

LEI COMPLEMENTAR Nº 335, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023.

Altera as Leis Complementares nº 89, de 8 de dezembro de 2005, nº 149, de 4 de abril de 2012, nº 214, de 18 de dezembro de 2017, nº 221, de 19 de janeiro de 2018, nº 222, de 19 de janeiro de 2018, nº 287, de 15 de dezembro de 2021, nº 294, de 1º de abril de 2022, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CORUMBÁ, Estado de Mato Grosso do Sul, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º A Lei Complementar nº 89, de 8 de dezembro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

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

I - adicional: vantagem remuneratória concedida em razão do tempo de exercício do cargo público ou em face ao desempenho de funções especiais em circunstâncias específicas ou execução de trabalho de natureza peculiar, que incorpora ao patrimônio do seu titular, em forma de estabilidade financeira;

X - gratificação:vantagem remuneratória atribuída em caráter temporário pela prestação de serviços comuns da função em condições anormais e contingentes de segurança, salubridade ou onerosidade ou concedidas ao servidor que reúne condições pessoais especificados em lei;

XII - padrão salarial: identifica o valor do vencimento pelo cruzamento da classe com o nível ou categoria, considerando o tempo de serviço e/ou a qualificação profissional;

XV - vencimento:retribuição básica mensal devida ao servidor pelo exercício do cargo ou função, conforme símbolo, padrão salarial e valores fixados em lei;

XVI - vantagens remuneratórias: parcelas pecuniárias acrescidas ao vencimento em decorrência de uma situação fática previamente estabelecida na norma jurídica, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência de tempo de serviço, desempenho de funções especiais ou em razão das condições peculiares em que se realiza o trabalho ou de condições pessoais do servidor;

XVII - vantagem indenizatória: compensação financeira por serviços realizados de forma eventual, esporádica e transitório, em condições de sujeição a desgaste, risco ou danos na realização de serviços excepcionais, considerando a complexidade e o nível de responsabilidade, bem como para resarcimento financeiro pela privação de um direito que não mais poderá ser exercido e/ou para recompensar desgaste ou alguma desvantagem sofrida enquanto no exercício da função pública, não havendo incidência de encargos sociais e tributações fiscais;

Art. 10. ....

III - Gestão Organizacional: integrado por cargos com atribuições de suporte técnico-administrativo às atividades de apoio institucional às atividades dos órgãos e entidades municipais, de assessoramento, orientação, supervisão e execução de procedimentos burocráticos para atender às das atividades-fim e das áreas de gestão de pessoas, previdência, suprimento de bens e materiais e patrimônio, administração financeira, contábil e orçamentária e comunicações administrativas;

V - Educação Municipal: integrado por cargos que atuam nas atividades de instruir e orientar nos níveis do ensino fundamental, da educação especial e da educação infantil sobre conhecimento e aprimoramento da ação educativa e executam as atribuições inerentes às funções de docente, coordenador pedagógico, suporte pedagógico e apoio administrativo e operacional às unidades de ensino do Município;

VI - Advocacia Pública Municipal: formado por cargos que detêm a competência legal de representar judicial e administrativamente o Município e suas entidades de direito público, em caráter exclusivo, e o exercício das funções de consultoria e assessoria jurídica ao Prefeito Municipal e titulares de órgãos da administração direta, autarquias e fundações

municipais;

VIII - Serviços de Fiscalização Municipal: composto por cargos com atribuições vinculadas às atividades de coordenação, controle e execução das ações relacionadas à fiscalização e arrecadação de tributos e constituição de crédito tributário; de aplicação de medidas de polícia administrativa referentes à fiscalização das posturas municipais e dos costumes, dos serviços de transportes urbanos, do mercado de consumo para proteção do bem estar do consumidor, e de gestão das atividades de regulação das relações jurídicas entre prestadores de serviços públicos e seus usuários;

IX - Serviços Operacionais e Auxiliares: integrado por cargos que executam atribuições de apoio auxiliar e especializado à realização de obras e serviços de engenharia, de execução dos serviços de manutenção de bens e instalações, de vigilância, limpeza e manutenção de áreas urbanas, da realização dos serviços de copa e cozinha e prestação dos serviços de transporte oficial terrestre e aquaviário e de operação de máquinas e equipamentos pesados.

.....

Art. 11. Os grupos ocupacionais são estruturados por carreiras que compreendem cargos associados pela afinidade entre as áreas de conhecimento acadêmico e profissional e as atividades em que seus ocupantes terão atuação e exercerão suas atribuições, reunidas nas seguintes dimensões:

I - carreiras verticais: aquelas que abrem o rumo ascendente e traçam um único caminho de especialização e capacitação profissional e ao longo do tempo e amplia as oportunidades para os ocupantes dos cargos acumularem experiência num campo específico e obter conhecimento em uma área de negócios de interesse do órgão ou entidade de exercício;

II - carreiras horizontais: aquelas que criam oportunidades para os ocupantes de cargos de uma determinada área de atividade adquirir experiência em vários ramos de negócios e servem para aumentar a experiência profissional para que os agentes públicos possam se tornar qualificados para atuar em várias áreas de conhecimento, permitindo diferentes possibilidades para desempenhar, de forma mais ampla, maior número de habilidades em vários setores.

§ 1º Os ocupantes de cargos que integrantes das carreiras verticais terão lotação exclusiva no órgão da administração direta, na autarquia ou na fundação que tem competência privativa nas atividades correspondentes às áreas de conhecimento e às atribuições dos ocupantes dos cargos/funções.

§ 2º Os detentores de cargos incorporados às carreiras horizontais poderão ser lotados em qualquer órgão da Prefeitura Municipal, autarquia ou fundação para exercer as atribuições próprias do cargo/função ocupado.

§ 3º A movimentação dos ocupantes de cargos de carreira vertical poderá ocorrer para o exercício temporário de cargo em comissão ou função de confiança, retornando ao órgão ou entidade de origem ao ser exonerado ou dispensado.

§ 4º Os servidores detentores de cargos de carreira horizontal quando nomeado para cargo em comissão ou designado para exercer função de confiança ou função especial passarão a ter lotação no órgão ou entidade de exercício.

Art. 12. As carreiras verticais e horizontais são estruturadas ordenando os cargos que as compõem para evidenciar as linhas de crescimento funcional pela adição cumulativa de responsabilidades, experiência profissional e complexidade das atribuições, para identificação das oportunidades de elevação hierárquica das relações funcionais.

Art. 13. As carreiras agrupam os cargos de provimento efetivo pela natureza das atribuições, a complexidade das tarefas, o grau de responsabilidade, a habilitação profissional e o nível de escolaridade, e são identificadas pelas seguintes denominações:

#### I - GRUPO OCUPACIONAL GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO:

a) Carreira Gestão do Desenvolvimento:

1 - Analista de Estudos e Projetos;

2 - Técnico de Apoio Operacional II;

3 - Técnico de Apoio Operacional I;

b) Carreira Engenharia e Arquitetura Municipal:

1 - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Junior;

2 - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Pleno;

3 - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Sênior;

4 - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Master;

#### II - GRUPO OCUPACIONAL GESTÃO INSTITUCIONAL:

a) Carreira Gestão Institucional:

- 1 - Gestor de Atividades Institucionais;
- 2 - Gestor de Relações Institucionais;
- 3 - Técnico de Atividades Institucionais II
- 4 - Técnico de Atividades Institucionais I;
- 5 - Agente de Atividades Institucionais II;
- 6 - Agente de Atividades Institucionais I;

b) Carreira Serviços de Assistência Social:

- 1 - Gestor de Políticas e Relações Sociais;
- 2 - Técnico de Ações Sociais;
- 3 - Agente de Ações Sociais;

III - GRUPO OCUPACIONAL EDUCAÇÃO MUNICIPAL:

a) Carreira Magistério Municipal:

- 1 - Profissional de Educação;

b) Carreira Gestão e Apoio Escolar:

- 1 - Gestor de Atividades Educacionais;
- 2 - Técnico de Apoio Pedagógico;
- 3 - Técnico de Organização Escolar II;
- 4 - Técnico de Organização Escolar I;
- 5 - Agente de Apoio Escolar II;
- 6 - Agente de Apoio Escolar I;

IV - GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE PÚBLICA:

a) Carreira Profissionais de Medicina:

- 1 - Profissional de Medicina, Médico Especialista;
- 2 - Profissional de Medicina, Médico ESF;
- 3 - Profissional de Medicina, Médico Clínico;

b) Carreira Profissionais de Odontologia:

- 1 - Cirurgião-Dentista;
- 2 - Cirurgião-Dentista Especialista;

c) Carreira Saúde Pública Municipal:

- 1 - Profissional de Serviços de Saúde;
- 2 - Gestor de Atividades de Saúde;
- 3 - Técnico de Saúde Pública II;
- 4 - Técnico de Saúde Pública I;
- 5 - Agente de Serviços de Saúde II;
- 6 - Agente de Serviços de Saúde I;

d) Carreira Atenção à Saúde Comunitária:

1 - Agente Comunitário de Saúde;

2 - Agente de Combate às Endemias;

V - GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA MUNICIPAL:

a) Carreira Guarda Civil Municipal:

1 - Guarda Civil Municipal, Supervisor;

2 - Guarda Civil Municipal, Primeira Categoria;

3 - Guarda Civil Municipal, Segunda Categoria;

4 - Guarda Civil Municipal, Terceira Categoria;

VI - GRUPO OCUPACIONAL ADVOCACIA PÚBLICA MUNICIPAL:

a) Carreira Procuradoria Municipal:

1 - Procurador Municipal, Primeira Categoria;

2 - Procurador Municipal, Segunda Categoria;

3 - Procurador Municipal, Terceira Categoria;

b) Carreira Analista Jurídico Municipal:

1 - Analista Jurídico Municipal, Categoria Especial;

2 - Analista Jurídico Municipal, Primeira Categoria;

3 - Analista Jurídico Municipal, Segunda Categoria;

4 - Analista Jurídico Municipal, Terceira Categoria;

VII - GRUPO OCUPACIONAL FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL:

a) Carreira Auditoria Fiscal Tributária:

1 - Auditor Fiscal da Receita Municipal, Categoria Especial;

2 - Auditor Fiscal da Receita Municipal, Primeira Categoria;

3 - Auditor Fiscal da Receita Municipal, Segunda Categoria;

4 - Auditor Fiscal da Receita Municipal, Terceira Categoria;

5 - Auditor Fiscal da Receita Municipal I;

b) Carreira Serviços de Fiscalização Municipal:

1 - Fiscal de Posturas Municipais;

2 - Fiscal de Transporte;

3 - Fiscal de Relações de Consumo;

4 - Fiscal de Serviços Concedidos;

5 - Fiscal de Obras;

VIII - GRUPO OCUPACIONAL GESTÃO ORGANIZACIONAL:

a) Carreira Auditoria e Controle Interno:

1 - Auditor do Município, Categoria Especial;

2 - Auditor do Município, Primeira Categoria;

3 - Auditor do Município, Segunda Categoria;

4 - Auditor do Município, Terceira Categoria;

b) Carreira Gestão Governamental:

- 1 - Analista de Gestão Governamental, Categoria Especial;
- 2 - Analista de Gestão Governamental, Primeira Categoria;
- 3 - Analista de Gestão Governamental, Segunda Categoria;
- 4 - Analista de Gestão Governamental, Terceira Categoria;
- 5 - Analista Contábil Municipal, Categoria Especial;
- 6 - Analista Contábil Municipal, Primeira Categoria;
- 7 - Analista Contábil Municipal, Segunda Categoria;
- 8 - Analista Contábil Municipal, Terceira Categoria;
- 9 - Analista de Gestão de Projetos, Categoria Especial;
- 10 - Analista de Gestão de Projetos, Primeira Categoria;
- 11 - Analista de Gestão de Projetos, Segunda Categoria;
- 12 - Analista de Gestão de Projetos, Terceira Categoria;

d) Carreira Gestão Organizacional:

- 1 - Gestor de Atividades Organizacionais;
- 2 - Técnico de Atividades Organizacionais II;
- 3 - Técnico de Atividades Organizacionais I;
- 4 - Agente de Atividades Administrativos II;
- 5 - Agente de Atividade Administrativos I;

IX - GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS OPERACIONAIS E AUXILIARES:

a) Carreira Serviços de Transporte Oficial:

- 1 - Condutor de Veículo Oficial II;
- 2 - Condutor de Veículo Oficial I;
- 3 - Agente de Manutenção de Veículos e Equipamentos;
- 4 - Operador de Máquinas e Equipamentos;

b) Carreira Serviços de Apoio Auxiliar:

- 1 - Agente de Serviços Operacionais II;
- 2 - Agente de Serviços Operacionais I;
- 3 - Auxiliar de Serviços Operacionais II;
- 4 - Auxiliar de Serviços Operacionais I.

