual nível 6 corresponde ao nível A6; o atual nível 7 corresponde ao nível B1; o atual nível 8 corresponde ao nível B2; o atual nível 9 corresponde ao nível B3; o atual nível 10 corresponde ao nível B4; o atual nível 11 corresponde ao nível B5; e o atual nível 12 corresponde ao nível B6, todos do Anexo II, desta Lei Complementar.

§ 2º Na aplicação da sistemática prevista neste artigo, se for encontrado, na nova Tabela, do Anexo II, valor de vencimento inferior à soma do vencimento com as vantagens incorporadas (adicional de tempo de serviço e gratificação de produtividade operacional de nível superior), referidas no plano anterior, o enquadramento dar-se-á no primeiro valor de vencimento imediatamente igual ou superior àquele expresso no plano previsto no Anexo II, desta Lei Complementar.

§ 3º Caso persista alguma diferença, após o enquadramento, esta será percebida a título de complementação, incidindo sobre ela todas as vantagens vinculadas ao vencimento, devendo compor os proventos da aposentadoria.

Art. 56. Para fins de reposicionamento na carreira, previsto nesta Lei Complementar, os servidores integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Teresina, serão reposicionados, pelo critério exclusivo do tempo de serviço na carreira, dentro do cronograma a seguir:

I - até 2 (dois) níveis, em 1º de maio de 2008;

II - até 1 (um) nível, até 30 de junho de 2009; e

III - concluído o restante da aplicação dos níveis até 30 de dezembro de 2009.



Art. 57. A gratificação de produtividade operacional de nível médio fixa fixada em R\$ 100,00 (cem reais), e repercutirá em benefícios previdenciários.

Art. 58. Fica criada a gratificação de nível superior, com repercussão em benefícios previdenciários, da seguinte forma:

I - de R\$ 100,00 (cem reais), para o servidor pertencente à classe A;

II - de R\$ 200,00 (duzentos reais), para o servidor pertencente à classe B; e

III - de R\$ 300,00 (trezentos reais), para o servidor pertencente à classe C.

Art. 59. Ficam extintos o adicional por tempo de serviço para todos os cargos e a gratificação de produtividade operacional de nível superior, passando os seus respectivos valores a integrar o vencimento, conforme o Anexo II, desta Lei Complementar.

Art. 60. São partes integrantes da presente Lei Complementar os Anexos I, II e III.

Art. 61. Esta Lei Complementar será regulamentada no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.

Art. 62. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo Municipal.

Art. 63. Esta Lei Complementar consolida os cargos efetivos criados no âmbito da Administração Direta e Indireta do Município de Teresina, com exceção dos cargos próprios de Médicos, do Magistério, de Procuradores do Município, de Auditores-Fiscais da Receita Municipal e das empresas públicas municipais.

Art. 64. Fica garantido aos Técnicos de Nível Superior da Área de Saúde a percepção de gratificações repassadas pelo Governo Federal.

Art. 65. O Poder Executivo encaminhará, no ano de 2009, um Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS dos servidores que integram o Grupo Funcional Superior do Segmento Saúde-social.

Art. 66. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de maio de 2008.

Art. 67. Revogam-se as disposições contrárias a esta Lei Complementar, em especial os §§ 2º e 3º, do art. 1º, da Lei nº 3.639, de 25 de maio de 2007.

Gabinete do Prefeito Municipal de Teresina (PI), em 4 de abril de 2008.



SÍLVIO MENDES DE OLIVEIRA FILHO

Prefeito de Teresina

Esta Lei Complementar foi sancionada e numerada aos quatro dias do mês de abril do ano dois mil e oito.

CHARLES CARVALHO CAMILLO DA SILVEIRA

Secretário Municipal de Governo

ANEXOS

| ANEXO I | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|---|-----------------------------|
| ENQUADRAMENTO DOS CARGOS | | | | |
| | SEGMENTO | TÍTULO DO CARGO ATUAL | TÍTULO DO CARGO PROPOSTO - TÍTULO DO CARGO ATUAL | INVESTIDURA |
| GRUPO FUNCIONAL BÁSICO | Administrativo, Planejamento e Gestão | Agente de Portaria | Auxiliar Operacional Administrativo | Ensino Fundamental Completo |
| | | Auxiliar de Serviço | | |
| | | Auxiliar Operacional | | |
| | | Motorista | | |
| | Infra-Estrutura e Pesquisa | Artífice de Obras | Auxiliar Operacional de Infra-Estrutura | Ensino Fundamental Completo |
| | | Aux. Téc. de Eletricidade | | |
| | | Bombeiro | | |
| | | Carpinteiro | | |
| | | Eletricista | | |
| | | Jardineiro | | |
| | | Operador de Máquinas | | |
| | | Pedreiro | | |
| | Saúde / Social | | Auxiliar Operacional de Saúde | Ensino Fundamental Completo |
| | | Auxiliar Operacional Social | | |
| Artístico-Cultural | | Auxiliar Operacional Artístico-Cultural | Ensino Fundamental Completo | |
| GRUPO FUNCIONAL MÉDIO | Administrativo, Planejamento e Gestão | Agente de Administração Financeira | Assistente Técnico Administrativo | Ensino Médio Completo |
| | | Assistente de Administração | | |
| | | Atendente | | |
| | | Auxiliar de Administração | | |
| | | Auxiliar de Administração Tributária | | |
| | | Auxiliar Técnico | | |
| | | Técnico de Nível Médio | | |
| | | Telefonista | | |
| | | Digitador | | |
| | | Operador | | |
| | Programador | Assistente Técnico Administrativo em Informática | | |
| | Agente de Trânsito | Agente de Trânsito | | |
| | Infra-Estrutura e Pesquisa | Desenhista | Assistente Técnico de Infra-Estrutura | Ensino Médio Completo |
| | | Laboratorista de Solos | | |
| | Saúde-Social | Assistente de Administração Hospitalar | Assistente Técnico de Saúde | Ensino Médio Completo |
| | | Auxiliar de Inspeção de Alimentos | | |
| Auxiliar de Laboratório | | | | |
| Auxiliar de Radiologia | | | | |
| Auxiliar de Consultório Odontológico | | | | |
| Auxiliar de Enfermagem | | | | |
| Técnico de Enfermagem | Auxiliar Técnico Social | | | |



