REDAÇÃO FINAL AO PROJETO DE LEI Nº 137/2014

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas da Prefeitura Municipal do Salvador e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DA ABRANGÊNCIA DA LEI

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo do Município de Salvador, sob o regime jurídico estatutário previsto na Lei Complementar n.º 01, de 15 de março de 1991, e alterações posteriores.

Parágrafo único.Os dispositivos deste Plano de Cargos e Vencimentos não se aplicam aos servidores do Grupo Magistério Público Municipal, do Grupo Profissionais de Saúde e do Grupo Procuradoria, por estarem submetidos à legislação específica.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º O Plano de Cargos e Vencimentos, instituído por esta Lei, tem por objetivo a valorização do servidor através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, associando a evolução funcional a um sistema permanente de capacitação e avaliação, como forma de melhorar a gestão pública, a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados à população, fundamentadas nos princípios e diretrizes de:

I - mérito, como princípio norteador para desenvolvimento no cargo efetivo;

II - concurso público de provas ou provas e títulos, como única forma de ingresso no serviço público para o exercício de cargo de provimento efetivo;

III - adoção de uma sistemática de remuneração harmônica e justa, que associe capacitações, avaliações e progressões periódicas, permitindo a valorização da contribuição de cada servidor para o alcance das metas e objetivos institucionais;

IV - flexibilidade, importando na garantia da permanente atualização deste Plano e adequação às necessidades e condições orçamentárias do Município;

V - gestão partilhada, entendida como a participação de seus integrantes na formulação e gestão deste Plano, através de mecanismos legitimamente constituídos;

VI - educação permanente, como pré-requisito para progressão funcional, com oferta contínua de capacitação aos servidores municipais, voltada para o desenvolvimento das suas potencialidades e habilidades profissionais, bem como para a melhoria da eficiência da máquina pública e da qualidade dos serviços prestados à população;

VII - promoção da mudança cultural quanto à condução do trabalho, voltada para a produtividade e resultados alinhados com o planejamento estratégico municipal;

VIII - avaliação de desempenho e aquisição de competências, como processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - habilitação dos gestores, através de um instrumento de administração estratégica de seu Capital Humano;

X - compromisso solidário, compreendendo que o Plano é um instrumento firmado entre os gestores e servidores em prol do profissionalismo, da qualidade e eficiência na prestação dos serviços públicos municipais;

XI - reconhecimento dos saberes não instituídos, resultante da atuação profissional no exercício das atribuições do cargo, como importante fator para a evolução funcional.

SEÇÃO III

DOS CONCEITOS

Art. 3º Para efeito desta Lei, considera-se:

I - Servidor Público: pessoa legalmente investida em cargo público;

II - Cargo Público: conjunto de atribuições e responsabilidades específicas, criado por lei, em número certo, denominação própria e pagamento pelos cofres do Município;

III – Grupo: conjunto de cargos da mesma natureza ocupacional;

IV - Área de Qualificação: formação profissional e/ou conjunto de conhecimentos e habilidades de natureza genérica ou especializada, necessários ao desempenho eficiente e eficaz das atividades requeridas pela natureza do trabalho;

V - Área de Atuação: campo de atuação da área de qualificação, relacionado às habilidades de natureza específicas inerentes ao cargo ocupado;

VI – Nível: unidade que identifica o valor integrante do nível de vencimento da Tabela de Vencimentos, representado por algarismos arábicos;

VII – Vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, com valor fixado em lei;

VIII – Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à realização das atividades relacionadas ao cargo e suas áreas de qualificação e/ou atuação;

IX – Conhecimento: informação adquirida através de estudos ou pela experiência que uma pessoa utiliza;

X – Habilidade: capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas em conformidade com determinados padrões exigidos pela instituição;

XI –Atitude: a intensidade de envolvimento e comprometimento da pessoa;

XII - Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático do conjunto de atividades e resultados desenvolvidos no exercício funcional dos servidores, bem como seus conhecimentos, comportamentos, habilidades e atitudes no processo de trabalho;

XIII – Desempenho: performance do servidor no exercício do conjunto de atividades, resultados e atribuições inerentes ao cargo e à função que ocupa;

XIV – Progressão: evolução do servidor municipal no cargo que ocupa, em razão de mérito ou de aquisição de competências individuais atribuídas ao cargo;

XV - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos efetivos, de cargos em extinção, de cargos em comissão e funções de confiança, integrantes da estrutura da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas do Município;

XVI - Plano de Desenvolvimento de Pessoas: conjunto de ações de capacitação e desenvolvimento de competências de forma contínua, que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades do servidor, com vistas ao seu aprimoramento funcional e pessoal;

XVII –Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

XVIII –Remuneração: vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, de caráter permanente ou temporário, estabelecidas em lei;

XIX - Remuneração Mínima: o vencimento do cargo acrescido da gratificação por avanço de competências;

XX - Vantagem Pessoal: valor pecuniário decorrente do direito adquirido pelo servidor, com base na legislação vigente em determinada época, nominalmente identificado e somente reajustável mediante a aplicação dos percentuais gerais de reposição estabelecidos em lei;

XXI - Transformação: ato de dar nova denominação ao cargo, sem alterações de atribuições e grau de instrução;

XXII - Avaliação de Cargos de Provimento Efetivo: método objetivo e analítico, a partir de identificação de fatores relacionados diretamente com a natureza dos cargos, observando-se os requisitos de escolaridade, experiência e complexidade, visando à definição da hierarquia dos cargos que compõem os grupos ocupacionais.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA DO PLANO

Art. 4ºO Plano de Cargos e Vencimentos ora instituído é composto por:

I - Quadro de Pessoal -Anexo I;

II - Correlação de Cargos – Anexo II;

III - Descrição de Cargos - Anexo III;

IV -Tabela de Vencimentos - Anexo IV;

V - Tabela de Gratificação por Avanço de Competências - Anexo V;

VI - Tabela de Vencimentos dos Cargos em Comissão – Anexo VI;

VII -Tabela de Vencimentos das Funções de Confiança - Anexo VII.

