

Prefeitura Municipal de Ananindeua do Estado do Pará

ANANINDEUA-PA

Técnico Municipal: Secretariado

AG055-N9

Todos os direitos autorais desta obra são protegidos pela Lei nº 9.610, de 19/12/1998.
Proibida a reprodução, total ou parcialmente, sem autorização prévia expressa por escrito da editora e do autor. Se você conhece algum caso de "pirataria" de nossos materiais, denuncie pelo sac@novaconcursos.com.br.

OBRA

Prefeitura Municipal de Ananindeua do Estado do Pará

Técnico Municipal: Secretariado

CONCURSO PÚBLICO N.º 003/2019
EDITAL N.º 001/2019

AUTORES

Língua Portuguesa - Profª Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco
Matemática e Raciocínio Lógico - Profº Bruno Chieregatti e João de Sá Brasil
Informática - Profº Ovidio Lopes da Cruz Netto
Atualidades - Profª Leticia Veloso
Legislação - Profª Bruna Pinotti e Profº Rodrigo Gonçalves

PRODUÇÃO EDITORIAL/REVISÃO

Elaine Cristina
Leandro Filho
Christine Liber

DIAGRAMAÇÃO

Renato Vilela
Thais Regis

CAPA

Joel Ferreira dos Santos



www.novaconcursos.com.br
sac@novaconcursos.com.br

APRESENTAÇÃO

PARABÉNS! ESTE É O PASSAPORTE PARA SUA APROVAÇÃO.

A Nova Concursos tem um único propósito: mudar a vida das pessoas.

Vamos ajudar você a alcançar o tão desejado cargo público.

Nossos livros são elaborados por professores que atuam na área de Concursos Públicos. Assim a matéria é organizada de forma que otimize o tempo do candidato. Afinal corremos contra o tempo, por isso a preparação é muito importante.

Aproveitando, convidamos você para conhecer nossa linha de produtos "Cursos online", conteúdos preparatórios e por edital, ministrados pelos melhores professores do mercado.

Estar à frente é nosso objetivo, sempre.

Contamos com índice de aprovação de 87%*.

O que nos motiva é a busca da excelência. Aumentar este índice é nossa meta.

Acesse **www.novaconcursos.com.br** e conheça todos os nossos produtos.

Oferecemos uma solução completa com foco na sua aprovação, como: apostilas, livros, cursos online, questões comentadas e treinamentos com simulados online.

Desejamos-lhe muito sucesso nesta nova etapa da sua vida!

Obrigado e bons estudos!

*Índice de aprovação baseado em ferramentas internas de medição.

CURSO ONLINE



PASSO 1

Acesse:

www.novaconcursos.com.br/passaporte



PASSO 2

Digite o código do produto no campo indicado no site.

O código encontra-se no verso da capa da apostila.

*Utilize sempre os 8 primeiros dígitos.

Ex: JN001-19



PASSO 3

Pronto!

Você já pode acessar os conteúdos online.

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA

| | |
|---|----|
| Compreensão e Interpretação de Textos..... | 01 |
| Ortografia..... | 11 |
| Acentuação gráfica (crase) e uso dos porquês..... | 14 |
| Significação das palavras: sinônimos, antônimos, homônimos e parônimos..... | 20 |
| Classes de Palavras..... | 22 |
| Período simples e composto..... | 62 |
| Pontuação..... | 71 |
| Concordância Nominal e Verbal..... | 74 |
| Regência Nominal e Verbal..... | 80 |
| Colocação dos pronomes átonos..... | 85 |
| Figuras de Linguagem..... | 85 |

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO

| | |
|---|----|
| Razão, proporção; regra de três simples e composta, porcentagem; juros compostos..... | 01 |
| Estatística. Tratamento da Informação: Leitura e interpretação de dados em tabelas estatísticas e gráficos. Medida de Centralização. Média, moda e mediana. Frequências acumuladas e desvio padrão..... | 12 |
| Desvios, Análise combinatória, Probabilidade, Progressão Aritmética, Progressão geométrica..... | 17 |
| Conjuntos (problemas)..... | 27 |

INFORMÁTICA

| | |
|---|----|
| Sistema operacional e ambiente Windows 7, Windows 8, Windows 10..... | 01 |
| Edição de textos, planilhas e apresentações utilizando Microsoft Word, Excel e Power Point (versões 2007 e 2010) no ambiente Windows..... | 17 |
| Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet..... | 48 |
| Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Intranet..... | 48 |
| Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas..... | 59 |

ATUALIDADES

| | |
|---|----|
| Fatos e notícias locais, nacionais acerca de aspectos históricos, geográficos, políticos, econômicos, culturais e sociais ligados à atualidade e divulgados pelos principais meios de comunicação impressos ou digitais, como jornais, rádios, Internet e televisão | 01 |
|---|----|

LEGISLAÇÃO

| | |
|--|----|
| Lei nº 2.177, de 07 de dezembro 2005 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ananindeua)..... | 01 |
| Lei nº 2.176, de 07 de dezembro de 2005 (Dispõe sobre o novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal de Ananindeua e dá outras providências)..... | 19 |

LEI Nº 2.177, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2005 (ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ANANINDEUA);

A presente lei dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ananindeua e dá outras providências.

Para estudar legislação temos duas opções:

- 1- Lei seca, informativo e material didático; e
- 2- Material didático no caso de lei estadual e municipal.

Então, por ser a Lei nº 2.177/2005, uma lei municipal,

Vamos estudar por meio deste material.