§ 1º São identificadas como verticais as carreiras: Atenção à Saúde Comunitária, Auditoria e Controle Interno, Auditoria Fiscal Tributária, Gestão e Apoio Escolar, Guarda Civil Municipal, Magistério Municipal Procuradoria Municipal, Profissionais de Medicina, Profissionais de Odontologia, Saúde Pública Municipal, Serviços de Assistência Social e Serviços de Fiscalização Municipal.

§ 2º São classificadas como horizontais as carreiras: Analista Jurídico Municipal, Engenharia e Arquitetura Municipal, Gestão do Desenvolvimento, Gestão Governamental, Gestão Institucional, Gestão Organizacional, Serviços de Apoio Auxiliar e Serviços de Transporte Oficial.

.....

Art. 15. O padrão salarial dos cargos de carreira é determinado pela associação da habilitação escolar e qualificação profissional com o tempo de efetivo exercício e de experiência profissional, com o ordenamento hierárquico-funcional indicado pela combinação das seguintes representações:

I - escala hierárquica: nível 1.1, nível 1.2, nível 1.3, nível 1.4, nível 1.5, nível 1.6 e nível 1.7;

II - nível vertical, em algarismos romanos:

a) I, II e III;

b) I, II, III e IV; ou

c) I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII;

III - classe vertical, terceira classe, segunda classe, primeira classe e classe especial;

IV - linha vertical: júnior, pleno, sênior e máster;

V - categoria vertical: terceira categoria, segunda categoria, primeira categoria e categoria especial.

VI - classe salarial: letras do alfabeto, em caixa alta, A, B, C, D, E, F e G ou A, B, C, D, E, F, G e H;

§ 1º A estrutura remuneratória e a modalidade de hierarquia dos cargos são estabelecidas nesta Lei Complementar ou determinadas nas leis complementares de organização das carreiras específicas.

§ 2º Os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias terão desdobramento, somente, em classes salariais identificadas A, B, C, D, E, F, G e H.

.....  
Art. 17. Os concursos públicos para provimento de cargos de carreira serão realizados com o objetivo de avaliar e selecionar candidatos para ocupar postos de trabalho do quadro de pessoal do Poder Executivo, cumprindo as seguintes fases:

I - de caráter eliminatório e classificatório: prova escrita objetiva e/ou discursiva e prova prática;

II - de caráter eliminatório: prova prática, quando o resultado for apto ou inapto, investigação social, teste de aptidão física, avaliação psicológica e verificação da sanidade física e mental;

III - de caráter classificatório: prova de títulos para todos os cargos de ensino superior e, conforme determinado no edital de abertura do concurso, para cargos de ensino médio.

§ 1º Os candidatos inscritos no concurso serão submetidos à avaliação nas fases estabelecidas no edital de abertura do concurso, segundo especificado para os cargos e funções da seleção, e deverão comprovar os requisitos básicos para provimento discriminados no Anexo I.

§ 2º As vagas oferecidas para a classificação dos candidatos no concurso poderão ser oferecidas vinculadas a cargo, função ou graduação de nível superior e para unidade localizada fora da área urbana, conforme for especificado no edital de abertura do certame.

§ 3º O edital de abertura do concurso poderá incluir outros requisitos a serem atendidos pelos candidatos ligados a exigências de habilitação técnica e/ou habilidades para a selecionar os candidatos inscritos para determinados cargos e/ou funções.

.....  
Art. 20. O Grupo Direção, Assessoramento e Gerência (DAG) é integrado por cargos isolados de provimento em comissão, identificados por símbolos e denominações fixados no Anexo III desta Lei Complementar, e serão criados para operacionalizar atividade dos órgãos da administração direta, autarquias e fundações.

§ 1º O Grupo Direção, Assessoramento e Gerência agrupa os cargos em comissão segundo a hierarquia funcional definida pelo grau de responsabilidade, o poder decisório e a complexidade das atribuições, e os símbolos definidos no Anexo III.

§ 2º O provimento dos cargos em comissão deverá levar em consideração, na escolha do nomeado, a sua afinidade com a posição hierárquica do cargo, a educação formal, a experiência profissional relevante e a capacidade administrativa requeridas para exercer as atribuições do cargo.

.....  
Art. 26. Os cargos de carreira e os cargos em comissão formarão o quadro de pessoal do Poder Executivo e serão distribuídos para lotação dos órgãos da administração direta, das autarquias e das fundações municipais, para executarem as atividades de suas competências.

§ 1º A lotação identifica a força de trabalho correspondente à Tabela de Pessoal de cada Secretaria Municipal, órgão subordinado diretamente ao Prefeito Municipal e a cada autarquia e fundação.

§ 2º As Tabelas de Pessoal serão compostas pelos cargos efetivos e em comissão, pelas funções permanentes e de

confiança, identificados pelas denominações e pelos quantitativos, símbolos e padrões salariais, bem como inclui os quantitativos das funções temporárias ocupadas.

.....

Art. 28. O ingresso no quadro de pessoal do Poder Executivo em cargo de carreira dar-se-á após aprovação do candidato em concurso público e sua nomeação para posse, atendidos todos os requisitos para exercício do cargo e função pública.

§ 1º O concurso público será aberto com o objetivo recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos e exercer funções que os compõe e tem como meta efetivar a ocupação de postos de trabalho vagos, visando atender as demandas de pessoal dos órgãos da administração direta e das autarquias e fundações municipais.

§ 2º As condições e as exigências para realizar o processo seletivo público de recrutamento de candidatos para ocupar cargos efetivos e o prazo de validade do concurso, e sua possível prorrogação, serão fixadas no edital de abertura desse certame.

Art. 29. Os concursos públicos reservarão vagas para pessoas portadoras de deficiência, negros e indígenas, conforme regras e cotas determinadas no estatuto dos servidores públicos municipais, assegurado aos aprovados a nomeação de acordo com a ordem de classificação e a precedência de cotas e geral.

Parágrafo único. A nomeação dos candidatos aprovados para as cotas será alternada, entre os habilitados na classificação ampla e nas cotas reservadas para pessoas com deficiência, negros e índios, condicionada a posse à satisfação de todos dos requisitos e condições estabelecidos em lei e no edital do concurso e, necessariamente, às demandas de admissão da Administração Municipal.

.....

Art. 32. ....

I - progressão horizontal: movimentação do servidor no cargo ocupado, da posição em que se encontra classificado para a imediatamente superior, em razão de nova habilitação acadêmica e/ou profissional e/ou o cumprimento do interstício mínimo para ocorrência do deslocamento;

II - promoção vertical: movimentação do servidor dentro do cargo ocupado, da respectiva classe salarial para a imediatamente seguinte, pelo cumprimento do interstício mínimo de tempo de efetivo exercício na classe que está posicionado;

.....

Art. 33. A progressão horizontal se processará para os servidores ocupantes de cargo das carreiras:

I - Magistério Municipal, mediante comprovação de nova habilitação para o magistério público municipal;

II - discriminadas nos incisos I, 'a', V, 'a', VI, 'a' e 'b', VII, 'a' e VIII, 'a' e 'b' do art. 13 que comprovar a habilitação acadêmica ou profissional e/ou contar o tempo mínimo de efetivo exercício na posição que está classificado requeridos para a movimentação.

§ 1º A progressão horizontal será requerida pelo servidor que contar o interstício mínimo exigido para essa movimentação, exceto membro da carreira do Magistério Municipal, mediante apresentação do certificado da habilitação acadêmica ou profissional requerida para acesso à posição superior seguinte à da sua classificação no cargo ocupado.

§ 2º A efetivação da progressão horizontal submete-se às normas estabelecidas nesta Lei Complementar, nas leis de organização das carreiras especificadas no inciso II deste artigo e em regulamentos aprovados em ato normativo do Prefeito Municipal.

Art.34. A promoção vertical se processará anualmente, pelos critérios de antiguidade e merecimento, para vaga da classe salarial imediatamente seguinte à classificação no cargo ocupado, e a distribuição dos cargos criados, nos limites seguintes:

I - nas Classes A e B, até cem por cento;

II - nas Classes C e D, até setenta por cento;

III - nas Classes E e F, até sessenta por cento;

IV - nas Classes G e H, até cinquenta por cento.

§ 1º Os percentuais limites para movimentação na promoção vertical corresponde à quantidade de cargos que poderão ser ocupados, considerando o limite percentual, juntamente, para as duas classes.

§ 2º Os cargos vagos ficam posicionados na classe A, sendo deslocados para as demais classes para virem a ser ocupados por servidor promovido, até o limite percentual fixado nos incisos do caput.

§ 3º Para a movimentação por promoção vertical, o servidor deverá atender, cumulativamente, as seguintes condições:

I - para concorrer por antiguidade, contar de efetivo exercício na classe que está posicionado, no mínimo, um mil oitocentos e vinte e cinco dias, salvo se de carreira que tem interstício fixado com tempo maior;

II - para concorrer por merecimento:

a) contar, no mínimo, um mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício na classe que está posicionado no cargo ocupado;

b) estar incluído entre os cinquenta por cento mais bem avaliados, no processo de avaliação de desempenho anual.

Art. 35. A promoção vertical ocorrerá anualmente, de conformidade com as disposições desta Lei Complementar e nas de organização de carreiras específica e nos procedimentos estabelecidos em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 1º A contagem do interstício na classe para concorrer à promoção vertical será iniciada na data final da apuração anual do tempo de efetivo exercício do último ano do período de contagem para movimentação por antiguidade.

§ 2º O período base da avaliação de desempenho para aferir a meritocracia corresponde ao dos últimos doze meses do período utilizado na apuração do tempo de efetivo exercício para promoção vertical por antiguidade.