Parágrafo único**.** Integram a Descrição de Cargos, na forma do Anexo III a que se refere o inciso III deste artigo: o Cargo, a Área de Qualificação, o Grupo e as Áreas de Atuação, o Objetivo do Cargo; as Principais Atribuições, o Perfil do Cargo, os Pré-Requisitos de Escolaridade, os Conhecimentos Básicos e Adicionais para o desenvolvimento profissional, a Avaliação de Desempenho e seus Locais de Lotação.

Art. 5ºOs Quadros de Pessoal da Administração Direta, das Autarquias e Fundações são constituídos de cargos em provimento efetivo, cargos em comissão e funções de confiança, na forma do Anexo I desta Lei.

SEÇÃO II

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 6º Os cargos de provimento efetivo que integram este Plano são organizados da seguinte forma:

NÍVEL SUPERIOR

GRUPO – ESPECIALISTA

Cargo: Especialista em Políticas Públicas
Área de Qualificação de:
Especialista em Políticas Públicas

GRUPO – SERVIÇOS MUNICIPAIS

Cargo: Analista de Planejamento e Serviços Municipais
Área de Qualificação de:
Analista em Defesa Civil
Analista Sócio- Urbano-Ambiental
Analista em Trânsito e Transporte

GRUPO – INFRAESTRUTURA E OBRAS PÚBLICAS

Cargo: Analista de Planejamento, Infraestrutura e Obras Públicas Municipais
Área de Qualificação de:
Analista em Infraestrutura e Obras Públicas Municipais

Cargo: Fiscal de Serviços Municipais
Área de Qualificação de:
Fiscal de Serviços Municipais

GRUPO – GESTÃO

Cargo: Analista de Gestão Pública Municipal
Área de Qualificação de:
Analista em Arquivologia
Analista em Biblioteconomia
Analista em Comunicação
Analista em Comunicação Visual
Analista em Contabilidade Financeira
Analista em Desenvolvimento da Administração Municipal
Analista em Estatística
Analista em Gestão de Pessoas
Analista em Serviços Administrativos
Analista em Suprimentos
Analista Jurídico

GRUPO – SOCIOCULTURAL

Cargo: Analista de Desenvolvimento Sociocultural Municipal
Área de Qualificação de:
Analista em Educação Social
Analista em Instrutoria em Desenvolvimento Comunitário
Analista em Pedagogia
Analista em Sociologia

GRUPO – FISCO

Cargo: Analista Fazendário
Área de Qualificação de:
Administração Tributária
Imobiliária

Cargo: Auditor Fiscal
Área de Qualificação de:
Administração Tributária
Tecnologia da Informação

Cargo: Auditor Interno
Área de Qualificação de:
Auditor Interno

NÍVEL TÉCNICO

GRUPO – TÉCNICO

Cargo: Técnico- Administrativo Municipal
Área de Qualificação de:
Técnico Administrativo
Técnico em Contabilidade

Cargo: Técnico em Infraestrutura e Serviços Municipais
Área de Qualificação de:
Técnico-Agrícola
Técnico em Agrimensura
Técnico em Desenho
Técnico em Edificações
Técnico em Estradas
Técnico em Eletromecânica
Técnico em Eletrotécnica
Técnico em Pavimentação
Técnico em Segurança do Trabalho
Técnico em Trânsito e Transporte

NÍVEL MÉDIO

GRUPO – SERVIÇO DE FISCALIZAÇÃO

Cargo: Agente de Trânsito e Transporte
Área de Qualificação de:
Agente de Trânsito e Transporte

Cargo: Agente de Fiscalização de Obras, Empreendimentos e Segurança
Área de Qualificação de:
Agente de Fiscalização de Obras, Empreendimentos e Segurança

Cargo: Agente de Fiscalização Municipal
Área de Qualificação de:
Agente de Fiscalização do Meio Ambiente e Serviços Públicos

GRUPO – SERVIÇO DE PROTEÇÃO

Cargo: Guarda-Civil Municipal
Área de Qualificação de:
Guarda- Municipal de Proteção e Valorização do Cidadão
Guarda- Municipal de Proteção ao Patrimônio Público

Cargo: Agente de Salvamento Aquático
Área de Qualificação de:
Agente de Salvamento Aquático

GRUPO – ADMINISTRATIVO

Cargo**:** Agente Administrativo Municipal
Área de Qualificação de:
Agente Administrativo Municipal

GRUPO – FISCO

Cargo: Agente Fazendário
Área de Qualificação de:
Assistente Fazendário
Assistente de Tributação

Art. 7º Anualmente, até o último dia útil do 1º semestre, serão fixados em lei, por iniciativa do Chefe do Poder Executivo, os quantitativos de cargos efetivos, em conformidade com as disposições contidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias e com base em proposta da Secretaria responsável pela política de Gestão de Pessoas do Município.

SEÇÃO III

DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 8º Os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, a que são inerentes as atividades de planejamento, supervisão, controle, direção e assessoramento, nos diversos níveis da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas da Prefeitura Municipal do Salvador, são os constantes do Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. Os cargos em comissão são agrupados em graus, identificados por algarismos arábicos.