Se sua versão é impressa, utilize canetas coloridas para destacar os pontos importantes.

No caso de versão digital, utilize canetas coloridas para escrever os pontos importantes.

Não se preocupe com os números do artigo, parágrafo ou inciso, bem como as letras das alíneas.

A sequência do estudo e do material é a mesma da lei.

Questões de concursos relacionadas a estatutos exigem conhecimento de conceitos, de atribuições e de tudo aquilo que a lei relaciona de modo taxativo ou exemplificativo.

Ler o texto de lei, lei seca, é cansativo e não conseguimos absorver conhecimento.

Primeiro ponto para saber da Lei nº 2.177/2005, é que estabelece que o regime jurídico dos servidores públicos da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Município de Ananindeua é o estatutário.

Aqui já temos uma possível questão: o regime jurídico estatutário abrange quais servidores públicos de Ananindeua?

Resposta: servidores públicos da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Município de Ananindeua.

Versão impressa: grife.

Versão digital: anote.

Temos logo na sequência uma relação para memorizar: o disposto neste Estatuto não se aplica:

- aos servidores investidos em empregos públicos, assim definidos em lei municipal específica
- aos empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades da Administração indireta que explorem atividade econômica.
- aos contratados por tempo determinado, para atender à necessidade temporária por excepcional interesse público.

Para os efeitos da Lei nº 2.177/2005, são servidores aqueles legalmente investidos em cargos públicos, de provimento efetivo ou de provimento de comissão.

Reforçando o que foi comentado acima, temos a obrigação de saber os conceitos:

- Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, cometido a um servidor.

Ainda sobre os cargos públicos, grife ou anote:

Os cargos públicos acessíveis a todos os brasileiros, e aos estrangeiros na forma da lei, são criados por lei em número certo, denominação própria e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

Os cargos de provimento efetivos da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas serão organizados preferencialmente em carreiras.

As carreiras serão organizadas em classes de cargos, observadas a escolaridade (nível fundamental, médio, superior, especialização, mestre, doutor) e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem exercidas por seus ocupantes, na forma prevista na legislação específica.

É importante, e por isso exigido nas provas, que é vedado cometer ao servidor atribuições diversas das de seu cargo, exceto as de cargo de direção ou assessoramento e de comissões legais.

Se aquele é vedado, memorize: é proibido o exercício gratuito de cargos públicos, salvo nos casos previstos em lei, e não em decreto, portaria, ou outra norma.

Sabemos que o edital apresenta as regras para ingresso na carreira pública.

Os requisitos do edital estão contidos em lei, e não pode ser a vontade do administrador, mas da lei.

Então, na Lei nº 2.177/2005, são requisitos básicos para ingresso e permanência no serviço público:

- nacionalidade brasileira;
- gozo dos direitos políticos;
- regularidade com as obrigações militares e eleitorais;
- nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;
- idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- boa saúde física e mental, comprovada em prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade parcial, na forma que a lei estabelecer.

As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei, por exemplo, para o cargo de motorista, exigir determinada categoria de habilitação para conduzir veículo automotor; para guarda municipal, exigir condicionamento físico.

Lei específica, sem contrariar a lei federal, poderá definir os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público.

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo a elas reservados 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O provimento dos cargos públicos será feito mediante ato de autoridade competente de cada Poder, do dirigente superior de autarquia ou fundação pública, isto é, Prefeito Municipal, Secretário de Saúde, Secretário de Educação, Presidente da Câmara dos Vereadores etc.

A investidura em cargo público ocorrerá com a posse, a partir de tal ato, a pessoa passa a ser servidor do município de Ananindeua.

Anote: são formas de provimento em cargo público:

- nomeação;
- promoção;
- readaptação;
- reversão;
- reintegração; e
- recondução.

A investidura em cargo público de provimento efetivo será feita mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo. Observe, em caso de questões que trata da investidura, que sua inscrição, estar no local da prova, ser aprovado e tomar posse depende do concurso público, você é o exemplo.

Observe que há requisitos específicos: a Admissão dos profissionais da educação será feita exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, prorrogável, uma vez, por igual período, ou seja, prorrogável por 02 (dois) anos.

O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no órgão oficial de imprensa do Município. Mais uma vez você é o exemplo, pois está se preparando para o concurso em que a realização e suas regras estão contidas em edital, que você leu, certo?

Não se abrirá novo concurso público enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade ainda não expirado.

A aprovação em concurso não cria direitos à nomeação, mas esta, quando se der, será feita em ordem rigorosa de classificação dos candidatos (média da nota obtida na prova do concurso), após prévia inspeção médica oficial.

Observe com atenção: além das normas gerais, os concursos públicos serão regidos por instruções especiais, com ampla publicidade, que farão parte do edital.

O edital do concurso estabelecerá os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos.

Do edital do concurso deverão constar, entre outros, os seguintes requisitos:

- grau de instrução exigível, comprovado mediante apresentação de documento competente;
- número de vagas a serem preenchidas, distribuídas por especializadas ou disciplina, quando for o caso, com o respectivo vencimento do cargo.

O concurso somente poderá ser realizado no prazo mínimo de 30 (trinta) dias após o encerramento das inscrições.

Aos candidatos serão assegurados meios amplos de recursos nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados parciais ou globais e homologação de concurso e nomeação.