§ 3º As vagas disponíveis para promoção vertical anual serão alocadas:

I - metade para uma classe e o restante na classe conjunta, no limite das vagas disponíveis para cada grupamento;

II - na proporção de uma vaga por merecimento a seguinte por antiguidade, com a movimentação sucessiva, nesta ordem.

§ 4º Não concorrerá à promoção vertical anual o servidor nas seguintes situações:

I - tiver mudado de cargo no período de apuração do interstício de efetivo exercício;

II - tiver se licenciado, por qualquer motivo, por mais de cento e oitenta dias consecutivos ou intercalados, no período base da avaliação;

III - tiver registro de suspensão, licença sem vencimentos e ausências injustificadas por período superior a quinze dias, entre o mês de agosto de um ano anterior até 30 de julho do ano de ocorrência da promoção vertical;

IV - tiver registro de afastamento ou de cessão para outro órgão ou entidade não integrante da estrutura da Prefeitura Municipal, por mais de sessenta dias no ano da avaliação para apurar o merecimento.

Art. 36. A realização da promoção vertical dependerá da divulgação do quantitativo das vagas disponíveis para esta modalidade, observado o seguinte calendário de divulgação:

I - das vagas disponíveis por classe e pelas modalidades antiguidade e merecimento, no mês de agosto;

II - de início da realização da avaliação de desempenho anual para os concorrentes pelo critério por merecimento, no mês de agosto;

III - da contagem do tempo de efetivo exercício na classe e no cargo dos concorrentes à promoção vertical, no mês de setembro;

IV - dos concorrentes pelo critério de antiguidade, no mês de setembro;

V - dos resultados da avaliação de desempenho anual e dos concorrentes pelo critério do merecimento, no mês de outubro;

VI - dos servidores que serão promovidos pelos critérios de antiguidade e por merecimento, no mês de novembro;

VII - da vigência e efeitos financeiros da promoção vertical anual, no mês de janeiro do ano seguinte ao de conclusão da avaliação anual.

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

.....

Art. 38. A promoção vertical ocorrerá quando existir vaga em cargo da carreira, desde que tenha concorrente na posição anterior que atenda a todos os requisitos para exercer uma das funções que o compõe o cargo superior de mesma natureza e área de competência das atribuições.

§ 1º As linhas para a promoção funcional correspondem ao ordenamento dos cargos que das carreiras discriminadas no

art. 13, observadas as posições hierárquicas sucessivas, de acordo com o tempo de experiência e/ou a qualificação profissional.

.....

Art. 48. O sistema de remuneração do plano de cargos e carreiras do Poder Executivo de Corumbá é constituído das seguintes parcelas remuneratórias:

I - vencimento;

II - subsídio;

III - vantagens financeiras identificadas como:

a) indenizações

b) adicionais

c) gratificações.

Parágrafo único. Os valores dos vencimentos e dos subsídios serão fixados e revistos por lei e as vantagens financeiras serão atribuídas pelo exercício do cargo, da função ou à pessoa do servidor, considerando a natureza, as responsabilidades, a complexidade das tarefas e/ou as condições e locais de trabalho, conforme regras específicas.

.....

Art. 52. Os subsídios e a remuneração permanente não poderão servir de base para equiparação de vencimentos ou como vinculação para efeito de remuneração de outros servidores do Poder Executivo ou Poder Legislativo de Corumbá.

.....

Art. 57. Os vencimentos das categorias funcionais do Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo são os fixados na Tabela A do Anexo III, exceto os valores definidos no mesmo Anexo, nas seguintes tabelas:

I - Tabela B - carreiras Procuradoria Municipal;

II - Tabela C - Auditoria e Controle Interno;

III - Tabela D - carreira Auditoria Fiscal Tributária;

IV - Tabela E - cargo de Profissional de Educação;

V - Tabela F - cargo de Especialista de Educação;

VI - Tabela G - carreira Profissional de Medicina;

VII - Tabela H - carreira Profissional de Odontologia;

VIII - Tabela I - carreira Engenharia e Arquitetura Municipal;

IX - Tabela J - carreiras Gestão Governamental;

X - Tabela K - Analista Jurídico Municipal;

XI - Tabela L - carreira Guarda Municipal;

XII - Tabela M - carreira Atenção à Saúde Comunitária.

§ 1º Os cargos cujos vencimentos são fixados por Nível, representados pelos algarismos romanos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII, passam a corresponder, respectivamente, à escala hierárquica 1.1,1.1, 2.1, 3.1,4.1, 5.1, 6.1 e 7.1 cujos valores de vencimento são fixados na Tabela A.

§ 3º Os valores fixados nas Tabelas discriminadas nos incisos do caput deste artigo resultam da aplicação do índice de reajuste estabelecido pela Lei Complementar nº 328, de 8 de Novembro de 2023.

.....

Art. 59. Os cargos em comissão terão como remuneração o subsídio ou o vencimento e gratificações de representação, não incluindo neste as parcelas indenizatórias percebidas por resarcimento ou compensação por condições ou trabalhos especiais.

§ 1º Os Secretários Municipais serão remunerados por subsídio fixado por lei de iniciativa da Câmara Municipal, nos termos do inciso V do art. 29 da Constituição Federal, e poderão perceber parcelas indenizatórias previstas em lei complementar.

§ 2º O servidor que tenha vínculo com órgão ou entidade da administração pública federal, estadual ou municipal, nomeado para exercer cargo em comissão, poderá optar pela percepção da remuneração desse cargo ou pela gratificação de representação do cargo em comissão e a remuneração permanente do cargo efetivo que ocupa.

§ 3º O servidor público nomeado para exercer cargo em comissão de Secretário Municipal que optar pela remuneração permanente do cargo efetivo, fará jus a parcela indenizatória de valor correspondente a setenta e cinco por cento do subsídio do cargo em comissão ocupado classificado nos símbolos DAG-00.

§ 4º A vantagem remuneratória percebida pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança não se incorporará, para qualquer efeito, à remuneração do servidor nem constituirá base para cálculo de qualquer vantagem financeira, salvo para percepção da gratificação natalina e de adicional de férias.

.....

Art. 61. Poderão ser atribuídos a ocupantes de cargos/funções, que integram as carreiras do quadro de pessoal do Poder Executivo, adicionais financeiros pelas razões seguintes:

I - adicional de incentivo à capacitação: estimular o servidor a obter escolaridade superior à requerida para o cargo ou a função que ocupa;

II - adicional de representação institucional: retribuir os integrantes da carreira Procuradoria Municipal pela exigência de representação externa do Município, da Prefeitura Municipal ou entidade da administração indireta, junto ao Poder Judiciário ou outros órgãos da Administração Pública;

III - adicional de serviços especiais: retribuir servidores efetivos pelo trabalho realizado em condições e/ou ambientes que implique, em decorrência das atividades profissionais, em danos e riscos ocupacionais, em razão de ficar submetido, de forma contínua e progressiva, à ação de materiais biológicos, físicos, e/ou ergonômicos ou em posições desconfortáveis, durante longos períodos, ou horários irregulares.

IV - adicional de dedicação integral: compensar integrantes das carreiras Procuradoria Municipal, Analista Jurídico Municipal e Auditoria e Controle Interno pelo impedimento do servidor de exercer outra ocupação, pública ou privada com vínculo empregatício, exceto a docência, em razão da exigência de permanecer disponível, além da carga horária do cargo, para atender demandas de trabalhos no serviço público municipal;

V - adicional de incentivo ao controle: estimular os integrantes da carreira Auditoria e Controle Interno para incrementar ações para assegurar a integridade dos programas de compliance e prevenção de riscos na gestão dos recursos e bens públicos, considerando o êxito no cumprimento das metas institucionais relativas às funções auditoria e fiscalização e das metas individuais estabelecidas, mediante avaliação dos desempenhos individuais e dos resultados coletivos.

VI - adicional de incentivo ao magistério: estimular os profissionais da carreira do Magistério Municipal pela realização de trabalhos correlatos e complementares às funções do magistério para assegurar a efetividade da educação básica municipal, conforme regras estabelecidas no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal de Corumbá;

VII - adicional de operações especiais: compensar os membros da Guarda Civil Municipal pelo trabalho em condições peculiares, sob risco de vida, penosidade e acesso a lugares insalubres, de forma efetiva ou esporádica cumprimento de escala de serviço em turnos alternados e trabalhos em horário noturno, realizados em dias sem expediente na administração municipal;

VIII - adicional de atividade médica: retribuir integrantes da carreira Profissionais de Medicina por atos médicos em unidades da rede de saúde do Município, considerando a eficiência da prática profissional, a proficiência técnica, a conduta ético-profissional e os riscos à saúde, mediante avaliação da efetividade das atribuições do cargo;

IX - adicional de atividade em saúde bucal: retribuir integrantes da carreira Profissionais de Odontologia pela prestação de serviços em unidades da rede municipal de saúde, considerando a eficiência na prática profissional, a proficiência técnica, a conduta ético-profissional e o desgaste físico imposto pela postura e posições desconfortáveis durante a execução das tarefas;

X - adicional de produtividade da saúde: incentivar os ocupantes de cargos das carreiras integrantes do grupo ocupacional saúde pública a atuarem pela efetivação da elevação de resultados na prestação dos serviços de saúde bucal à população, com base na qualidade e na quantidade dos trabalhos produzidos em programas e ações da área de saúde pública.

Parágrafo único. As condições, os critérios, os requisitos, os parâmetro de avaliação e os índices percentuais para pagamento dos adicionais descritos neste artigo terão como base de cálculo o valor do vencimento do cargo ocupado, conforme regulamento aprovado por ato normativo do Prefeito Municipal.

.....

Art. 63. Os adicionais discriminados no art. 61 não poderão ser pagos em valor mensal superior a cem por cento do vencimento do servidor, ressalvado os descritos:

I - nos incisos I e VI que ficam limitados a vinte por cento do vencimento,

II - no inciso IV em cinquenta por cento para ocupantes do cargo de Auditor Municipal;

Art. 64. Os adicionais descritos no art. 61 serão incorporados à base de cálculo da contribuição para a previdência social, da gratificação natalina e do abono de férias e não poderão ser percebidos cumulativamente, entre si, salvo os adicionais identificados no:

I - inciso I, com quaisquer dos demais incisos;

II - inciso II com o referido no inciso IV;

III - inciso IV com o previsto no inciso V;

IV - inciso X com o adicional do inciso VIII ou com inciso IX.