Art. 9º Os cargos em comissão da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas Municipais são distribuídos nos graus de 50 (cinquenta) a 58 (cinquenta e oito), de acordo com as seguintes características e perfil profissional correspondente as suas exigências:

I - Grau 50 – Atividades de relações públicas, recepção e encaminhamento de pessoas, condução de veículos, vinculadas ao Gabinete de Secretário Municipal ou de autoridade equivalente e dirigente máximo de Autarquias e Fundações, com exigência de escolaridade de nível médio;

II - Grau 51 - Atividades de relações públicas, cerimonial e secretariado em geral, vinculados ao Gabinete do Prefeito, Vice-Prefeito, Secretário Municipal ou de autoridade equivalente e dirigente máximo de Autarquias e Fundações, com exigência de escolaridade de nível médio;

III - Grau 52 - Atividades de direção de unidades de saúde e de órgãos intermediários subordinados a unidades de saúde; de gerência de unidades e centros de atendimento (assistência) social; atividades de chefe de núcleo (de comunicação); com exigência de escolaridade de nível superior;

IV - Grau 53 - Atividades de Procurador-Subcoordenador de Procuradoria especializada; subcoordenação; subgerência; direção de unidades de saúde; assistência administrativa do gabinete do Prefeito; assessoramento técnico; assessoramento jurídico; supervisão de unidades; supervisão de área de tráfego; gerência de albergues e abrigos; chefia e gestão de núcleo; condução de veículos de representação do Prefeito; com exigência de escolaridade de nível superior;

V - Grau 54 - Atividades de direção de Junta de Julgamento e Procuradoria Especializada; assessoramento ao cerimonial e de comunicação; coordenação; subcoordenação central, ouvidoria em saúde, assistência ao Controlador; gestão de núcleo; com exigência de escolaridade de nível superior;

VI - Grau 55 - Atividades de Assessor-Chefe; Procurador-Coordenador; Auditor-Chefe; assessoramento ao Prefeito, Vice-Prefeito, Procurador-Geral, Secretário e Superintendente; gerência; coordenação; coordenação executiva, chefia de auditoria e gabinete; chefia de núcleo, gestão de fundo; presidência do conselho municipal de contribuintes; subcoordenação central do órgão central do Sistema Municipal de Gestão; com exigência de escolaridade de nível superior;

VII - Graus 56 - Atividades de corregedoria da Fazenda Municipal, com exigência de escolaridade de nível superior.

VIII - Grau 57 - Atividades de assistência militar ao Prefeito e Vice-Prefeito; de assessoria e segurança do Prefeito; diretoria executiva; gerência de projetos estratégicos e coordenação do órgão central do Sistema Municipal de Gestão; com exigência de escolaridade de nível superior.

IX - Grau 58 – atividades de assessoria especial e particular do Prefeito e de relações internacionais; Presidente e Superintendente de Autarquias e Fundações; subsecretários municipais; subchefia de assistência militar do gabinete do Prefeito e da casa civil; chefia de cerimonial; Controlador-Geral; Diretor-Geral; Ouvidor-Geral;gerente de projetos; com exigência de escolaridade de nível superior.

Art. 10. Os cargos em comissão da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas, integrantes do Quadro de Pessoal, passam a ser estruturados, quanto à denominação, grau e quantitativo, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 11. As funções de confiança serão exercidas, exclusivamente, por servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município, mediante designação.

Art. 12. As funções de confiança da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas Municipais são distribuídas nos graus 61 (sessenta e um) a 65 (sessenta e cinco), de acordo com as seguintes características e perfil profissional correspondente as suas exigências:

I - Grau 61 - Atividades de secretariado e de encarregado, com exigência de escolaridade de nível médio;

II - Grau 62 - Atividades de chefias intermediárias e inspetoria fiscal, com exigência de escolaridade de nível médio;

III - Grau 63 - Atividades de organização, supervisão, orientação, acompanhamento e avaliação da execução das tarefas inerentes à sua função, com exigência de escolaridade de nível superior;

IV - Grau 64 - Atividades de chefia de representação da Procuradoria-Geral do Município, com exigência de escolaridade de nível superior;

V - Grau 65 – Atividades de perícia e inspeção médica oficial do Município, de organização, supervisão, orientação, acompanhamento e avaliação de atividades sistêmicas e de consultoria interna do órgão central do Sistema Municipal de Gestão, com exigência de escolaridade de nível superior.

Art. 13. As funções de confiança da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas da Prefeitura Municipal do Salvador passam a ser estruturadas, quanto à denominação e grau, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 14. A designação para o exercício de função de confiança compete aos Secretários Municipais, no âmbito da Administração Direta; ou aos dirigentes máximos, nas Autarquias e Fundações.

SEÇÃO IV

DOS CARGOS EM EXTINÇÃO

Art. 15. Os cargos a serem extintos por vacância e os em extinção estão especificados no Anexo I desta Lei.

§ 1º Fica assegurado ao servidor em efetivo exercício, ocupante dos cargos em extinção, percepção da remuneração mínima composta do vencimento, conforme Tabela de Vencimentos - Anexo IV, acrescida de Gratificação por Avanço de Competências – Anexo V.

§ 2º Ficam estendidas aos cargos em extinção de que trata o caput deste artigo, quando preenchidos os requisitos legais, as gratificações e vantagens pecuniárias previstas no art. 35 desta Lei.

SEÇÃO V

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 16. O provimento de cargos pode ser em caráter efetivo ou em comissão:

I - cargos de provimento efetivo: providos mediante concurso público de provas ou provas e títulos, compreendendo uma ou mais etapas, conforme definido em Edital;

II - cargos em comissão: providos mediante nomeação, preferencialmente por servidores efetivos do Banco de Talentos do Programa Líder Servidor ou por profissionais com perfil e qualificação para o cargo.

Parágrafo único. O provimento de cargo público dar-se-á por Ato do Chefe do Poder Executivo ou do dirigente máximo de Autarquia e Fundação, conforme o caso.