Após o candidato ser aprovado em todas as etapas, vem a nomeação:

A nomeação será feita:

- em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado ou de carreira, cujo exercício exija apenas conhecimentos profissionais para o bom desempenho de suas atribuições;

- em comissão, para cargos de livre nomeação e exoneração cujo exercício exija relação de confiança entre a autoridade nomeante e o nomeado, fora eventuais conhecimentos profissionais.

Reforçando: a nomeação para cargo efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Os demais requisitos para ingresso e desenvolvimento dos servidores na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que disponha sobre o sistema de carreira na Administração Pública Municipal e seus respectivos regulamentos, isso quer dizer, que esta matéria não é disposta na Lei nº 2.177/2005, e que este parágrafo pode ser uma questão na prova.

Os cargos em comissão, destinados apenas as atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão providos mediante livre escolha da autoridade competente de cada poder, Prefeito, Secretários do Município, Presidente da Câmara etc.

Será reservado o percentual mínimo de 3% (três por cento) para o provimento dos cargos em comissão por servidores titulares de cargo efetivo.

O servidor efetivo, quando ocupar cargo em comissão, poderá optar pela remuneração deste ou por uma gratificação de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento do cargo.

Há diferença entre posse e exercício, portanto, grife ou anote as definições:

Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e do empossado.

A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por igual período a requerimento do interessado e conveniência da administração.

Em se tratando de servidor em licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

Só haverá posse nos casos de provimento por nomeação.

No ato da posse o servidor apresentará obrigatoriamente:

- declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio;
- declaração de exercício de outro cargo, emprego ou função pública, se for o caso.

Será tornado automaticamente sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer nos prazos de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por igual período a requerimento do interessado e conveniência da administração, ou em se tratando de servidor em licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

A posse em cargo público dependerá da prévia inspeção médica oficial. E, conseqüentemente, só poderá ser empossado aquele que for julgado física e mentalmente apto para o exercício do cargo. Não basta ser inspecionado, deve estar apto.

Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo. Esta lei estabelece que é de até 05 (cinco) dias o prazo para o servidor entrar em exercício, contados da posse ou da publicação oficial do ato, no caso de reintegração e reversão.

Aqui temos que memorizar (grifar ou anotar): a promoção, a readaptação e a recondução não interrompem o exercício.

Será exonerado o servidor empossado que não entrar no exercício no prazo de 5 (cinco) dias.

À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for designado o servidor compete dar-lhe o exercício. Por exemplo, Secretário de Saúde, dará o exercício para o médico.

O servidor que exercer cargo efetivo em órgão ou entidade da Administração distante da sede do Município terá até 30 (trinta) dias de prazo para entrar em exercício.

Justifica-se esse prazo de 30 (trinta) dias como período necessário ao deslocamento do servidor para a nova localidade, desde que tal medida implique mudança de seu domicílio.

Na hipótese de o servidor encontrar-se afastado legalmente, o prazo de 30 (trinta) dias serão contados a partir do término do afastamento.

É importante: o início, a suspensão, a interrupção e o reinício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Ao entrar em exercício o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual, ou seja, apresentará documentos que o habilite a exercer o cargo. Esses documentos, requisitos, constam no edital do concurso.

O exercício do cargo em comissão exigirá de seu ocupante integral dedicação ao serviço, sem direito à gratificação pela prestação de serviço extraordinário, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por um período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- assiduidade;
- disciplina;
- capacidade de iniciativa;
- qualidade de trabalho;
- produtividade;
- responsabilidade.

Será suspenso o estágio probatório no período em que o servidor encontrar-se nos seguintes casos:

- licenças: para tratamento de saúde; à gestante, à adotante e à paternidade; por acidente em serviço; e para o serviço militar;
- cessão para exercício de cargo em comissão;
- afastamento para o exercício de cargo em comissão no Município;
- afastamento para ocupar o cargo de Secretário Municipal ou a ele equiparado;
- afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, ou municipal, ressalvado a hipótese de acumulação do cargo com um mandato.

Retornando o servidor ao exercício do cargo, será retomada a contagem do período restante do estágio probatório, 36 (trinta e seis) meses.

A avaliação de desempenho do servidor no estágio probatório será realizada por uma comissão composta de 05 (três) servidores efetivos e estáveis, sendo um deles designado presidente.

A Comissão será integrada por servidores designados pela autoridade competente para avaliação de desempenho do servidor no estágio probatório.

Esses servidores terão nível hierárquico igual ou superior ao do servidor a ser avaliado, podendo ser um deles, inclusive, o seu chefe imediato.

A Comissão terá como secretário um dos servidores que a integram, a ser designado pelo seu presidente.

Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

Havendo previsão de uma comissão de desenvolvimento funcional na lei que instituir o sistema de carreiras, poderá ficar a cargo desta a avaliação do desempenho do servidor em estágio probatório.

A Comissão emitirá parecer contrário ou favorável da confirmação do servidor no estágio probatório no prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias antes do término do período, avaliando o seu desempenho com relação à observância ou não dos requisitos necessários para a estabilidade.

Se o parecer for contrário à permanência do servidor, será dado conhecimento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, por exemplo, o servidor não é pontual e não possui disciplina, então o parecer é contrário a permanência do servidor, e este terá 10 (dez) dias para apresentar recurso administrativo requerendo a sua permanência no cargo.

A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, quando houver, à autoridade municipal competente, que decidirá sobre a exoneração ou manutenção do servidor.

Se a autoridade considerar cabível a exoneração do servidor, será encaminhado o respectivo ato; caso contrário, ratificará o ato de nomeação.