Art. 65. As gratificações são vantagens remuneratórias que podem ser concedidas aos servidores do quadro de pessoal do Poder Executivo para compensar ou retribuir financeiramente o trabalho prestado, sob as seguintes modalidades:

I - gratificação de representação: remunerar o servidor nomeado para cargo em comissão, mediante concessão individual, considerando a hierarquia identificada pelo símbolo e o nível de autoridade e responsabilidade conferido ao ocupante, até o percentual limite definido em lei, incidente sobre o valor do vencimento do símbolo;

II - gratificação pelo exercício de função de confiança: retribuir servidor designado para exercer atribuições de função de chefia, supervisão e assistência direta ou especializada, conforme símbolos, parâmetros e índices fixados em lei, equivalente a valor decorrente da aplicação sobre o vencimento do símbolo DAG-05, de acordo com o Anexo III;

III - gratificação por encargos especiais: compensar a realização de trabalhos, fora das atribuições de rotina do cargo ou função, em especial, por integrar, como membro, órgão colegiado municipal ou comissões, grupos de trabalho ou de estudo, por participar de trabalhos na realização de concurso público ou pela execução de serviços de natureza especial no interesse de órgão ou entidade municipal, mediante designação, no limite de cem por cento do vencimento da classe A, nível 6.1 da Tabela A;

IV - gratificação dedicação exclusiva: compensar servidor ocupante de cargo efetivo pela exigência de permanecer à disposição da Administração Municipal para realizar trabalhos, em caráter excepcional e imprevisto, fora do horário de expediente regular e além da respectiva carga horária, e para atender demandas de serviço do órgão ou entidade de lotação, no valor de até cem por cento do vencimento;

V - gratificação incentivo à produtividade: fomentar e estimular desempenho dos servidores para a realizar trabalhos para elevar os resultados de programas, projetos, atividades e ações considerando metas estabelecidas de ampliação de procedimentos de prestação de serviços municipais, aferidos e avaliados com base na qualidade e quantidade produzida e o nível de sucesso e o alcance de economia de recursos, no valor de até cem por cento do vencimento;

VI - gratificação por encargo de instrutor: remunerar servidor que atuar como instrutor de cursos de treinamento, formação, capacitação ou aperfeiçoamento profissional promovidos pela Escola de Governo de Corumbá, considerando a quantidade de horas-aula trabalhadas em palestras, seminários ou cursos, no valor limite de cem por cento do menor vencimento da classe A, nível 6.1 da Tabela A;

VII - gratificação de plantão de serviço: compensar o trabalho prestado, de forma constante e continuada, em escalas de serviços pré-definidas e cumpridas fora do horário do expediente regular da unidade de exercício, importando no trabalho com excesso da carga horária, prestado em finais de semana, feriados e dias de ponto facultativo, até o limite de noventa horas mensais.

Art. 66. Não poderão ser percebidos, cumulativa, concorrente ou concomitantemente, as gratificações, os adicionais e parcelas indenizatórias previstas no Estatuto dos Servidores Municipais que tenham finalidades semelhantes, especialmente, as seguintes situações e hipóteses:

I - a gratificação descrita no inciso I com as previstas nos incisos II, IV e VII todos do art. 65;

II - a gratificação descrita no inciso III do art. 65 com a parcela indenizatória por serviços especiais;

III - a gratificação descrita no inciso IV com a prevista no inciso VII, ambas do art. 65, e com os adicionais referidos nos incisos II, IV, VII, VIII e IX do art. 61;

IV - a gratificação referida no inciso V do art. 65 com os adicionais identificado nos incisos V e X do art. 61;

V - a gratificação referida no inciso VII com os adicionais identificado nos incisos II e IV, e a indenização por trabalho extraordinário;

Art. 67. As gratificações descritas no art. 65 não se somam ao vencimento para fim de cálculo da contribuição para o Regime Próprio de Previdência Social de Corumbá, salvo quando lei específica determinar essa composição, em conformidade com disposições da legislação que rege a previdência social pública.

Art. 68. Os critérios e os requisitos de concessão e os índices percentuais para pagamento das gratificações discriminadas

no art. 65 serão estabelecidos em regulamentos específicos, para cada modalidade, por ato normativo do Prefeito Municipal, observados os fundamentos e os limites percentuais, a finalidade e a natureza temporária da vantagem, determinados nesta Lei Complementar.

Art. 69. A gratificação de dedicação exclusiva poderá ser concedida a servidor ocupante de cargo/função de nível superior que cumprir carga horária semanal de quarenta e oito horas e, por interesse da Administração, ficar à disposição para atender demandas de trabalhos em horários ou em dias sem expediente regular da Prefeitura Municipal.

Art. 70. ....

§ 1º A gratificação por plantão de serviço, descrita no inciso VII do art. 65, será devida como retribuição por serviço extraordinário, calculada com base no número de horas trabalhadas em escalas de serviço considerando o trabalho presencial ou de sobreaviso e, quando for o caso, prestado em horário noturno.

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

.....  
III - quando houver impedimento da percepção cumulativa e concorrente de adicional com gratificação, o servidor poderá optar pelo recebimento da vantagem remuneratória que julgar mais conveniente à sua situação funcional.

Art. 2º A Lei Complementar nº 149, de 4 de abril de 2012, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 2º Compete à Procuradoria-Geral do Município a representação judicial e extrajudicial do Município, provendo a defesa de seus interesses em qualquer instância, realizar a cobrança judicial dos créditos lançados em dívida ativa e prestar consultoria e assessoramento jurídico ao Prefeito Municipal, aos Secretários Municipais e aos titulares das autarquias e fundações municipais.

.....  
Art. 5º À Procuradoria-Geral do Município compete:

I - a consultoria e a assessoria jurídica aos órgãos e entidades integrantes da estrutura do Poder Executivo, bem como a emissão de pareceres, inclusive de natureza normativa, para fixar a interpretação de leis e atos normativos;

.....  
VI - a formulação e elaboração de anteprojetos de lei, minutas de decretos e de atos normativos de competência do Prefeito, sempre que solicitado;

VII - a proposição de regulamentos de medidas de caráter jurídico, que visem proteger o patrimônio público e/ou a aperfeiçoar as práticas administrativas e formular manifestação sobre providências de ordem jurídica, considerando o interesse público;

.....  
IX - a elaboração de minutas padrão para edição, pelos órgãos e entidades municipais, de termos de contrato, convênio, cooperação e termos similares, para formalização de atos de concessão, permissão, alienação e locação de bens imóveis e para aquisição de bens e contratação de obras e serviços;

.....  
XI - a coordenação, a supervisão e o acompanhamento dos trabalhos realizados pelos Procuradores, estabelecendo normas complementares sobre sua atuação integrada;

XII - a orientação normativa na realização de sindicância administrativa, procedimento sumário e processo administrativo disciplinar, conduzidos diretamente por órgãos e entidades municipais.

.....  
Art. 11. A Procuradoria-Geral do Município atuará por meio dos Procuradores Municipais, aos quais incumbe, além das responsabilidades designadas pelo Procurador-Geral, o exercício, independentemente de instrumento de mandato, dos seguintes poderes:

V - prestar consultoria e assessoria aos órgãos e às entidades municipal para formalização de instrumentos para aquisição, alienação, cessão, aforamento, permissão de uso, locação de bens, e de outros instrumentos relativos a imóveis do patrimônio do Município;

VI - representar o Prefeito Municipal junto a órgãos estadual e federal de controle externo nas questões sobre fiscalização

da execução orçamentária, financeira e contábil do Município;

IX - formular instrumentos, manifestações, exposição de motivos, razões de voto a leis municipais, memoriais ou outras quaisquer peças de natureza jurídica de interesse ou de representação do Prefeito Municipal;

.....  
Art. 12. ....:

I - da Procuradoria Administrativa, responde pela coordenação, manifestação e análise das questões administrativas submetidas à apreciação da Procuradoria-Geral e, especialmente, pelos procedimentos de desapropriações na fase amigável ou judicial;

.....  
Art. 27. Ao Procurador Municipal serão devidas e atribuídas vantagens remuneratórias e parcelas indenizatórias instituídos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e no Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo, e assegurados os seguintes adicionais:

I - adicional de representação institucional: retribuir os integrantes da carreira pela exigência de representação externa do Município, da Prefeitura Municipal ou de entidade da administração indireta, junto ao Poder Judiciário ou outros órgãos e entidades públicas de controle externo, no valor de até cem por cento do vencimento;

II - adicional de dedicação integral: compensar integrantes da carreira Procuradoria Municipal, pelo impedimento de exercer outra ocupação pública ou privada com vínculo empregatício, exceto a de docência, em razão da exigência de permanecer disponível, além da carga horária do cargo, para atender demandas de trabalhos no serviço público municipal, no valor de até cem por cento do vencimento;

.....  
Art. 38. Os recursos do Fundo Especial da Procuradoria do Município serão destinados:

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

II - no mínimo dez por cento para aquisição de livros e despesas de capacitação dos membros da Procuradoria-Geral do Município;

III - no mínimo dez por cento para aquisição de bens, materiais e contratação de serviços para atender, exclusivamente, a Procuradoria-Geral do Município.

§ 1º A retribuição prevista no inciso I do caput será creditada com base em rateio, em partes iguais, entre os Procuradores Municipais em atividade, limitado o pagamento a cem por cento do vencimento mensal.

§ 2º O excesso verificado em decorrência da limitação imposta pelo § 1º, será destinado à aplicação na finalidade prevista nos incisos II e III do caput, conforme regulamento proposto pelo Procurador-Geral e aprovado por ato normativo do Prefeito Municipal.

Art. 3º A Lei Complementar nº 214, de 18 de dezembro de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 24. Aos integrantes da carreira Auditoria e Controle Interno serão oferecidas condições de desenvolvimento profissional, mediante:

I - progressão horizontal: movimentação da categoria de menor hierarquia para a de posição superior, imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para o deslocamento no cargo;

II - promoção vertical: movimentação de uma classe salarial para outra imediatamente seguinte, dentro da categoria hierárquica de posicionamento, pelos critérios de mérito e antiguidade;

.....  
Art. 35. Ao Auditor do Município serão devidas e atribuídas vantagens remuneratórias e parcelas indenizatórias instituídos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e no Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo, e assegurados os seguintes adicionais:

I - adicional de dedicação integral: compensar integrantes da carreira pelo impedimento de exercer outra ocupação, pública ou privada com vínculo empregatício, exceto a de docência, em razão da exigência de permanecer disponível, além da carga horária do cargo, para atender demandas de trabalhos no serviço público municipal, no valor de cinquenta por cento do vencimento;

II - adicional de incentivo ao controle: estimular os integrantes da carreira para incrementar ações visando assegurar a integridade dos programas de compliance e prevenção de riscos na gestão dos recursos e bens públicos, considerando o êxito no cumprimento das metas institucionais relativas às funções auditoria e fiscalização e das metas individuais

estabelecidas, mediante avaliação dos desempenhos individuais e dos resultados coletivos, no limite de até cem por cento do vencimento;

.....

Art. 47. O Quadro de Pessoal da Controladoria-Geral do Município é composto pelos cargos de provimento em comissão, pelas funções de confiança, pelos cargos efetivos de Auditor de Controle Interno do Município e pelos demais cargos efetivos ocupados por servidores lotados no órgão.

.....

Art. 52. Compete ao Prefeito Municipal regulamentar disposições desta Lei Complementar, para melhor atuação, integração e eficiência do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Municipal.

.....

Art. 4º A Lei Complementar nº 221, de 19 de janeiro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 3º A carreira Gestão Governamental é composta pelos cargos identificados pelas denominações e qualificações hierárquicas seguintes:

V - Analista Contábil Municipal, Categoria Especial;

VI - Analista Contábil Municipal, Primeira Categoria;

VII - Analista Contábil Municipal, Segunda Categoria;

VIII - Analista Contábil Municipal, Terceira Categoria;

IX - Analista de Gestão de Projetos, Categoria Especial;

X - Analista de Gestão de Projetos, Primeira Categoria;

XI - Analista de Gestão de Projetos, Segunda Categoria;

XII - Analista de Gestão de Projetos, Terceira Categoria.