Art. 17. Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal são acessíveis aos brasileiros e equiparados, e o ingresso se dará mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, através de editais, observando-se o grau de instrução exigido e o atendimento aos pré-requisitos estabelecidos nas Descrições de Cargos – Anexo III.

Art. 18. O concurso público destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso no cargo efetivo poderá ser desenvolvido em etapas, conforme dispuser o Edital, observadas as características e o perfil do cargo a ser provido.

Art. 19. Na hipótese de realização de concurso público em mais de uma etapa, os candidatos classificados na primeira etapa participarão da(s) etapa(s) seguinte(s) em número determinado no Edital de abertura do concurso público.

§ 1º O candidato participante no Programa de Formação Inicial, cuja carga horária será estabelecida em Edital, poderá perceber bolsa-auxílioem percentual máximo de até 85% (oitenta e cinco por cento) do vencimento do cargo pleiteado, a título de ajuda financeira, salvo opção pelo vencimento e vantagens pecuniárias do

cargo que estiver exercendo, caso seja servidor municipal e possa usufruir de algum dos afastamentos previstos na Lei Complementar 01/91, art. 105 e art. 110, inciso XIX.

§ 2º A classificação final será resultante do somatório dos pontos obtidos pelos candidatos nas etapas previstas, conforme dispuser o Edital.

Art. 20. Concluído o concurso público e homologados os seus resultados, os candidatos aprovados serão chamados dentro do limite de vagas estabelecidas em Edital, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

§ 1º A convocação dos candidatos aprovados dar-se-á por Ato do Titular da Secretaria responsável pela Gestão de Pessoas do Município, observada a ordem de classificação e o limite de vagas existentes, dentro do período de validade do concurso.

§ 2º O candidato, se houver previsão expressa no Edital do Concurso, deverá submeter-se a exame psicológico, que tem por objetivo a detecção de características psicológicas que possam vir a comprometer o exercício das atividades inerentes ao cargo disputado.

§ 3º Só terá direito à nomeação o candidato que preencher os requisitos exigidos no Edital e for declarado apto nos exames físico, mental e/ou psicológico, para exercício do cargo, mediante atestado expedido pela Inspeção Médica Oficial do Município.

Art. 21. O concurso público terá a validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

Art. 22. O prazo de validade do concurso público, o número de cargos, os requisitos para inscrição dos candidatos, o limite mínimo de idade, o percentual reservado a pessoas com deficiência e afrodescendentes e as condições de sua realização serão fixados em edital.

Art. 23. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á no primeiro nível de vencimento do cargo na Tabela de Vencimentos, e na primeira referência da Tabela de Gratificação por Avanço de Competências do respectivo cargo, previstosnos Anexos IV e V, respectivamente, desta Lei.

Art. 24. O provimento de cargo em comissão se faz mediante livre escolha do Prefeito Municipal, no âmbito da Administração Direta, ou dos dirigentes máximos, no caso das Autarquias e Fundações, preferencialmente por servidores do quadro selecionados pelo programa Líder Servidor.

SEÇÃO VI

DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 25. Fica incluída na redistribuição prevista nos artigos 51 e 52 da Lei Complementar n.º 01/91 a possibilidade de movimentação de áreas de atuação/qualificação do cargo do que é titular, desde que habilitado e certificado e após autorização da Secretaria responsável pela política de Gestão de Pessoas.

Art. 26. A movimentação de que trata o artigo anterior processar-se-á por:

I - processo seletivo;

II - permuta.

Parágrafo único. O processo seletivo ocorrerá no mês de novembro de cada ano, pela Unidade Administrativa responsável pela movimentação de pessoal dos Órgãos ou Entidades, coordenada pela Secretaria responsável pela política de Gestão de Pessoas, mediante critérios a serem definidos em regulamento.

Art. 27. A movimentação prevista no art. 26 poderá ocorrer, exclusivamente, entre áreas de atuação ou qualificação compatíveis, dentro do mesmo cargo efetivo, para os cargos de nível fundamental, médio e superior, desde que atendidos os requisitos estabelecidos em regulamento.

Art. 28. A Secretaria responsável pela política de Gestão de Pessoas, no âmbito do Poder Executivo Municipal, promoverá o controle das redistribuições e remoções a que se refere o art. 25.

Art. 29. A publicação do Ato de redistribuição previsto nos artigos 51 e 52 da Lei Complementar n.º 01/91 implicará o remanejamento automático do cargo efetivo e apresentação do servidor para o Órgão ou Entidade de destino, que deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil imediato à publicação do ato.

Parágrafo único. Fica o Órgão ou Entidade de origem encarregado de transferir para o Órgão ou Entidade de destino o prontuário funcional do servidor, contendo as ocorrências até a data da redistribuição, em até 30 (trinta) dias após a publicação do Ato.

CAPÍTULO III

DOS VENCIMENTOS, DAS GRATIFICAÇÕES E DA JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Art. 30. Vencimento é a retribuição pecuniária atribuída ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, cujo valor é fixado nas Tabelas de Vencimentos - Anexo IV, desta Lei.

Art. 31. A Tabela de Vencimentos dos Cargos de provimento efetivo é formada por 21 (vinte e um) níveis de vencimento, que definem o posicionamento salarial do servidor durante sua progressão funcional.

Parágrafo único. O percentual interníveis da tabela é de 2,5% (dois e meio).

Art. 32. Os níveis de vencimento são compostos de valores que são expressos em moeda corrente vigente no País e constituem um conjunto de valores limitados por valores mínimos e máximos.

Art. 33. O posicionamento dos vencimentos individuais, bem como o seu crescimento ao longo do nível de vencimento, será decorrente da progressão profissional e do desempenho individual do servidor.

§ 1º Os valores de vencimentos dos cargos efetivos ora criados por esta Norma são os constantes dos Anexos IV desta Lei.