Após comprovada administrativamente a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório exonerado, ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

A apuração dos requisitos mencionados acima deverá processar-se de modo que a exoneração, se houver, possa ser feita antes do término do período do estágio probatório.

Quem são os servidores estabilizados?

São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público e aprovados na avaliação de desempenho.

- O servidor estável só perderá o cargo (grife ou anote):
- em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
 - mediante processo administrativo disciplinar, assegurada a ampla defesa;

- mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho assegurada ampla defesa;
- quando houver a necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesa estabelecido em lei complementar federal.

A perda do cargo por necessidade de redução de pessoal será dada na forma da lei complementar federal, e não por meio da Lei nº 2.177/2005.

O servidor que perder o cargo por necessidade e redução de pessoal fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

Anote ou grife a definição:

Promoção é a elevação do servidor à classe imediatamente superior àquela a que pertence, na mesma carreira, desde que comprovada, mediante avaliação prévia, sua capacidade para exercício das atribuições da classe correspondente.

A promoção não interrompe nem suspende o tempo de exercício que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data da publicação do ato que promover o servidor.

Os critérios de avaliação do servidor para efeito de promoção serão estabelecidos pela lei que instituir o sistema de carreiras, ou seja, não é matéria da Lei nº 2.177/2005.

Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

Se julgado incapaz para o serviço público, o servidor será aposentado.

A readaptação será efetivada em cargo de carreira de atribuições afins ao anteriormente ocupado, respeitada a habilitação exigida.

Inexistindo cargo vago, o servidor será colocado em disponibilidade, devendo ser aproveitado tão logo haja vacância de cargo compatível com a sua capacidade.

Em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução dos vencimentos do servidor.

Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez quando, por junta médica oficial, declarados insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria.

A reversão será feita no mesmo cargo anteriormente ocupado ou em outro de atribuições análogas sem redução de vencimento.

Observe a diferença:

Readaptação pode ser em qualquer cargo, até mesmo com aumento ou redução de vencimentos.

Reversão será feito no mesmo cargo anteriormente ocupado.

Para que a reversão possa efetivar-se, é necessário que o aposentado não haja completado 70 (setenta) anos de idade.

Reintegração é a reinvestidura do servidor concursado no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens e reconhecimento dos direitos inerentes ao cargo.

Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade.

Encontrando-se provido o cargo, seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis ou, ainda, posto em disponibilidade remunerada.

Recondução é o retorno do servidor concursado estável ao cargo anteriormente ocupado.

A recondução ocorrerá em casos de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo, ou no caso de reintegração de outro servidor ao cargo ora ocupado.

Encontrando-se provido o cargo anterior, o servidor será aproveitado em outro de atribuições e vencimentos compatíveis ou colocado em disponibilidade.

Remoção é o ato pelo qual o servidor passa a ter exercício em outro órgão da Administração Municipal, no âmbito do mesmo quadro de pessoal.

A remoção poderá ser feita de ofício ou a pedido, a critério da Administração.

A remoção de ofício ocorrerá para ajustamento de lotação e força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização da estrutura interna da Administração Municipal.

Redistribuição é o deslocamento de servidor estável para cargo do quadro de pessoal de outra entidade da Administração Municipal, no âmbito do mesmo poder, observados os seguintes preceitos:

- equivalência de vencimentos;
- atribuições de mesma natureza e grau de complexibilidade e responsabilidade;
- mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- compatibilidade entre as finalidades institucionais da entidade.

A redistribuição ocorrerá de ofício para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de entidade da Administração Municipal.

A redistribuição será mediante decreto, ato do Poder Executivo municipal.

Nos casos de reorganização ou extinção de entidade, extinto o cargo ou declarado sua desnecessidade, os servidores estáveis que não puderem ser redistribuídos serão colocados em disponibilidade.

A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Além das ausências ao serviço previstas nesta lei, que estudaremos mais adiante, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- férias;
- exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou entidade federal, estadual, distrital ou municipal;
- participação autorizada em programas de treinamento ou capacitação;
- desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, exceto para promoção por merecimento;
- júri e outros serviços obrigatórios por lei;

- missão ou estudo, quando o afastamento houver sido autorizado pela autoridade competente;
- licenças para tratamento de saúde, à gestante, à adotante e à paternidade; por acidente em serviço; por motivo de doença em pessoas da família; para o serviço militar; para concorrer ou exercer cargo eletivo; para desempenho de mandato classista.

É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios.

A vacância (cargo vago) do cargo público decorrerá de:

- exoneração;
- demissão;
- promoção;
- readaptação;
- aposentadoria;
- posse em outro cargo inacumulável;
- falecimento.

A exoneração de cargo efetivo será a pedido do servidor ou de ofício.

A exoneração de ofício ocorrerá quando não satisfeitas as condições do estágio probatório, ou quando tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Pode também ser exonerado se quando não aprovado na avaliação periódica de desempenho, ou quando houver necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesas estabelecido em lei complementar federal.

A exoneração do cargo em comissão será a juízo de autoridade competente, ou a pedido do próprio servidor.

A vaga ocorrerá na data:

- do falecimento do ocupante do cargo;
- imediata àquela em que o servidor completar 70 (setenta) anos de idade;
- da publicação da lei que cria o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou da lei que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado, ou, ainda, do ato que aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção;
- da posse em outro cargo de acumulação proibida.

Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

O tempo de serviço público federal, estadual ou municipal será contado para efeito de disponibilidade.