Parágrafo único. Os cargos integrantes da carreira Gestão Governamental, em cada uma das categorias hierárquicas em que são posicionados os ocupantes, terá desdobramento em sete classes salariais, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G.

Art. 4º Para ingresso e posicionamento nas categorias dos cargos da carreira Gestão Governamental é requerido as seguintes qualificações:

I - na terceira categoria, curso do ensino superior equivalente ao bacharelado em:

a) Administração, Comunicação Social, Economia e Tecnologia da Informação, para ocupar o cargo de Analista de Gestão Governamental;

b) Ciências Contábeis, para o cargo de Analista Contábil Municipal;

c) Biologia, História, Medicina Veterinária e Turismo, para o cargo de Analista de Gestão de Projetos;

II - na segunda categoria, pós-graduação em curso de especialização na área de conhecimento da respectiva profissão e cinco anos de efetivo exercício na terceira categoria;

III - na primeira categoria, pós-graduação em um curso de mestrado ou uma segunda especialização na área de conhecimento da respectiva profissão e cinco anos de efetivo exercício na segunda categoria;

IV - na categoria especial, pós-graduação em curso de especialização, mestrado ou doutorado na área de conhecimento da respectiva profissão e cinco anos de efetivo exercício na primeira categoria.

Art. 5º Para fim de ingresso e movimentação vertical, as categorias funcionais da carreira Gestão Governamental ficam integradas por:

I - Analista de Gestão Governamental, quarenta cargos, acrescido de mais seis cargos, resultantes das transformações das funções de Gestor de Serviços de Saúde e Analista de Relações Institucionais em conformidade com a graduação superior prevista na alínea "a" do art. 4º; e

II - Analista Contábil Municipal, vinte cargos, acrescido de mais um cargo, resultante da transformação da função de Gestor de Serviços de Saúde em conformidade com a graduação superior prevista na alínea "a" do art. 4º;

III - Analista de Gestão de Projetos, dezesseis cargos, resultante de transformação do cargo de Gestor de Projetos de Desenvolvimento.

Parágrafo único. Os quantitativos de cargos serão distribuídos segundo as categorias hierárquicas definidas no art. 3º, e conforme disposições da Lei Complementar nº 89, de 2005, e regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 6º As atribuições dos ocupantes dos cargos da carreira Gestão Governamental são as constantes do Anexo I e serão exercidas em conformidade com as competências da respectiva habilitação profissional.

.....

Art. 8º O concurso público para provimento dos cargos da carreira Gestão Governamental selecionará candidatos às vagas oferecidas, distribuídas de acordo com as graduações discriminadas no inciso I do art. 4º, e segundo a demanda da Administração Municipal.

.....

Art. 10. Os candidatos inscritos no concurso público para provimento em cargo da carreira Gestão Governamental serão submetidos às seguintes fases de seleção:

.....

Art. 14. São requisitos para investidura em cargos que compõem a carreira Gestão Governamental:

Art. 15. A investidura em cargos integrantes da carreira Gestão Governamental se efetivará, após a publicação do ato de nomeação, mediante aceitação formal dos deveres, das obrigações e do exercício das atribuições do cargo, em observância às leis e aos regulamentos.

Art. 16. O servidor investido em cargo da carreira Gestão Governamental ficará submetido ao estágio probatório, durante três anos, a contar da data do início do exercício, sendo avaliado nesse período quanto as suas condições de desempenho e aptidão, para adquirir estabilidade no serviço público municipal.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho no período do estágio probatório será realizada pela chefia imediata, apurada e acompanhada por comissão composta por três servidores estáveis, sendo no mínimo um integrante da carreira, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 17. A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada com o objetivo de aferir a aptidão e a qualidade do desempenho dos servidores, através dos seguintes fatores:

Art. 18. Durante o período de estágio probatório o servidor da carreira Gestão Governamental não poderá se afastar do exercício de suas atribuições, salvo para exercer cargo em comissão ou função de confiança no âmbito do Poder Executivo.

.....

Art. 20. Os servidores integrantes da carreira Gestão Governamental terão lotação em órgão ou entidade integrante da estrutura do Poder Executivo, conforme regulamentação aprovada por ato normativo do Prefeito Municipal.

Parágrafo único. A lotação dos ocupantes de cargo da carreira Gestão Governamental será estabelecida mediante designação do titular do órgão central do Sistema Municipal de Gestão de Recursos Humanos.

.....

Art. 24. ....

I - progressão horizontal: movimentação da categoria de menor hierarquia para a de posição superior, imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para o deslocamento no cargo;

II - promoção vertical: movimentação de uma classe salarial para outra imediatamente seguinte, dentro da categoria hierárquica de posicionamento, pelos critérios de mérito e antiguidade;

.....

Art. 30. A promoção vertical dos ocupantes dos cargos integrantes da carreira Gestão Governamental será anual, concorrendo os servidores que tiverem comprovado a qualificação de mérito, nos termos dos incisos II, III ou IV do art. 4º, e atenderem ao interstício de efetivo exercício na categoria que se encontra classificado.

§ 1º O interstício para movimentação será apurado em 30 de outubro de cada ano e a qualificação de mérito será considerada se estiver registrada nos assentamentos do servidor, até 15 de outubro do ano de contagem do quinquênio, com resultados publicados até 30 de dezembro do mesmo ano da apuração.

§ 2º A promoção vertical será concedida por iniciativa da administração municipal, confirmado atendidos os requisitos referidos no §1º, e a movimentação terá vigência a partir de 1º de janeiro do exercício imediatamente seguinte ao da

publicação dos concorrentes promovidos.

.....

Art. 32. Os procedimentos movimentação por promoção vertical será realizada, anualmente, segundo os períodos e critérios fixados na Lei Complementar nº 89, de 2005.

.....

Art. 34. A avaliação de desempenho dos ocupantes de cargo da carreira Gestão Governamental terá por objetivo aferir o desempenho no exercício do cargo e processar-se-á com base no modelo de gestão por competência, obedecendo os princípios constitucionais da legalidade, imparcialidade, moralidade e publicidade respeitados o contraditório e a ampla defesa, considerando:

.....

Art. 39. Para fim de aplicação deste Título, são adotados os seguintes conceitos:

I - vencimento: parcela financeira mensal, de valor fixado em lei, para retribuir o exercício do cargo/função, conforme as categorias hierárquicas e as classes salariais de desdobramento do cargo;

II - remuneração: retribuição total integrada pelo vencimento e pelas parcelas financeiras de caráter permanente, a título de adicional, gratificação, vantagem incorporada, excluídas as parcelas indenizatórias e os auxílios.

.....

Art. 42. Aos integrantes da carreira Gestão Governamental poderão ser atribuídas vantagens pecuniárias instituídas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e no Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo.

Art. 5º A Lei Complementar nº 222, de 19 de janeiro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 2º Aos integrantes da carreira Analista Jurídico Municipal, observada as competências dos integrantes da Procuradoria-Geral do Município, cabe as seguintes atribuições:

.....

VIII - executar funções de consultoria e assessoramento jurídico e emissão de manifestações e pareceres de natureza jurídica de interesse do órgão ou entidade de exercício;

.....

XII - analisar as petições iniciais de mandados de segurança e notificações judiciais recebidas pelas autoridades do órgão ou entidade de exercício para ordenar as providências necessárias à defesa de ato impugnado e encaminhamento a Procuradoria Geral do Município, no prazo de vinte e quatro horas;

XIII - propor ao titular do órgão ou entidade de exercício, quando julgar necessário, o encaminhamento de questões controversas, sob aspecto jurídico, para manifestação da Procuradoria-Geral do Município.

§ 1º Os ocupantes do cargo de Analista Jurídico Municipal exerçerão suas atribuições em órgão ou entidade da estrutura do Poder Executivo, de acordo com designação de exercício do titular do órgão central do Sistema de Gestão de Recursos Humanos, respeitadas as competências privativas da Procuradoria-Geral do Município.

§ 2º Será mantida na Secretaria Municipal que responde pelo Sistema de Gestão de Recursos Humanos uma unidade organizacional para o gerenciamento do exercício dos trabalhos prestados pelos Analistas Jurídico Municipais, junto aos órgãos da administração direta, às autarquias ou às fundações municipais, conforme regulamento específico aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 3º As funções afetas ao órgão de assessoramento jurídico, previstas na Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril 2021, serão exercidas pelos integrantes da carreira Analista Jurídico Municipal junto aos órgãos e às entidades municipais, salvo quando o ordenador de despesa julgar necessário a manifestação da Procuradoria-Geral do Município.

.....

Art. 15. O desenvolvimento funcional dos integrantes da carreira Analista Jurídico Municipal deverá proporcionar meios e oportunidades de crescimento profissional, funcional e pessoal do servidor, através das seguintes modalidades:

I - progressão horizontal: movimentação da categoria de menor hierarquia para a de posição superior, imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para o deslocamento no cargo;

II - promoção vertical: movimentação de uma classe salarial para outra imediatamente seguinte, dentro da categoria hierárquica de posicionamento, pelos critérios de mérito e antiguidade;

.....  
Art. 25. Para fim de aplicação deste Capítulo, são adotados os seguintes conceitos:

I - vencimento: retribuição financeira mensal, em valor fixado em lei, que remunera o exercício do cargo, conforme categoria hierárquica e classe salarial;

II - remuneração: retribuição integrada pelo vencimento e pelas parcelas remuneratórias identificadas por adicional, gratificação e vantagens pessoais ou incorporadas, excluídos os auxílios e as indenizações.

.....

Art. 27. ....

§ 1º O adicional de dedicação integral será concedido para compensar integrantes da carreira Analista Jurídico Municipal pelo impedimento de exercer outra ocupação, pública ou privada com vínculo empregatício, exceto de docência, em razão da exigência de permanecer disponível, além da carga horária do cargo, para atender demandas de trabalhos no serviço público municipal, no valor de até cem por cento do vencimento.

.....

Art. 6º A Lei Complementar nº 287, de 15 de dezembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 20. ....

.....

V - a coordenação e a supervisão dos trabalhos prestados pelos Procuradores Municipais e a proposição de normas para atuação de ocupantes de cargos ou funções que requerem graduação em direito, em consonância com orientações jurídicas da Procuradoria-Geral.

VI - a formulação de minutas padrão de instrumentos para convenção em contratos de concessão, permissão, alienação, locação, execução de obras, prestação de serviços ou aquisição de bens, efetivação de parcerias em convênios ou termos congêneres;

VII - representação judicial do Município e a elaboração de informações a serem prestadas pelo Prefeito Municipal e por Secretários Municipais, relativamente a medidas ou ações contestadas ou impugnadas pelo Poder Judiciário;

.....

Art. 7º A Lei Complementar nº 294, de 1º de abril de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 3º A carreira de Engenharia e Arquitetura Municipal é estruturada em quatro classes, escalonadas segundo a complexidade crescente das responsabilidades e complexidade das tarefas, em ordem crescente, nas seguintes categorias:

- I - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Junior;
- II - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Pleno;
- III - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Sênior;
- IV - Profissional de Engenharia e Arquitetura, Master.