§ 2º Os valores de vencimentos dos cargos em comissão são os fixados no Anexo VI, desta Lei.

§ 3º O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos cargos em comissão de grau especial, cujos valores de vencimentos são fixados em lei específica.

Art. 34. Fica assegurada ao servidor em efetivo exercício a percepção de uma remuneração mínima, composta do Vencimento do cargo efetivo, acrescido da Gratificação por Avanço de Competências, constantes nos Anexos IV e V, desta Lei.

Parágrafo único. A Gratificação por Avanço de Competências corresponderá a 40% (quarenta por cento) do vencimento do nível 1 (um) até o 7 (sete), a 42,5% (quarenta dois e meio por cento) do nível 8 (oito) ao 14 (quatorze), e 45% (quarenta e cinco por cento) do nível 15 (quinze) ao 21 (vinte e um), da Tabela de Vencimentos – Anexo IV, desta Lei, excetuando-se os cargos efetivos do Grupo Fisco e de Advogado em extinção.

SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES E VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 35. O servidor poderá receber, além do vencimento, as seguintes vantagens pecuniárias, instituídas no Regime Jurídico Único:

I - Décimo terceiro salário;

II - Adicional noturno;

III - Adicional pela prestação de serviços extraordinários;

IV - Adicional de férias;

V - Adicional de periculosidade;

VI - Adicional de insalubridade;

VII - Adicional pelo exercício de atividades penosas;

VIII - Gratificação pelo exercício de cargo em comissão;

IX - Gratificação pelo exercício de função de confiança;

X - Adicional por tempo de serviço;

XXI - Gratificação de produção;

XII - Participação no produto de arrecadação decorrente da fiscalização nas áreas de controle e ordenamento do uso do solo, vigilância sanitária, meio ambiente, serviços públicos ou transportes públicos;

XIII - Estabilidade econômica;

XIV - Gratificação de produtividade fiscal;

XV - Gratificação suplementar;

XVI - Gratificação de periferia ou local de difícil acesso;

XVII - Gratificação de incentivo à produtividade e qualidade;

XVIII - Gratificação de incentivo ao desempenho gerencial;

XIX - Gratificação por atividade de instrutoria;

XX - Gratificação por avanço de competências;

XXI - Gratificação pela participação em operações especiais;

XXII - Gratificação de defesa civil;

XXIII - Gratificação pelo exercício de atividades de apoio às ações de defesa civil;

XXIV - Gratificação pelo exercício de atividades de motociclista;

XXV - Gratificação de risco;

XVI - Adicional de incentivo à prevenção e educação no trânsito;

XVII - Gratificação por exercício de atividade sistêmica de gestão;

XVIII - Gratificação de produtividade dos serviços de assistência social.

Art. 36. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou transitórias, estabelecidas em lei.

Art. 37. A gratificação pelo exercício de cargo em comissão será concedida ao servidor investido em cargo de provimento em comissão, instituída pelo Regime Jurídico Único, cujos valores de vencimentos são os constantes do Anexo VI, desta Lei.

Art. 38. Ao servidor público investido em função de confiança é devida uma gratificação pelo seu exercício, no valor correspondente à função constante do Anexo VII, desta Lei.

Art. 39**.** Aos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações que percebem vencimentos correspondentes a 30 (trinta) horas semanais, quando no

exercício de cargo em comissão ou função de confiança, fica assegurada uma complementação correspondente a 33,33% sobre o vencimento do respectivo cargo efetivo, cessando automaticamente o pagamento da complementação, na ocorrência de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança.

SEÇÃO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 40. Os servidores municipais regidos por esta Lei submeter-se-ão às jornadas de trabalho de 30 ou 40 horas semanais, de acordo com a carga horária fixada para os órgãos da Administração Direta, Autarquias e Fundações, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 41. A jornada de trabalho dos ocupantes de cargo em comissão e de função de confiança dos Quadros de Pessoal da Administração Direta, das Autarquias e Fundações é de 40 horas semanais.

§ 1º A complementação salarial prevista no art. 39 desta Lei correspondente a 33,33%, percebida pelos servidores municipais ocupantes de cargos de 30 horas semanais, no exercício de cargo em comissão ou função de confiança, integrará o salário de contribuição para efeito de custeio do plano previdenciário do servidor.

§ 2º O ocupante de função gratificada ou de cargo comissionado fica sujeito a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

Art. 42. A jornada de trabalho dos servidores municipais lotados e em efetivo exercício nos Órgãos e Entidades com carga horária de 30 horas semanais poderá ser de 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com escala previamente estabelecida pelo titular do órgão ou entidade respectiva, consultada a necessidade do serviço e mediante opção do servidor, e homologação pelo Titular da Secretaria responsável pela Gestão de Pessoas do Município.

§ 1º A jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho para aqueles que por ela optarem terá vigência para cada exercício financeiro, podendo ser renovada, no interesse da Administração, com anuência do servidor, não podendo abranger mais de 30% (trinta por cento) do contingente de servidores por unidade de lotação.

§ 2º Os servidores que optarem pelo regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho perceberão uma complementação correspondente a 33,33%, para atingir o valor do Vencimento e da Gratificação por Avanço de Competências fixados para o respectivo cargo na tabela de vencimentos de 40 (quarenta) horas.

§ 3º A complementação a que se refere o parágrafo anterior integrará o salário de contribuição para efeito de custeio do plano previdenciário do servidor.

CAPÍTULO IV

DO ENQUADRAMENTO

SEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 43. O enquadramento constitui direito dos servidores pertencentes ao quadro de provimento efetivo da Prefeitura Municipal do Salvador.