O cálculo da remuneração referido acima será feito na razão de 1/35 (um trinta e cinco avos) por ano de serviço, se homem, e de 1/30 (um trinta avos) por ano de serviço, se mulher.

A proporcionalidade de que trata o parágrafo anterior será reduzida em 05 (cinco) anos para professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

A remuneração do servidor em disponibilidade não poderá ser inferior a 01 (um) salário mínimo.

O retorno à atividade de servidor em disponibilidade será mediante aproveitamento obrigatório, em caso de vacância de cargo de atribuições e vencimento compatível com o anteriormente ocupado.

O órgão de pessoal determinará o imediato aproveitamento do servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer em órgão ou entidade da Administração Municipal.

No aproveitamento terá preferência o servidor que estiver a mais tempo em disponibilidade e, no caso de empate, o que contar mais tempo de serviço público municipal.

O aproveitamento de servidor que se encontre em disponibilidade dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, mediante inspeção por junta médica oficial.

Se julgado apto, o servidor assumirá o exercício do cargo no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de aproveitamento.

Verificando-se redução de sua capacidade física ou mental que inviabilize o exercício das atribuições antes desempenhadas.

Constatada a incapacidade definitiva para o exercício de qualquer atividade no serviço público, o servidor em disponibilidade será aposentado.

Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo de 30 (trinta) dias, salvo em caso de doença comprovada em inspeção por junta médica oficial.

Esta hipótese configurará abandono de cargo, apurada mediante processo administrativo, na forma desta Lei.

Os servidores ocupantes de cargo em comissão ou investidos em função gratificada terão substitutos indicados por ato normativo da Administração, ou previamente designados pela autoridade competente.

Em caso excepcional, atendido à conveniência da Administração, o titular do cargo de direção, chefia ou assessoramento poderá ser nomeado ou designado, cumulativamente, como substituto para outro cargo da mesma natureza, até que se verifique a nomeação ou designação do titular. Nessa hipótese o servidor somente perceberá o vencimento correspondente a um cargo, cabendo-lhe fazer a devida opção.

Havendo excepcional interesse público, a substituição temporária de servidor efetivo poderá se dar mediante contratação por tempo determinado, na forma que a lei estabelecer, e não na forma que o Administrador entender.

Dentre as vantagens e direitos do servidor, temos a jornada normal de trabalho dos servidores municipais não será superior a 06 (seis) horas diárias, e o período normal da semana de trabalho não excederá a 30 (trinta) horas.

A jornada mínima dos servidores atenderá à conveniência da Administração e poderá ser diferenciada de acordo com a necessidade de cada setor, devendo ser fixada por decreto, ato do Poder Executivo.

O período extraordinário só será assim considerado quando requisitado justificadamente pela chefia imediata, não podendo exceder o limite máximo de 02 (duas) horas diárias.

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá o período extraordinário exceder o limite máximo previsto no parágrafo anterior, para a realização de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à Administração.

Atendendo à conveniência e à necessidade de serviço, poderá ser adotado o sistema de compensação de horários estabelecido por decreto, novamente, ato do Poder Executivo.

A jornada de trabalho pode ser fixada de forma distinta à acima citada, sempre que o serviço público exigir o regime de escalonamento de trabalho, respeitando-se o limite semanal.

O servidor terá direito a repouso semanal remunerado, bem como nos dias de feriado civil e religioso.

A remuneração do dia de repouso corresponderá a um dia normal de trabalho para cada semana trabalhada.

Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda 6 (seis) horas, será concedido um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma 1 (uma) hora, não podendo exceder de 2 (duas) horas.

Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, conceder-se-á um intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Não poderá haver prestação de serviço extraordinário durante o intervalo acima citado.

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

Será assegurado o tratamento remuneratório isonômico para os trabalhadores com funções iguais ou semelhantes, dentro do mesmo nível de escolaridade, observando-se a igualdade de direitos, obrigações e deveres, independentemente do tipo ou regime de vínculo empregatício.

Nenhum servidor poderá receber mensalmente, a título de remuneração, importância superior aos limites estabelecidos pela Constituição da República.

A revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais será feita por meio de lei específica, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal, sem distinção de índices.

Nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou proventos, salvo por imposição legal ou mandado judicial, ou autorização expressa do servidor, nos limites legais.

Mediante autorização do servidor, poderá consignação em folha de pagamento em favor de terceiros, por meio de celebração de convênio, a critério da Administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

A remuneração e os proventos não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de decisão judicial.

As reposições e indenizações ao Erário poderão ser descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou proventos, em valores atualizados.

Quando constatado pagamento indevido ao servidor por erro no processamento da folha, a reposição ao Erário poderá ser feita em uma única parcela no mês subsequente.

O servidor em débito com o Erário que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitá-lo.

Será inscrito em dívida ativa para cobrança judicial o débito que não houver sido quitado no prazo previsto.

O recebimento de quantias indevidas poderá ensejar processo administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade e aplicação das penalidades cabíveis.

O servidor perderá:

- a remuneração do dia, se não comparecer ao serviço, salvo por motivo legal ou por moléstia devidamente comprovada nos termos deste Estatuto (Lei nº 2.177/2005);
- a parcela da remuneração diária proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos mensais, exceto nos casos de compensação de horários ou quando devidamente autorizados ou justificados pela autoridade competente;
- 1/3 (um terço) da remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;
- metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.

Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, sendo vedada a sua vinculação, ressalvada a Lei que instituir o plano de cargos e carreiras poderá estabelecer a relação entre o maior e o menor vencimento pago pelo Município.