| | | | | |
|--------------------------|--|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| GRUPO FUNCIONAL SUPERIOR | Infra-Estrutura e Pesquisa | Arquiteto | Técnico de Nível Superior | Ensino Superior Completo |
| | | Engenheiro | | |
| | | Técnico em Especialização | | |
| | Saúde-Social | Assistente social | | Ensino Superior Completo |
| | | Bovinocultor | | |
| | | Comunicólogo | | |
| | | Dentista | | |
| | | Enfermeiro | | |
| | | Fisioterapeuta | Técnico de Nível Superior | |
| | | Nutricionista | | |
| | | Psicólogo | | |
| | | Sociólogo | | |
| | | Veterinário | | |
| | | Zootecnista | | |
| | Farmacêutico e Farmacêutico Bioquímico | | | |
| | Fonaudiólogo | | | |
| | Terapeuta Ocupacional | | | |
| Artístico-Cultura | Educação Artística | Técnico de Nível Superior | Ensino Superior Completo | |
| | Músico | | | |

| ANEXO II - TABELA DE VENCIMENTOS (R\$) | | | | | | | |
|--|------------|-----------------------|------------|--------------------------|----------------|----------------|------------|
| GRUPO FUNCIONAL BÁSICO | | GRUPO FUNCIONAL MÉDIO | | GRUPO FUNCIONAL SUPERIOR | | | |
| Vencimento | Referência | Vencimento | Referência | Vencimento 30h | Vencimento 24h | Vencimento 20h | Referência |
| 415,00 | A1 | 450,00 | A1 | 2.008,00 | 1689,95 | 1002,57 | A1 |
| 427,45 | A2 | 463,50 | A2 | 2.068,24 | 1740,65 | 1032,64 | A2 |
| 440,27 | A3 | 477,41 | A3 | 2.130,29 | 1792,87 | 1063,62 | A3 |
| 453,48 | A4 | 491,73 | A4 | 2.194,20 | 1846,66 | 1095,53 | A4 |
| 467,09 | A5 | 506,48 | A5 | 2.260,02 | 1902,06 | 1128,40 | A5 |
| 481,10 | A6 | 521,67 | A6 | 2.327,82 | 1959,12 | 1162,25 | A6 |
| 505,15 | B1 | 547,76 | B1 | 2.444,21 | 2057,08 | 1220,36 | B1 |
| 520,31 | B2 | 564,19 | B2 | 2.517,54 | 2118,79 | 1256,97 | B2 |
| 535,92 | B3 | 581,12 | B3 | 2.593,07 | 2182,35 | 1294,68 | B3 |
| 552,00 | B4 | 598,55 | B4 | 2.670,86 | 2247,82 | 1333,52 | B4 |
| 568,55 | B5 | 616,51 | B5 | 2.750,98 | 2315,26 | 1373,53 | B5 |
| 585,61 | B6 | 635,00 | B6 | 2.833,51 | 2384,71 | 1414,73 | B6 |
| 644,17 | C1 | 698,50 | C1 | 3.116,86 | 2623,19 | 1556,21 | C1 |
| 663,50 | C2 | 719,46 | C2 | 3.210,37 | 2701,88 | 1602,89 | C2 |
| 683,40 | C3 | 741,04 | C3 | 3.306,68 | 2782,94 | 1650,96 | C3 |
| 703,90 | C4 | 763,27 | C4 | 3.405,88 | 2866,43 | 1700,51 | C4 |
| 725,02 | C5 | 786,17 | C5 | 3.508,06 | 2952,42 | 1751,52 | C5 |
| 746,77 | C6 | 809,75 | C6 | 3.613,30 | 3040,99 | 1804,07 | C6 |

| ANEXO III | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| TABELA DE EQUIVALÊNCIA - TEMPO DE SERVIÇO (NO ATUAL CARGO), CLASSE, NÍVEL E PERCENTUAL DE REAJUSTE DO VENCIMENTO | | | | | | |
| CLASSE | NÍVEL | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | Valor do Vencimento no Enquadramento | 3% sobre A1 | 3% sobre A2 | 3% sobre A3 | 3% sobre A4 | 3% sobre A5 |
| | Até 3 anos de PMT | Até 5 anos de PMT | Até 7 anos de PMT | Até 9 anos de PMT | Até 11 anos de PMT | Até 13 anos de PMT |
| B | 5% sobre A6 | 3% sobre B1 | 3% sobre B2 | 3% sobre B3 | 3% sobre B4 | 3% sobre B5 |
| | Até 15 anos de PMT | Até 17 anos de PMT | Até 19 anos de PMT | Até 21 anos de PMT | Até 23 anos de PMT | Até 25 anos de PMT |
| C | 10% sobre B6 | 3% sobre C1 | 3% sobre C2 | 3% sobre C3 | 3% sobre C4 | 3% sobre C5 |
| | Até 27 anos de PMT | Até 29 anos de PMT | Até 31 anos de PMT | Até 33 anos de PMT | Até 35 anos de PMT | Até 37 anos de PMT |