Art. 44. O enquadramento dos atuais servidores obedecerá aos seguintes critérios:

I - enquadramento em cargo de provimento efetivo, feito exclusivamente com base no cargo e em sua descrição e perfil, respeitando o grau de instrução exigido e jornada de trabalho, observando-se a Tabela de Correlação de Cargos definida no Anexo II e da seguinte forma:

a) enquadramento dos servidores ativos e inativos no nível inicial da Tabela de Vencimento do seu respectivo cargo e referência na Tabela de Gratificação por Avanço de Competências.

II - cômputo do tempo de serviço, para efeito de hierarquização, o tempo de serviço prestado no cargo, na Prefeitura Municipal do Salvador, posicionando o servidor ativo e em efetivo exercício no nível de vencimento correspondente ao cargo e respectiva referência na Tabela de Gratificação por Avanço de Competências.

a) enquadramento por tempo dar-se-á de forma escalonada, iniciando no primeiro nível de vencimento da Tabela de Vencimentos – Anexos IV – de cada cargo, passando para os níveis 3, 6, 10, 12 e 14, de acordo com o tempo de serviço.

b) o enquadramento na Tabela de Vencimentos obedecerá à seguinte escala:

TEMPO DE SERVIÇO	MAIO/ 2015	MAIO/ 2016	NOVEMBRO/ 2016	MAIO/ 2017
Menos que 3 (três) anos	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica
Acima de 3 (três) até 6 (seis) anos	No nível 3 (três)	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica
Acima de 6 (seis) até 08 (oito) anos	No nível 6 (seis)	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica
Acima de 08 (oito) anos até 14 (quatorze) anos	No nível 6 (seis)	No nível 10 (dez)	Não se aplica	Não se aplica
Acima de 14 (quatorze) anos	No nível 6 (seis)	No nível 10 (dez)	No nível 12 (doze)	No nível 14 (quatorze)

§ 1º O tempo de efetivo exercício do cargo será contado na data de 1º de janeiro de 2015.

§ 2º Não serão computados como tempo de efetivo serviço os seguintes casos previstos abaixo:

a) licença para tratar de interesses particulares;

b) prisão decorrente de condenação penal, transitado e julgado;

c) tempo de serviço privado averbado.

§ 3º O Chefe do Poder Executivo poderá, por ato próprio, antecipar o enquadramento disposto no inciso II deste artigo, desde que haja disponibilidade financeira.

CAPÍTULO V

DAS FORMAS DE PROGRESSÃO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 45. Progressão é o desenvolvimento e evolução do servidor público no cargo efetivo, dentro da Tabela de Vencimentos, que ocorrerá em razão de mérito e qualificação profissional, conforme estabelecido em regulamento específico.

Art. 46. A Progressão devida a servidor ativo e em efetivo exercício de cargo público de que trata o art. 45 desta Lei dar-se-á pela passagem do servidor através das seguintes formas:

§ 1º Por enquadramento:quando ocorre o reposicionamento do servidor na nova Tabela de Vencimentos, em virtude do cômputo do tempo de serviço prestado à Prefeitura Municipal do Salvador, naimplantação deste Plano, seguindo as condições da Seção I do Capítulo IV desta Lei.

§ 2º Por mérito: após interstício de 02 (dois) anos, contados da data de publicação deste Plano, mediante o avanço do servidor para o nível de vencimento imediatamente posterior a que se encontra, após resultado favorável obtido em Avaliação de Desempenho, cujos critérios e formas de avaliação serão definidos em regulamento específico.

§ 3º Por Titulação: é o enriquecimento do cargo, medido através de títulos associados ao aperfeiçoamento das habilidades de seu ocupante, validados pela Escola de Governo do Salvador, a serem definidos em regulamentação específica.

Art. 47. A capacitação dos servidores da Prefeitura Municipal do Salvador será fundamentada no conjunto de cursos previstos na Escola de Governo do Salvador; e asprioridades para os cursos de pós-graduação serão definidas de acordo com as necessidades e interesse dos órgãos e entidades e servirão de base para o processo de seleção dos candidatos ao programa de pós-graduação, conforme regulamentação específica.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 48. A passagem do servidor aos níveis de vencimento subsequentes dar-se-á mediante o cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos:

I - efetivo exercício do cargo público;

II - conclusão, com aproveitamento satisfatório, dos cursos integrantes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, quando disponibilizados para a categoria funcional à qual pertence o servidor;

III - resultado satisfatório nas avaliações de desempenho, assim entendido como a obtenção de conceitos iguais ou superiores àqueles definidos como medianos;

IV - não afastamento do exercício das atividades próprias do cargo por mais de 60 (sessenta) dias consecutivos no ano da avaliação, excetuadas as hipóteses estabelecidas em lei.

§ 1º A participação dos cursos integrantes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, para fins de progressão por mérito, poderá ser dispensada se o servidor apresentar trabalho ou estudo especial cuja preparação propicie a aquisição de competências exigidas pelo cargo, a ser avaliada pelo órgão responsável pela gestão de pessoas.

§ 2º Para fins de progressão por mérito serão consideradas as duas últimas avaliações de desempenho cuja média deverá atender ao escore estabelecido no inciso III deste artigo, de acordo com regulamento específico.

SUBSEÇÃO I

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 49. O Sistema de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências, destinado a avaliar, promover, incentivar, orientar o crescimento profissional e subsidiar a remuneração variável dos servidores, será estruturado observando-se os seguintes aspectos:

§ 1º A Avaliação de Desempenho e a Aquisição de Competências permitirão a progressão por Mérito através da aferição sistemática e contínua do desempenho do servidor e da sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista da contribuição efetiva para realização dos princípios e objetivos institucionais e por qualificação profissional, mediante a verificação da aquisição de competências previstas para o cargo, em conformidade com o disposto em regulamento específico.