§ 1º O ingresso no cargo da carreira de Engenharia e Arquitetura Municipal requer do candidato bacharelado em engenharia, arquitetura, geologia ou geografia e a inscrição na entidade de fiscalização profissional, CREA ou CAU, e o posicionamento inicial será na classe A da categoria Júnior.

§ 2º Os ocupantes do cargo de Profissional de Engenharia e Arquitetura serão movimentados por progressão horizontal, da categoria que está posicionado para a imediatamente superior, após comprovação:

I - dez anos de efetivo exercício na classe que está posicionado; ou

II - cinco anos de efetivo exercício na classe que está posicionado e a qualificação acadêmica, em área de conhecimento do cargo, para a:

- a) categoria Pleno, uma pós-graduação em nível de especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado;
- b) categoria Sênior, uma segunda pós-graduação em nível de especialização ou uma de mestrado, doutorado ou pós-doutorado;
- c) categoria Master, uma segunda pós-graduação em nível de especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado.

§ 3º As categorias hierárquicas do cargo da carreira Engenharia e Arquitetura Municipal são desdobradas em sete classes salariais, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G.

Art. 4º A carreira de Engenharia e Arquitetura Municipal para compor o quadro de pessoal do Poder Executivo será integrada por quarenta e sete cargos de Profissional de Engenharia e Arquitetura, distribuídos;

I - quarenta e dois, para bacharel em engenharia ou arquitetura;

II - quatro, para bacharel em Geografia;

III - um, para Tecnólogo de Infraestrutura, que será extinto quando vagar.

Parágrafo único. No quantitativo de cargos estabelecido neste artigo estão incluídos os resultantes da transformação de cargos equivalentes e ocupados em 1º de abril de 2022.

.....

Art. 7º O candidato aprovado em concurso público para cargo da carreira Engenharia e Arquitetura Municipal será nomeado para exercer o cargo efetivo, de acordo com a classificação constante da homologação do resultado do certame.

Art. 8º O candidato investido no cargo de Profissional de Engenharia e Arquitetura nomeado deverá aceitar formalmente os deveres e as obrigações do cargo e de exercício das atribuições, em observância às leis, às normas e aos regulamentos.

Art. 9º O candidato empossado no cargo de Profissional de Engenharia e Arquitetura permanecerá em estágio probatório, durante trinta e seis meses, período em que será avaliado quanto ao desempenho da função pública e das atribuições do cargo e, se aprovado, será declarado estável no serviço público municipal.

.....

Art. 11. Aos integrantes da carreira de Engenharia e Arquitetura Municipal serão oferecidas condições de desenvolvimento profissional, mediante:

I - progressão horizontal: movimentação de uma categoria para outra colocada em posição hierárquica imediatamente superior, atendidos os requisitos de qualificação e tempo de efetivo exercício na categoria anterior;

II - promoção vertical: movimentação de uma classe para outra imediatamente seguinte, dentro da respectiva categoria, pelos critérios de mérito e antiguidade;

Art. 12. Para concorrer à progressão horizontal ou à promoção vertical, o integrante da carreira Engenharia e Arquitetura Municipal deverá ser estável no serviço público municipal.

§ 1º O tempo de efetivo exercício para concorrer à movimentação por progressão horizontal ou promoção vertical será apurado anualmente, deduzidas as exclusões de contagem estabelecidas em lei.

.....

Art. 17. A progressão horizontal na carreira de Engenharia e Arquitetura Municipal será realizada anualmente, de conformidade com as regras estabelecidas na Lei Complementar nº 89, de 2005, e regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

.....

Art. 25 Aos ocupantes do cargo de Profissional de Engenharia e Arquitetura poderão ser atribuídas as vantagens pecuniárias instituídas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e as previstas no Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo.

Art. 8º A carga horária do cargo de Gestor de Políticas e Relações Sociais, integrante da carreira Serviços de Assistência Social, é fixada em trinta horas a semanais.

Art. 9º Ficam estruturadas os cargos das carreiras de Apoio Escolar, Serviços de Assistência Social, Prevenção e Vigilância em Saúde, Fiscalização Municipal, Gestão Organizacional, Transportes Oficiais e Serviços Operacionais e Auxiliares e demais cargos discriminados, conforme funções, requisitos e tabelas de vencimentos especificados no Anexo I.

Art. 10. Os servidores que ingressaram no quadro de pessoal do Poder Executivo por meio de aprovação em concurso público para da função de Gestor de Serviços de Saúde ou de Gestor de Atividades Institucionais, com aferição de conhecimentos do curso de bacharelado em administração, ciências contábeis, economia ou tecnologia da informação, poderão apresentar opção, até sessenta dias da publicação desta Lei Complementar, pela sua inclusão na carreira Gestão Governamental, mediante transformação do cargo ocupado.

Art. 11. As parcelas financeiras previstas nesta Lei Complementar serão pagas de acordo com regulamentos aprovados após a sua vigência, exceto as descritas nos incisos I, II, III, V, VI, VII, VIII e IX do art. 61 e nos incisos I, II, V, VI e VIII do art. 65, que serão pagos conforme regras vigentes.

§ 1º As vantagens denominadas adicional de incentivo à produtividade da carreira Auditoria e Controle Interno e adicional de função passam a ser identificadas, respectivamente, por adicional de incentivo ao controle e adicional de serviços especiais.

§ 2º Os integrantes da carreira Auditoria e Controle Interno perceberão o adicional de incentivo ao controle com base no regulamento aprovado pelo Decreto nº 2.695, de 28 de dezembro de 2021, até a aprovação no prazo desseis meses da publicação desta Lei Complementar do novo sistema de avaliação e fixação de metas.

§ 3º Aos ocupantes do cargo de Analista Contábil Municipal será atribuído o adicional de serviços especiais com base no desempenho de atribuições especiais e de representação institucional junto aos órgãos de controle externo estadual e federal, Secretaria do Tesouro Nacional e fiscalização tributária federal, conforme regulamento específico aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 12. Na implantação das disposições desta Lei Complementar fica determinado a adoção das seguintes medidas para atualizar o ordenamento da legislação municipal:

I - consolidar o Anexo I da Lei Complementar nº 89, de 2005, retificando e explicitando a identificação das funções dos cargos, os requisitos e as classificações salariais, em especial, a nova representação dos níveis, com base nas revisões, criação de novos cargos e organização de novas carreiras por leis complementares;

II - transferir os servidores ocupantes da função de:

a) Gestor de Atividades Organizacionais, para Gestor de Atividades Institucionais, que comprovem escolaridade correspondente ao nível superior bacharelado;

b) Motorista de Transporte Escolar, Motorista da Saúde, Motorista de Veículo Pesado e Piloteiro, para o cargo de Condutor de Veículo Oficial II;

c) Motorista de Veículo Leve, para o cargo de Condutor de Veículo Oficial I;

d) Tratorista, para o cargo de Operador de Máquinas e Equipamentos

d) Mecânico de Veículos e Embarcações II, Mecânico de Máquinas II, Mecânico de Embarcações e Eletricista de Veículos II, para o cargo de Agente de Manutenção de Veículos e Equipamentos;

III - identificar a função de Agente de Vigilância em Saúde como cargo de Agente de Combate às Endemias, integrante da carreira Prevenção e Vigilância em Saúde, com fundamento nas disposições da Lei Federal nº 13.595, de 5 de janeiro de 2018;

IV - acrescentar, no anexo próprio, da Lei Complementar nº 221, de 2018, as atribuições básicas dos cargos de Analista Contábil Municipal e de Analista de Gestão de Projetos da carreira Gestão Governamental, conforme constantes do Anexo IV.

Art. 13. Ficam retificadas, para restabelecer a consonância com as regras da Lei Complementar nº 89, de 2005, os termos destacados e constantes das normas seguintes:

I - Lei Complementar nº 149, de 4 de abril de 2012, a expressão ‘progressão funcional’ para ‘progressão horizontal’;

II - Lei Complementar nº 214, de 2017, os termos ‘ascensão’ e ‘progressão’, respectivamente, por ‘progressão horizontal’ e ‘promoção vertical’;

III - Leis Complementares nº 221 e nº 222, de 2018, as expressões ‘promoção vertical’ e ‘promoção horizontal’, respectivamente, para ‘progressão horizontal’ e ‘promoção vertical’;

IV - da Lei Complementar 259, de 2020, a expressão ‘promoção horizontal’ para ‘promoção vertical’.

Art. 14. Integram esta Lei Complementar os seguintes anexos:

I - Anexo I: discrimina os elementos que identificam cargos de carreira e suas funções, os requisitos básico para provimento e a classificação salarial, que promove alterações no Anexo I da Lei Complementar nº 89, de 2005;

II - Anexo II: dá nova redação ao Anexo III da Lei Complementar nº 89, de 2005, fixando os valores de todas as Tabelas Vencimentos dos cargos discriminados no art. 13 desta Lei Complementar, integrantes do Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo;

III - Anexo III: fixa os símbolos e vencimentos dos cargos de provimento em comissão, dando nova redação ao Anexo IV da Lei Complementar nº 89, de 2005;

IV - Anexo IV: Dispõe sobre criação de cargos de provimento em comissão.

§ 1º Os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias da carreira Atenção à Saúde Comunitária têm suas atribuições estabelecidas na Lei Federal nº 13.595, de 5 de janeiro de 2018.

§ 2º As atribuições básicas dos cargos de carreira serão desdobradas e detalhadas em tarefas, que definirão processos de trabalhos inerentes aos ocupantes das funções que os integram, que serão descritas em lei específica.

Art. 15. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta das dotações próprias do orçamento dos órgãos e entidades de lotação do servidor que tiver revisão de remuneração em decorrência da vigência desta Lei Complementar.

Art. 16. Ficam revogados o inciso I do art. 3º, os artigos 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 e 43, inciso III e IV todos da Lei Complementar nº 85, de 26 de outubro de 2.005, o art. 14, o inciso VI do art. 18, ambos da Lei Complementar nº 214, de 18 de dezembro de 2017, e o art. 3º da Lei Complementar nº 228, de 26 de junho de 2018.

Art. 17. Na organização administrativa do Poder Executivo Municipal ficam criadas as unidades administrativas e os respectivos cargos de provimento em comissão, em conformidade com o Anexo IV desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O cargo de Consultor Legislativo, símbolo DAG-02, compete prestar consultoria e assessoramento técnico-legislativo ao Prefeito Municipal, subsidiando-o quanto às fases do processo legislativo e, tecnicamente, quanto à tomada de decisão nos atos de sua competência e deverá ser ocupado privativamente por Bacharel em Direito.

Art. 18. Os cargos de Agente de Fiscalização Sanitária ficam transformados em Fiscal de Vigilância Sanitária, enquadrados no cargo de Gestor de Atividades de Saúde, nos termos do Anexo I desta Lei Complementar.