Considera-se vencimento o valor correspondente ao vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei como de caráter permanente.

Os vencimentos são irredutíveis, desde que observados os limites dispostos na Constituição da República.

O menor vencimento não será inferior a 1 (um) salário mínimo.

Por vantagem compreende-se todo o estipêndio diverso do vencimento recebido pelo servidor e que represente efetivo proveito econômico.

São vantagens a serem pagas aos servidores: gratificações e adicionais; abono familiar; auxílio reclusão; auxílio-funeral.

As vantagens do abono família e auxílio reclusão serão concedidas na forma da legislação competente e não da Lei nº 2.177/2005.

As vantagens previstas nesta Seção não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de acréscimos pecuniários ulteriores.

Além dos vencimentos e vantagens previstos nesta Lei, serão deferidos os adicionais e as gratificações seguintes: gratificação natalina; gratificação por serviço extraordinário; adicional por tempo de serviço; adicional pelo exercício de atividade insalubre, perigosa ou penosa; adicional noturno; e gratificação produtividade.

As gratificações e adicionais somente se incorporarão aos vencimentos ou proventos nos casos indicados em lei.

Aos ocupantes de cargo em comissão alheios aos quadros de pessoal permanente do Município será concedida apenas a gratificação natalina.

Ao servidor investido em função gratificada, com atribuições de chefia, direção ou assessoramento, é devido gratificação pelo seu exercício, a ser acrescida à sua remuneração.

Os valores das funções gratificadas e da remuneração de cargos comissionados serão especificados nos decretos que as instituir, para atender a encargos previstos na organização administrativa do Município.

Somente serão designados para o exercício de função gratificada servidores ocupantes de cargo efetivo no Município de Ananindeua.

A criação de função gratificada dependerá de dotação orçamentária para atender às despesas dela decorrentes.

As funções gratificadas não constituem situação permanente.

A gratificação natalina será paga, anualmente, a todo servidor municipal, inclusive os ocupantes de cargos em comissão, independentemente da remuneração a que fizer jus.

A gratificação natalina corresponderá a 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo exercício, da remuneração devida em dezembro do ano correspondente.

A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de exercício será tomada como mês integral.

A gratificação natalina poderá ser paga em duas parcelas, devendo ser integralizado seu pagamento até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

O pagamento de cada parcela será tomado por base a remuneração devida no mês em que ocorrer o pagamento.

A segunda parcela será calculada com base na remuneração em vigor no mês de dezembro, abatida a importância da primeira parcela pelo valor pago.

Caso o servidor deixe o serviço público municipal, a gratificação natalina será paga proporcionalmente ao número de meses de exercício no ano, com base na remuneração do mês em que ocorrer a exoneração ou demissão.

A gratificação natalina será estendida aos inativos e pensionistas, com base nos proventos e na pensão que perceberem na data do pagamento daquela.

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

O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho e de 100% (cem por cento) quando executado aos domingos e feriados, exceto nos casos em que a escala de trabalho seja exigência do cargo que o servidor ocupa ou em que haja legislação específica.

O cálculo da hora será efetuado sobre o vencimento do servidor.

O serviço extraordinário realizado no horário do serviço noturno prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia a 05 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor/hora acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, e será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra.

Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas diárias.

O serviço extraordinário será precedido de autorização da chefia imediata, que justificará o fato.

O exercício de cargo em comissão, bem como a função de confiança, exclui a gratificação por serviço extraordinário.

O servidor que receber importância relativa à gratificação por serviço extraordinário não prestado será obrigado a restituí-la de uma só vez, ficando, ainda, sujeito à punição disciplinar, caso tenha agido de má-fé.

É vedado conceder gratificação por serviço extraordinário com objetivo de remunerar outros serviços ou encargos.

O adicional por tempo de serviço é vantagem permanente, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo adquirido em razão do transcurso de 05 (cinco) anos de efetivo exercício no Município de Ananindeua.

Por quinquênio de efetivo exercício no serviço público municipal, será concedido ao servidor um adicional correspondente a 5% (cinco por cento) do vencimento de seu cargo efetivo, sendo devido a partir da primeira remuneração a ser paga depois de completado o período aquisitivo, até o limite de 07 (sete) quinquênios.

Serão considerados tempos de serviço, para concessão do benefício previsto no caput deste artigo, os afastamentos computados como de efetivo exercício.

Os servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substância tóxica, radioativa ou com risco de vida fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

Os percentuais relativos aos adicionais tratados nesta Subseção são os definidos pelas Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho, os casos omissos serão estabelecidos em decreto de iniciativa do Poder Executivo.

O servidor que fizer jus a mais de um dos adicionais deverá optar por um deles, sendo vedado o recebimento cumulativo dessas vantagens.

O direito ao adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

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

A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais acima citados, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Na concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade, serão observadas as situações especificadas nas Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho.

Os locais de trabalho e os servidores que operam com raios-x ou substâncias radioativas devem ser mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Os servidores a que se refere este artigo devem ser submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

O serviço noturno, já demonstrado acima, é prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia a 05 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor/hora acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo do serviço noturno incidirá sobre o valor da hora normal de trabalho acrescido do respectivo percentual de extraordinário.

Nos casos em que a jornada de trabalho diário compreender um horário entre os períodos diurnos e noturnos, o adicional será pago proporcionalmente, às horas de trabalho noturno.