§ 2º O Sistema estabelecido no caput deste artigo será desenvolvido mediante aplicação de instrumento único que contemplará os aspectos descritos no parágrafo anterior, distribuídos em peso a serem definidos em regulamento específico, observando-se os seguintes requisitos e características:

I - definição metodológica;

II - definição de critérios e objetivos mensuráveis;

III - definição de metas;

IV - participação dos servidores;

V - adoção de instrumentos que atendam à natureza das atividades, resguardando-se os seguintes princípios:

a) legitimidade e transparência;

b) periodicidade;

c) contribuição do servidor para alcance dos resultados pactuados;

d) adequação aos conteúdos ocupacionais e às condições reais do trabalho, de forma que situações precárias ou adversas de trabalho não prejudiquem a avaliação do servidor;

e) conhecimento do servidor quanto ao resultado final da avaliação, com direito a recurso;

f) caracterização da condição de insuficiência de desempenho;

g) definição dos processos e das instâncias recursais.

§ 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competência dar-se-á, anualmente, pelo Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 4º A progressão mediante o Sistema de Avaliação de Desempenho ocorrerá a cada 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º A progressão mediante o Sistema de Avaliação de Desempenho dará suporte ao processo de remuneração variável.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO

Art. 50. Os servidores ocupantes de cargos efetivos que apresentarem titulação obtida em cursos de graduação, pós-graduação, especialização, mestrado ou doutorado farão jus à concessão extraordinária de 1 (um) nível, por título, de progressão na Tabela de Vencimentos, limitando-se o avanço a 02 (dois) níveis na Tabela de Vencimentos.

§ 1º O servidor ocupante de cargo efetivo de nível superior que já tenha usufruído dessa vantagem, quando obtiver nova titulação superior à primeira, fará jus a mais 1 (um) nível previsto para a nova titulação.

§ 2º A titulação obtida em cursos de pós-graduação, de especialização ou mestrado somente será reconhecida, para efeito da progressão de que trata o caput deste artigo, dentro da área de atuação do cargo ocupado pelo servidor, exclusivamente para cargos de nível superior.

§ 3º Os cursos de que tratam os incisos acima, quando realizados no exterior, somente serão considerados para fins de progressão quando validados por instituição brasileira credenciada para este fim.

§ 4º Para efeitos financeiros, a progressão de que trata o caput deste artigo será feita 06 (seis) meses após o enquadramento previsto no inciso II do art. 44 desta Lei.

Art. 51. Será concedida aos servidores ativos e em efetivo exercício, ocupantes de cargos de nível fundamental, médio e técnico que tenham concluído o nível superior, a progressão de 2 (dois) níveis na Tabela de Vencimentos do seu respectivo cargo, em uma única vez, 06 (seis) meses após o enquadramento previsto no inciso II do art 44 desta lei.

Parágrafo único. Aos servidores que concluírem o nível superior após o prazo previsto no caput deste artigo fica garantida a progressão mediante processo individual de solicitação de concessão.

Art. 52. A progressão do servidor deverá obedecer aos critérios definidos na Tabela de Incentivo à Titulação, a serem definidos em regulamentação específica.

a) Qualquer que seja o título, só dará direito à movimentação se for em área de estudos diretamente relacionada às atividades e cargos existentes na estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos, devendo ser aprovada pela área de Diretoria de Gestão de Pessoas da SEMGE, através da Escola de Governo do Salvador e Grupo de Trabalho a ser criado.

b) Os certificados de especialização só serão válidos se expedidos por Entidade de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

c) Os diplomas de graduação só terão validade quando devidamente registrados por Instituições de Ensino Superior – IES, credenciadas pelo Ministério da Educação.

d) Os títulos de Mestre e Doutor só terão validade quando expedidos por curso nacional credenciado pelo Conselho Federal de Educação – CFE, ou quando estrangeiro, devidamente revalidados.

SEÇÃO IV

DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 53. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP observará as seguintes diretrizes:

I - garantia de programas de capacitação, qualificação, desenvolvimento de competências e aprimoramento profissional para todos os servidores;

II - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, gerenciamento, diretoria e chefia, mediante formação e desenvolvimento de quadro gerencial;

III - implementação de Programa de Avaliação de Desempenho.

Art. 54. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo geral promover, em caráter permanente e contínuo, o desenvolvimento de competências que permitam a melhoria do desempenho, bem como os seguintes objetivos específicos:

I - adequar as competências dos servidores aos objetivos institucionais, nas suas diversas áreas de atuação;

II - assegurar uma equipe qualificada que garanta a eficiência, eficácia e a qualidade dos serviços prestados pela Prefeitura Municipal do Salvador;

III - potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão e desenvolvimento pessoal e institucional;

IV - identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento;

V - possibilitar a progressão funcional.

Art. 55. A qualificação profissional será planejada, organizada e executada pela Secretaria responsável pela política de Gestão de Pessoas e contemplará os seguintes tipos de capacitação:

I - de integração, tendo por finalidade integrar o novo servidor ao ambiente de trabalho, através de informações sobre o Cargo, Órgão de ingresso, estrutura e funcionamento da Prefeitura Municipal do Salvador, bem como dar conhecimento sobre os aspectos mais relevantes da legislação de pessoal específica;

II - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas que propiciem um melhor desempenho de suas atividades, mantendo-o permanentemente atualizado sobre novos procedimentos e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas ao desenvolvimento funcional;

III - de desenvolvimento de novas competências, com a finalidade de preparar e certificar o servidor para o exercício de novas funções, quando requisitado para atuar em outra área de qualificação e/ou de atuação do cargo efetivo ocupado.

Art. 56. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP será elaborado a partir da avaliação do conjunto de atividades desenvolvidas no exercício funcional e das competências estabelecidas para cada cargo do Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Municipais, observadas as áreas de qualificação e atuação.