§1º. O enquadramento dos servidores detentores do cargo de Agente de Fiscalização Sanitária (Técnico em Saúde Pública II) que se encontrarem em atividade na data da publicação desta Lei Complementar, será efetivado mediante transformação do cargo ocupado para o cargo da carreira de Gestor de Atividades de Saúde na função de Fiscal de Vigilância Sanitária, obedecendo as seguintes disposições:

I - o servidor detentor do cargo de Agente de Fiscalização Sanitária (Técnico em Saúde Pública II) será enquadrado no cargo de Gestor de Atividades de Saúde na função de Fiscal de Vigilância Sanitária, referenciado no Anexo I desta Lei Complementar;

II - O enquadramento dos servidores ocupantes do cargo de Agente de Fiscalização Sanitária (Técnico em Saúde Pública II) será feito mediante transformação do cargo ocupado para o cargo de Gestor de Atividades de Saúde na função de Fiscal de Vigilância Sanitária, observada a comprovação de escolaridade de ensino superior, na data da transformação e somente concorrerão a partir da comprovação desse grau de ensino, garantindo aos mesmos o prazo de 06 (seis) anos para conclusão do ensino superior;

III - O enquadramento do servidor integrante da carreira de Vigilância Sanitária de que tratam os incisos deste artigo, dar-se-á na classe de acordo com o tempo de serviço prestado ao Município, estando lhes assegurado o tempo de serviço até a vigência dessa Lei Complementar.

Art. 19. Fica revogado o art. 2º da Lei Complementar nº. 299, de 27 de maio de 2022, ficando reprimidos os arts. 19 e o inciso I do art. 24, todos da Lei Complementar nº. 294, de 1º de abril de 2022.

Art. 20 Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros dos vencimentos e das vantagens remuneratórias a partir de 1º de janeiro de 2024.

#### SALA DE SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE CORUMBÁ

.....

MARCELO AGUILAR IUNES

Prefeito de Corumbá

ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 335, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023.

#### CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL DE CARGOS DE CARREIRAS

Cargo	Funções do cargo	Requisitos	Vencimento
Agente de Ações Sociais	Auxiliar de Cuidador Social e Agente de Apoio Social	Ensino fundamental	TABELA A NÍVEL 1.1
Agente de Apoio Escolar I	Agente de Educação Infantil Agente de Limpeza e Conservação, Agente de Manutenção, Agente de Lavanderia, Agente de Merenda, Agente de Disciplina, Monitor de Transporte Escolar, Monitor de Alojamento Infantil Feminino, Monitor de	Ensino fundamental e, conforme a função, TABELA A capacitação para exercício da função	NÍVEL 1.1

	Alojamento Infantil Masculino, Monitor de Transporte Escolar e Monitor de Transporte Escolar Fluvial		
Agente de Apoio Escolar II	Agente de Secretaria Escolar	Ensino fundamental e, capacitação para exercício da função	TABELA A NÍVEL 2.1
Agente de Atividades de Saúde I	Agente de Serviços de Saúde I	Ensino fundamental	TABELA A NÍVEL 1.1
Agente de Atividades de Saúde II	Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Saúde Bucal	Ensino médio	TABELA A NÍVEL 2.1
Agente de Manutenção de Veículos e Equipamentos	Mecânico de Veículos, Mecânico de Máquinas, Mecânico de Embarcações e Eletricista de Veículos	Ensino médio e capacitação profissional para a função	TABELA A NÍVEL 3.1
Agente de Atividades Administrativas I	Almoxarife, Repcionista e Agente de Serviços Administrativos.	Ensino fundamental	TABELA A NÍVEL 1.1
Agente de Atividades Administrativas II	Assistente de Atividades Organizacionais I ou II, Assistente de Biblioteca,	Ensino médio	TABELA A NÍVEL 2.1
Agente de Atividades Operacionais I	Agente de Serviços Operacionais I	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL 2.1
Agente de Atividades Operacionais II	Agente de Serviços Operacionais II, Eletricista Predial, Carpinteiro, Encanador, Funileiro e Pedreiro e Soldador.	Nível fundamental	TABELA A NÍVEL 3.1
Analista de Estudos e Projetos	Tecnólogo de Edificações, Tecnólogo de Infraestrutura, Tecnólogo Gestão Ambiental e Tecnólogo de Gestão de Trânsito	Graduação equivalente a tecnólogo na área de conhecimento de exercício da função e, quando couber, registro profissional na entidade de fiscalização profissional	TABELA A NÍVEL 6.1
Auxiliar de Serviços Operacionais I	Auxiliar de Serviços Operacionais, Gari, Borracheiro e Auxiliar de Serviços Básicos.	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL 1.1
Auxiliar de Serviços Operacionais II	Auxiliar de Mecânico, Auxiliar de Eletricista, Copeiro e Lubrificador	Nível Fundamental	TABELA A NÍVEL 2.1
Condutor de Veículo Oficial I	Motorista de Veículo Leve	Ensino fundamental e habilitação CNH 'D'	TABELA A NÍVEL 2.1
Condutor de	Motorista de Veículo Pesado, Motorista de Transporte Escolar, Motorista da Saúde, Piloteiro e e curso de transporte escolar e, curso de	Ensino fundamental, habilitação CNH "D", TABELA A	

Veículo Oficial II Tratorista		Arais, conforme a função	NÍVEL 3.1
Fiscal de Posturas Municipais	Fiscal de Posturas Municipais	Graduação de nível superior	TABELA A NÍVEL 6.1
Fiscal de Relações de Consumo	Fiscal de Relações de Consumo	Graduação de nível superior	TABELA A NÍVEL 6.1
Fiscal de Transporte	Fiscal de Transportes	Graduação de nível superior	TABELA A NÍVEL 6.1
Fiscal de Serviços Concedidos	Fiscal de Serviços Concedidos	Graduação de nível superior	TABELA A NÍVEL 6.1
Gestor de Atividades Educacionais	Gestor de Atividades Educacionais	Bacharelado em Biblioteconomia, Serviço Social, Fonoaudiologia, Nutrição, Pedagogia, Psicologia e registro no órgão de fiscalização da profissão	TABELA A NÍVEL 7.1
Gestor de Atividades Institucionais e Gestor de Relações Institucionais	Gestor de Atividades Institucionais, Gestor de Atividades Culturais, Profissional de Educação Artística, Profissional de Educação Física, Profissional de Biblioteconomia e Documentação, Profissional de Educação Física, Analista Previdenciário.	Bacharelado em Biblioteconomia, Educação Artística, Educação Física, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Pedagogia, Psicologia, Publicidade e Marketing, Serviço Social, Terapia Ocupacional e línguas estrangeiras, e, quando exigido, registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL 7.1
Gestor de Atividades Organizacionais	Gestor de Recursos Humanos, Tecnólogo de Informática, Tecnólogo em Gestão Pública, e Tecnólogo de Produção Cultural e Tecnólogo em Design Gráfico.	Graduação equivalente a tecnólogo na área de conhecimento de exercício da função e, quando couber, registro profissional na entidade de fiscalização profissional	TABELA A NÍVEL 6.1
Gestor de Políticas e Relações Sociais	Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo e Psicopedagogo.	Bacharelado em Serviço Social, Psicologia, Terapia Ocupacional, Pedagogo, Psicopedagogia e registro na entidade de fiscalização profissional.	TABELA A NÍVEL 7.1
Profissional de Serviços de Saúde	Assistente Social, Biólogo, Biomédico, Bioquímico, Enfermeiro, Farmacêutico, Farmacêutico-Bioquímico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Médico Veterinário, Nutricionista, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional.	Bacharelado na habilitação específica para ocupar a função integrante do cargo e, quando exigido, registro na entidade de fiscalização da respectiva profissão.	TABELA A NÍVEL 7.1
Gestor de Atividades de Saúde	Auditor de Serviços de Saúde, Fiscal de Vigilância Sanitária.	Bacharelado na habilitação específica para ocupar a função integrante do cargo e, quando exigido, registro na entidade de fiscalização da respectiva profissão.	TABELA A NÍVEL 7.1
Operador de Máquinas e Equipamentos	Operador de Máquinas e Equipamentos,	Ensino fundamental e habilitação CNH 'D'	TABELA A NÍVEL 3.1
Técnico de	Cuidador Social, Visitador Social, Orientador	Ensino Médio e capacitação para exercer	TABELA A

Ações Sociais I	Social, Técnico de Apoio Social, Assistente de Ações Sociais e Monitor	a função	NIVEL 4.1
Técnico de Atividades Organizacionais I	Técnico de Atividades Organizacionais I	Ensino médio	TABELA A NÍVEL 4.1
Técnico de Atividades Organizacionais Língua Estrangeira II	Técnico em Informática, Fotógrafo e Intérprete de Língua Estrangeira	Ensino médio e capacitação profissional para exercer a função	TABELA A NÍVEL 5.1
Técnico de Organização Escolar I	Técnico de Secretaria Escolar I	Ensino médio	TABELA A NÍVEL 3.1
Técnico de Organização Escolar II	Técnico de Secretaria Escolar II e Técnico de Biblioteca	Ensino médio e, quando couber, capacitação para a função	TABELA A NÍVEL 4.1
Técnico de Organização Escolar III	Técnico de Apoio Pedagógico e Técnico de Educação Infantil	Curso magistério de nível médio	TABELA A NÍVEL 4.1
Técnico de Saúde Pública I	Auxiliar de Consultório Dentário e Técnico de Serviços de Saúde I	Ensino médio e capacitação específica para exercer a função.	TABELA A NÍVEL 4.1
Técnico de Saúde Pública II	Técnico de Serviços de Saúde II, Técnico de Laboratório, Técnico de Saúde Bucal, Técnico de Enfermagem, Técnico de Radiologia.	Ensino médio e habilitação ou capacitação específica para a função e registro na entidade de fiscalização profissional	TABELA A NÍVEL 5.1

ANEXO II DA LEI COMPLEMENTAR Nº 335, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023.TABELAS SALARIAIS DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL DO PODER EXECUTIVO DE CORUMBÁ

**TABELA A - CARGOS DE CARREIRA - GERAL**

Classe	NÍVEL 1.1	NÍVEL 2.1	NÍVEL 3.1	NÍVEL 4.1	NÍVEL 5.1	NÍVEL 6.1	NÍVEL 7.1
A	1 315,42	1 460,22	1 641,60	2 233,77	2 825,93	4 081,15	4 489,27
B	1 381,19	1 533,23	1 723,68	2 345,46	2 967,23	4 285,21	4 713,73
C	1 450,25	1 609,89	1 809,86	2 462,73	3 115,59	4 499,47	4 949,41
D	1 522,76	1 690,39	1 900,36	2 585,87	3 271,37	4 724,44	5 196,89
E	1 598,90	1 774,91	1 995,38	2 715,16	3 434,94	4 960,66	5 456,73
F	1 678,85	1 863,65	2 095,14	2 850,92	3 606,68	5 208,70	5 729,57

G

1 762,79 1 956,83 2 199,90 2 993,47 3 787,02 5 469,13 6 016,04

**TABELA B: PROCURADORIA  
MUNICIPAL**

Classe	3 <sup>a</sup> CATEGORIA	2 <sup>a</sup> CATEGORIA	1 <sup>a</sup> CATEGORIA	CAT. ESPECIAL
A	5 323,22	7 133,12	8 916,40	10 253,86
B	5 589,38	7 489,78	9 362,22	10 766,55
C	5 868,85	7 864,26	9 830,33	11 304,88
D	6 162,29	8 257,48	10 321,85	11 870,12
E	6 470,41	8 670,35	10 837,94	12 463,63
F	6 793,93	9 103,87	11 379,84	13 086,81
G	7 133,62	9 559,06	11 948,83	13 741,15