A gratificação de produtividade será concedida aos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Finanças que atuem na fiscalização do recolhimento dos tributos de responsabilidade do Município. Esta gratificação será paga em decorrência do aumento real da arrecadação dos tributos municipais mediante ações de fiscalização tributária.

A gratificação de que trata este artigo será regulamentada por meio de decreto a ser expedido pelo Chefe do Poder Executivo e o índice deverá ser de no mínimo 50% (cinquenta por cento) e no máximo 100% (cem por cento), calculados sobre o vencimento base do servidor.

A gratificação a que se refere este artigo para efeito algum será incorporada ao vencimento base do servidor, que somente a perceberá enquanto estiver no exercício do cargo.

Será concedido o abono familiar (calculado por lei específica) ao servidor, ativo ou inativo, cuja remuneração não ultrapasse o limite estabelecido em lei, desde que sejam atendidas as seguintes condições: por cônjuge, quando inválido ou mentalmente incapaz e que não tenha renda própria; e por filho inválido ou mentalmente incapaz, sem renda própria.

Compreende-se o filho de qualquer condição, o enteado, o adotivo, bem como o menor que, mediante autorização judicial, estiver sob a guarda e o sustento do servidor.

Ao pai e mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

A invalidez, para efeito deste artigo, corresponde à incapacidade total e permanente para o trabalho, comprovada mediante inspeção médica oficial.

Considera-se renda própria ou atividade remunerada, o recebimento de importância igual ou superior ao menor vencimento pago no Município.

Esse benefício será concedido mediante a apresentação de certidão expedida pelo Instituto Nacional de Seguridade Social ou outro que vier substituí-lo, atestando que o beneficiário não recebe nenhuma remuneração.

Ocorrendo o falecimento do servidor, o abono familiar continuará a ser pago diretamente a seus beneficiários ou por intermediário da pessoa em cuja guarda se encontrem, enquanto fizerem jus à concessão.

Com o falecimento do servidor e à falta do responsável pelo recebimento do abono familiar, será assegurado aos beneficiários o direito à sua percepção, enquanto assim fizerem jus.

Passará a ser efetuado ao cônjuge o pagamento do abono familiar relativo ao beneficiário que vivia sob a guarda e sustento do servidor falecido.

Caso o servidor não haja requerido o abono familiar relativo a seus dependentes, o requerimento poderá ser feito após sua morte pela pessoa em cuja guarda e sustento se encontrem, operando seus efeitos a partir da data do pedido.

Nenhum desconto incidirá sob o abono familiar, nem este servirá de base a qualquer contribuição, ainda que para fins de previdência social.

Lei Municipal definirá o valor do abono familiar.

Todo aquele que, por ação ou omissão, der causa a pagamento indevido de abono familiar ficará obrigado à sua restituição, sem prejuízo das demais cominações legais.

À família do servidor em atividade é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores e situações:

- 2/3 (dois terços) da remuneração quando afastado por motivos de prisão em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão (o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido);
- metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de
- condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.

O pagamento de auxílio reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

O auxílio funeral é devido à família do servidor falecido, ainda que ao tempo de sua morte estivesse em disponibilidade ou aposentado, em valor equivalente ao menor vencimento pago pelo Município.

No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão de um dos cargos ocupados.

Aplica-se o disposto no parágrafo anterior quando se tratar de hipótese de acumulação de proventos com vencimentos.

Será concedido transporte à família do servidor quando este falecer fora do Município, no desempenho do cargo ou de serviço.

O auxílio-funeral será pago também ao servidor por morte do cônjuge, convivente ou filho menor ou inválido.

O auxílio funeral será pago à pessoa da família que houver comprovadamente custeado o funeral, no prazo de 03 (três) dias úteis, por meio de procedimento sumário.

Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, mediante comprovação de despesa.

O pagamento será autorizado pela autoridade competente, à vista da certidão de óbito e demais documentos.

E, ainda, tem as indenizações.

Considera-se indenização todo valor pecuniário percebido pelo servidor para evitar ocorrência de gastos pessoais extraordinários pelo exercício de suas atribuições.

ções. Não incidirá sobre as indenizações desconto de qualquer natureza, nem poderão ser computadas para percepção de qualquer vantagem.

São indenizações pagas ao servidor: ajuda de custo e diárias.

A ajuda de custo destina-se à compensação das despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, desloque-se da sede do Município por período superior a 30 (trinta), dias nas seguintes situações:

- quando passar a ter exercício em localidade distante da sede do Município;
- quando designado para serviço, programa de treinamento ou outra atividade fora do Município.

Os critérios e os valores da ajuda de custo serão fixados por meio de decreto.

Na hipótese de quando passar a ter exercício em localidade distante da sede do Município, a ajuda de custo será calculada sobre o vencimento do servidor, não podendo exceder à importância correspondente a 3 (três) meses do respectivo vencimento.

Não será concedida ajuda de custo:

- aos ocupantes de cargo em comissão alheios aos quadros de pessoal permanente do Município;
- ao servidor cedido a outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios;
- ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumilo, em virtude de mandato eletivo.

Será concedida nova ajuda de custo ao servidor que voltar a ter exercício na sede do Município.

O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo, no prazo de 5 (cinco) dias, quando injustificadamente, não se apresentar no local para onde foi designado e quando, antes de findo o desempenho da atividade que lhe foi cometida, regressar por vontade própria, pedir exoneração ou abandonar o serviço. A responsabilidade pela restituição atinge, exclusivamente, a pessoa do servidor.