§ 1º O aproveitamento satisfatório nos cursos pressupõe a obtenção da respectiva titulação ou certificação, na forma da lei e das normas vigentes, como requisito para a progressão e/ou mudança de área de atuação e ou área de qualificação.

§ 2º O reconhecimento de competências adquiridas pela execução de trabalhos ou estudos especiais e/ou específicos pressupõe a confirmação da certificação pela área sistêmica do Órgão responsável pelo desenvolvimento de Gestão de Pessoas.

§ 3º Cursos não integrantes do PDP poderão ser aceitos desde que em área diretamente relacionada às atribuições do cargo, mediante apreciação da Unidade responsável pelo desenvolvimento de pessoas do Órgão competente.

§ 4º O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, para fazer jus à progressão, estará sujeito à observância dos requisitos de que trata este artigo e ao cumprimento dos módulos de desenvolvimento gerencial integrantes do PDP, correspondente ao cargo ou função ocupada pelo servidor.

§ 5º Serão considerados, para efeito de progressão, os cursos realizados pela Prefeitura Municipal do Salvador, instituições indicadas ou contratadas ou conveniadas, Órgãos ou Entidades Municipais, Estaduais e da União, Instituições de Ensino reconhecidas pelo MEC, Entidades de Classe ou Sindicais e organizações não Governamentais, além de cursos ministrados por instituições privadas previamente analisadas e validadas pela Escola de Governo do Salvador.

§ 6º Deverá haver previsão de recursos para capacitação de servidores no Plano Plurianual – PPA e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 7º A Administração, mediante regulamento próprio, validado na Mesa Permanente de Negociação, fixará os meios, critérios e condições pertinentes aos programas de qualificação profissional.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57. A aplicação da primeira progressão mediante o Sistema de Avaliação de Desempenho ocorrerá 24 (vinte e quatro) meses após a entrada em vigor desta Lei.

Art. 58. Fica fixado o Quadro de Pessoal, conforme definido no Anexo I, observando-se o quadro de correlação de cargos, constante no Anexo II, a compatibilidade das atribuições, a formação e semelhança de remuneração.

Parágrafo único. O quadro de pessoal dos profissionais da Administração Direta, das Autarquias e Fundações terá os seus quantitativos estabelecidos após a aplicação desta Lei.

Art. 59. A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos em comissão e funções de confiança deverá ser efetivada anualmente, por lei específica, desde que não ultrapasse os limites de despesas com pessoal, estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo único. Excepcionalmente, em função dos benefícios previstos nesse Plano, considera-se concedido antecipadamente o reajuste adicional dos vencimentos nas datas bases de 2015 e 2016 para os servidores que forem beneficiados com o enquadramento previsto na alínea b do inciso II do art. 44 desta Lei.

Art. 60. O processo de avaliação de desempenho disciplinado nesta Lei terá início no mês de janeiro de 2015.

Art. 61. A Comissão de Política de Remuneração de Pessoas será responsável pelo acompanhamento da aplicação do Plano e pela deliberação sobre as questões que envolvam:

I - monitoramento do impacto financeiro na folha de pagamento;

II - critérios exigidos para as progressões;

III - enquadramento;

IV - interpretação de situações não contempladas na presente Lei.

Art. 62. As vantagens pecuniárias, previstas no art. 35, de Adicional por Tempo de Serviço e Estabilidade Econômica, ficam extintas para os servidores que ingressarem na Prefeitura Municipal do Salvador nos concursos deflagrados após a aprovação desta Lei.

Art. 63.As regulamentações previstas na presente Lei serão editadas por Ato do Chefe do Poder Executivo, dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Lei.

Art. 64. Os servidores que, após enquadramento previsto no art. 44, inciso I, alínea a, desta Lei, perceberem vencimento menor do que o atual, farão jus a avanço em nível na Tabela de Vencimentos que garanta o vencimento imediatamente superior.

Parágrafo único. No caso de o enquadramento resultar em Gratificação por Avanço de Competências de valor menor que o atualmente percebido, fica garantido o pagamento da diferença de valor através de complementação salarial, que será extinta quando a Gratificação por Avanço de Competências atingir um valor igual ou superior ao anteriormente percebido.

Art. 65. Os ocupantes dos cargos de Agente Fazendário, Auditor Interno, Auditor Fiscal, Analista Fazendário e os ocupantes do cargo Advogado em Extinção permanecerão com os vencimentos e Gratificação por Avanço de Competências atualmente percebidas.

Parágrafo único. Os Grupos Fisco e Auditoria passam a constituir um grupo único denominado Grupo Fisco e serão contemplados em Plano de Cargos e Vencimentos específico.

Art. 66. O Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal do Salvador será objeto de revisão no prazo de 03 (três) anos, a contar da data da sua aprovação.

Art. 67. O Chefe do Poder Executivo Municipal fica autorizado a promover, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias, mediante Decreto, a adequação, complementação e fixação da estrutura regimental da Secretaria Municipal de Gestão, inclusive das denominações, competências e atribuições dos titulares dos cargos em comissão e das funções de confiança, bem como das suas unidades administrativas, sem que haja aumento das despesas.

Art. 68. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das verbas próprias do orçamento vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais necessários.

Art. 69. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir de 1º de maio de 2014.

Art. 70. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei n.º 6.149/2002 e suas alterações posteriores.

Sala da Comissão, 11 de junho de 2014.

Kiki Bispo
Presidente da Comissão de Constituição
e Justiça e Redação Final

Eron Vasconcelos
Vice-Presidente

Alfredo Mangueira **Cláudio Tinoco**

Geraldo Júnior **Leo Prates**

Waldir Pires