**TABELA C: AUDITORIA E CONTROLE  
INTERNO**

Classe	3 <sup>a</sup> CATEGORIA	2 <sup>a</sup> CATEGORIA	1 <sup>a</sup> CATEGORIA	CAT. ESPECIAL
A	5 323,22	7 133,12	8 916,40	10 253,86
B	5 589,38	7 489,78	9 362,22	10 766,55
C	5 868,85	7 864,26	9 830,33	11 304,88
D	6 162,29	8 257,48	10 321,85	11 870,12
E	6 470,41	8 670,35	10 837,94	12 463,63
F	6 793,93	9 103,87	11 379,84	13 086,81
G	7 133,62	9 559,06	11 948,83	13 741,15

**TABELA D: AUDITORIA FISCAL  
TRIBUTÁRIA**

Classe	I	3 <sup>a</sup> CATEGORIA	2 <sup>a</sup> CATEGORIA	1 <sup>a</sup> CATEGORIA	CATEGORIA ESPECIAL
A	4 081,15	5 323,22	7 133,12	8 916,40	10 253,86

B	4 285,21	5 589,38	7 489,78	9 362,22	10 766,55
C	4 499,47	5 868,85	7 864,26	9 830,33	11 304,88
D	4 724,44	6 162,29	8 257,48	10 321,85	11 870,12
E	4 960,66	6 470,41	8 670,35	10 837,94	12 463,63
F	5 208,70	6 793,93	9 103,87	11 379,84	13 086,81
G	5 469,13	7 133,62	9 559,06	11 948,83	13 741,15

TABELA E: PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO - 20 horas

CLASSE	PI	PII	PIII	PIV
A	2 789,88	3 626,84	4 463,81	5 579,76
B	3 236,26	4 207,14	5 178,01	6 472,52
C	3 403,65	4 424,75	5 445,84	6 807,31
D	3 682,64	4 787,42	5 892,22	7 365,28
E	4 101,12	5 331,46	6 561,80	8 202,25
F	4 240,62	5 512,80	6 784,98	8 481,24
G	4 408,01	5 730,41	7 052,82	8 816,02
H	4 631,20	6 020,56	7 409,91	9 262,40

TABELA F: ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

CLASSE	PI	PII	PIII	PIV
A	5 579,76	7 253,69	8 927,62	11 159,52
B	6 472,52	8 414,28	10 356,03	12 945,04
C	6 807,31	8 849,50	10 891,69	13 614,61
D	7 365,28	9 574,87	11 784,45	14 730,57

E 8 202,25 10 662,92 13 123,60 16 404,49

F 8 481,24 11 025,61 13 569,98 16 962,47

G 8 816,02 11 460,83 14 105,63 17 632,04

H 9 262,40 12 041,12 14 819,84 18 524,80

TABELA G: PROFISSIONAL DE MEDICINA

Classe 20h 40h

NÍVEL I NÍVEL II NÍVEL III NÍVEL I NÍVEL II NÍVEL III

A 5 972,67 7 465,84 8 959,01 11 945,34 14 931,68 17 918,01

B 6 271,30 7 839,13 9 406,96 12 542,61 15 678,26 18 813,91

C 6 584,87 8 231,09 9 877,30 13 169,74 16 462,17 19 754,61

D 6 914,11 8 642,64 10 371,17 13 828,22 17 285,28 20 742,34

E 7 259,82 9 074,77 10 889,73 14 519,64 18 149,54 21 779,45

F 7 622,81 9 528,51 11 434,21 15 245,62 19 057,02 22 868,43

G 8 003,95 10 004,94 12 005,92 16 007,90 20 009,87 24 011,85

TABELA H: PROFISSIONAL DE ODONTOLOGIA

Classe CLÍNICO - 20H ESPECIALISTA - 20H ESF - 40H

NÍVEL I NÍVEL II NÍVEL III

A 4 968,34 6 458,84 9 936,68

B 5 216,76 6 781,78 10 433,51

C 5 477,59 7 120,87 10 955,19

D 5 751,47 7 476,91 11 502,95

E 6 039,05 7 850,76 12 078,10

F 6 341,00 8 243,30 12 682,00

G

6 658,05

8 655,46

13 316,10

**TABELA I: ENGENHARIA E ARQUITETURA  
MUNICIPAL**

Classe	JUNIOR	PLENO	SENIOR	MASTER
A	4 968,35	5 962,02	7 452,53	8 570,41
B	5 216,77	6 260,12	7 825,16	8 998,93
C	5 477,61	6 573,13	8 216,41	9 448,88
D	5 751,49	6 901,78	8 627,24	9 921,32
E	6 039,06	7 246,87	9 058,60	10 417,39
F	6 341,01	7 609,22	9 511,53	10 938,26
G	6 658,06	7 989,68	9 987,10	11 485,17

**TABELA J: GESTÃO  
GOVERNAMENTAL**

Classe	3 <sup>a</sup> CATEGORIA	2 <sup>a</sup> CATEGORIA	1 <sup>a</sup> CATEGORIA	CAT. ESPECIAL
A	4 968,34	5 962,01	7 452,52	8 570,40
B	5 216,76	6 260,11	7 825,15	8 998,92
C	5 477,59	6 573,12	8 216,40	9 448,87
D	5 751,47	6 901,77	8 627,22	9 921,31
E	6 039,05	7 246,86	9 058,58	10 417,37
F	6 341,00	7 609,20	9 511,51	10 938,24
G	6 658,05	7 989,66	9 987,09	11 485,16

**TABELA K: ANALISTA JURÍDICO  
MUNICIPAL**

Classe	3 <sup>a</sup> CATEGORIA	2 <sup>a</sup> CATEGORIA	1 <sup>a</sup> CATEGORIA	CAT. ESPECIAL
A	4 968,34	5 962,01	7 452,52	8 570,40

B	5 216,76	6 260,11	7 825,15	8 998,92
C	5 477,59	6 573,12	8 216,40	9 448,87
D	5 751,47	6 901,77	8 627,22	9 921,31
E	6 039,05	7 246,86	9 058,58	10 417,37
F	6 341,00	7 609,20	9 511,51	10 938,24
G	6 658,05	7 989,66	9 987,09	11 485,16

TABELA L: GUARDA MUNICIPAL

Classe	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V	NÍVEL VI	NÍVEL VII	NÍVEL VIII
A	1 641,60	1 969,92	2 134,08	2 298,24	2 790,72	2 954,88	3 119,04	3 283,20
B	1 723,68	2 068,42	2 240,78	2 413,15	2 930,26	3 102,62	3 274,99	3 447,37
C	1 809,86	2 171,84	2 352,82	2 533,81	3 076,77	3 257,76	3 438,74	3 619,72
D	1 900,36	2 280,43	2 470,46	2 660,50	3 230,61	3 420,64	3 610,68	3 800,71
E	1 995,38	2 394,45	2 593,99	2 793,53	3 392,14	3 591,68	3 791,21	3 990,75
F	2 095,14	2 514,17	2 723,69	2 933,20	3 561,74	3 771,26	3 980,77	4 190,30
G	2 199,90	2 639,88	2 859,87	3 079,86	3 739,83	3 959,82	4 179,81	4 399,81
H	2 309,90	2 771,88	3 002,86	3 233,85	3 926,82	4 157,81	4 388,80	4 619,79

TABELA M: ATENÇÃO Á SAÚDE COMUNITÁRIA

Classe	NÍVEL I
A	2 640,00
B	2 772,00
C	2 910,60
D	3 056,13

E

3 208,94

F

3 369,38

ANEXO III DA LEI COMPLEMENTAR Nº 335, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023.

VENCIMENTO E GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO  
DOS CARGOS EM COMISSÃO

TABELA 1: CARGO EM  
COMISSÃO

DAG	NÍVEL I
01	6.360,00
02	4.770,00
03	3.816,00
04	3.180,00
05	2.544,00
06	1.908,00
07	1.272,00

ANEXO IV DA LEI COMPLEMENTAR Nº 335, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023.

CRIAÇÃO DE CARGOS NA ADMINISTRAÇÃO

UNIDADE ADMINISTRATIVA DO CARGO	DENOMINAÇÃO	PROVIMENTO SÍMBOLO ATRIBUIÇÕES	QTDE
Superintendência	Superintendente Comissão	DAG-02	01
Secretaria-Executiva	Secretário-Executivo	Comissão	03

- correspondente às funções de comando, planejamento tático, coordenação, controle e organização de programas, atividades, ações e projetos, relativos aos meios necessários ao funcionamento dos órgãos e das entidades em que estiver lotado.

- subsidiar junto ao Secretário Municipal a administração da unidade de lotação, praticando todos os atos necessários ao exercício de sua gestão na área de sua competência, notadamente aos relacionados com a orientação, coordenação e supervisão das atividades a cargo das unidades administrativas integrantes da Secretaria;

- subsidiar junto ao Secretário Municipal a implementar a execução de todos os serviços e atividades a cargo da Secretaria, com vistas à consecução das finalidades definidas em lei e regulamentos ou e em outros dispositivos legais e

regulamentares pertinentes;

- subsidiar junto ao Secretário Municipal a promover a participação da unidade administrativa na elaboração e cumprimento de planos, programas e projetos do Governo Municipal, especialmente do Plano Plurianual, da Lei de Diretrizes Orçamentárias e do Orçamento Anual do Município;

- exercer outras atividades correlatas, no âmbito de sua competência, que lhe forem delegadas pelo Secretário Municipal.

- verificar, previamente, a constitucionalidade e a legalidade dos atos governamentais, emitindo manifestação sob os aspectos formais, materiais e técnico-legislativos das propostas normativas apresentadas pelos diversos órgãos e entidades da administração pública municipal;

- proceder à revisão legal, linguística e técnico-legislativa dos projetos, atos, termos e documentos em geral de competência do Chefe do Poder Executivo;

- analisar, revisar e manter o registro dos atos oficiais, normativos e de pessoal de competência do Chefe do Poder Executivo;

- coordenar o cumprimento dos prazos relativos ao pronunciamento, à emissão de pareceres e à prestação de informações do Poder Executivo ao Poder Legislativo;

- encaminhar projetos de lei de autoria do Poder Executivo ao Legislativo, acompanhar as matérias em tramitação na Câmara de Vereadores e formalizar sanções e vetos;

- receber projetos de lei de autoria do Legislativo e encaminhá-los à apreciação dos órgãos competentes para manifestação quanto à juridicidade, à oportunidade e à conveniência da proposição parlamentar;

- enviar para publicação leis, mensagens de veto, decretos, portarias, e demais atos normativos de competência do Prefeito.

Consultoria  
Legislativa

Consultor  
Legislativo

Comissão

DAG-02

01

MARCELO AGUILAR IUNES

PREFEITO DE CORUMBÁ

IONEWS

contato@ionews.com.br

**Código de autenticação: efce6f4c**

Consulte a autenticidade do código acima em <https://do.corumba.ms.gov.br/Legislacao/pages/consultar>