A restituição será proporcional aos dias de serviço não prestados.

Porém, não haverá obrigação de restituir a ajuda de custo nos casos de exoneração de ofício ou de retorno por motivo de doença comprovada.

Sobre as diárias, ao servidor, inclusive o ocupante de cargo em comissão, que for designado para serviço, curso ou outra atividade fora do Município, por período de até 30 (trinta) dias, serão concedidas diárias, para custeio das despesas de viagem.

A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.

O servidor que receber diárias e não se afastar do Município, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Observe que na hipótese de o servidor retornar ao Município, em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, deverá restituir as diárias recebidas em excesso, no prazo de 5 (cinco) dias.

A concessão de ajuda de custo impede a concessão de diárias e vice-versa.

Os critérios e os valores das diárias serão fixados através de decreto, ato do Poder Executivo.

Os servidores municipais titulares de cargo efetivo serão aposentados:

- por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável;
- compulsoriamente, aos 70 (setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;
- voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:
 - a) 60 (sessenta) anos de idade e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher;
 - b) 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos servidores, ressalvados os casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei federal, e não nesta Lei nº 2.177/2005.

Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em 5 (cinco) anos, ou seja, 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição, se homem, e 50 (cinquenta) anos de idade e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, se mulher, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

O tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade.

Na contagem do tempo de contribuição não serão computados:

- qualquer forma de tempo fictício;
- o tempo prestado concomitantemente com outro cargo, emprego ou função;
- o tempo já computado para a concessão de qualquer aposentadoria prevista nesta lei ou por outro regime de previdência social;
- o tempo que ultrapassar o exigido para a obtenção de aposentadoria.

Entende-se por doença profissional a que decorrer das condições do serviço, devendo o laudo da junta médica municipal estabelecer rigorosa caracterização.

Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingres-

so no serviço público, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de parkinson, nefropatia grave, espondiloartrose anquilosante, estado avançado da doença da paget (osteíte deformante), síndrome da imunodeficiência adquirida – AIDS, contaminação por radiação e outras previstas em lei federal, com base nas conclusões da medicina especializada.

A aposentadoria compulsória será automática e declarada por ato da autoridade competente, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade limite de permanência no serviço ativo.

A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato.

A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde por período definido em lei específica.

Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

O servidor que retornar à atividade após a cessação dos motivos que causaram sua aposentadoria por invalidez terá direito, para todos os fins, salvo para o de promoção e férias, à contagem do tempo relativo ao período de afastamento.

Para efeito de aposentadoria, é assegurada a contagem recíproca de tempo de contribuição na Administração Pública e na atividade privada, rural e urbana.

Os proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria e corresponderão à totalidade da remuneração.

Não integram os proventos as vantagens temporárias ou transitórias.

Os proventos de aposentadoria e a pensão, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

O benefício da pensão será igual aos proventos de aposentadoria percebidos pelo servidor falecido, ou corresponderá ao valor dos proventos a que teria direito o servidor em atividade na data do seu falecimento.

Os proventos de aposentadoria e a pensão não poderão ser inferiores a 1 (um) salário mínimo, nem superiores aos limites estabelecidos pela Constituição da República.

Observado o disposto no artigo anterior, os proventos de aposentadoria e a pensão serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo estendidos aos inativos e aos pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, ou que serviu de referência para a concessão do benefício da pensão.

Aplica-se o limite acima citado, de que não poderá receber mais que recebia no exercício do cargo, à soma total de proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o Regime Geral de Previdência Social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com

remuneração de cargo acumulável na forma da Constituição da República, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

Essas regras previdenciárias não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão alheios aos quadros de pessoal permanente do Município.

Agora vamos tratar das licenças.

Concederá ao servidor licença:

- para tratamento de saúde;
- à gestante, à adotante e à paternidade;
- por acidente em serviço;
- por motivo de doença em pessoas da família;
- para o serviço militar;
- para concorrer ou exercer cargo eletivo;
- para desempenho de mandato classista;
- para tratar de interesse particular;
- prêmio.

O servidor somente poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses nos casos dos incisos licença por acidente, para o serviço militar e para o desempenho de mandato classista.

Uma vez findo o período de licença, deverá o servidor retornar ao seu cargo no primeiro dia útil subsequente, sob pena de ser considerado como faltoso neste e nos demais dias em que não comparecer, salvo demonstre justificativa acolhida nesta lei.

Fica vedado o exercício de atividade remunerada durante o período das licenças previstas para licenças para tratamento de saúde; à gestante, à adotante e à paternidade; por acidente em serviço; e por motivo de doença em pessoas da família.

Ao servidor que se encontre no período de estágio probatório, só poderão ser concedidas as licenças para tratamento de saúde; à gestante, à adotante e à paternidade; por acidente em serviço; e serviço militar.

Ao ocupante de cargo em comissão só poderão ser concedidas as licenças para tratamento de saúde; à gestante, à adotante e à paternidade; e por acidente em serviço.

A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

O pedido de prorrogação de qualquer licença deverá ser apresentado, no mínimo, 5 (cinco) dias antes de findo o prazo respectivo.

Indeferido o pedido, será contada como licença o período compreendido entre a data da conclusão desta e a do conhecimento denegatório da prorrogação pretendida.

Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Para licença até 15 (quinze) dias, a inspeção será feita por médico indicado pelo Município e, se por prazo superior, nos termos da legislação específica.

Sempre que necessária, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.