

Certifico e dou fé que este ato foi publicado no PLACARD da Prefeitura Municipal na presente data. Itaberaí (GO) 13/02/2012

Secretário da Administração



LEI Nº 1.185/2012, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2012.

“Dispõe Sobre Reformulação do Sistema de Classificação de Cargos e o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Efetivos do Poder Executivo do Município de Itaberaí e dá Outras Providências.”

A CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERAÍ, Estado de Goiás aprovou e eu, PREFEITO MUNICIPAL, sanciono a seguinte Lei;

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos, de Provimento Efetivo, do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal e dá outras providências.

Parágrafo Único – O sistema de Classificação e o Plano de Carreira do Servidor, instituído por esta Lei, tem por objetivos a estruturação do Quadro de Pessoal, a valorização da função pública, o incentivo ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento profissional do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e a continuidade da ação administrativa.

Art. 2º - Para efeitos desta lei adotam-se as definições abaixo, como também aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, que com estas não diverjam:

I – Cargo: é o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor, para realização em tempo parcial ou integral, com denominações próprias, criadas por lei, em número certo e remuneradas pelos cofres públicos;

II – Cargo de Provimento Efetivo: é o cargo provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público, de Provas ou de Provas e Títulos, cujo ocupante adquire direito a estabilidade depois de cumprido o estágio probatório;

III – Classe: desdobramento do cargo em agrupamentos tendo como critérios os graus de dificuldade, que por natureza ou afinidade, seja, exigido ou esperado para o desempenho das várias funções próprias de cada cargo; as classes constituem os degraus para a promoção na carreira do servidor.

IV – Carreira: conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade, constituindo a linha natural de ascensão funcional do servidor, observada a escolaridade, qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

V – Grupo Ocupacional: conjunto de carreiras ou classes ou ainda cargos isolados, que digam respeito a atividades profissionais correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicado em seu desempenho.

VI – Quadro: é o quantitativo dos cargos, considerando-se como quadro permanente, os de provimento efetivo.

Parágrafo Único – O cargo e a classe poderão ter a mesma denominação. Quando o cargo de provimento efetivo, constante do anexo II, não apresentar desdobramento, será considerada a existência de uma classe única com a mesma denominação do cargo.

Art. 3º - A definição das atribuições dos cargos e classes, suas respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimentos exigidos para o desempenho de atividades do cargo serão os constantes do anexo IV.

Art. 4º - Os cargos de provimento efetivo e as respectivas classes, número de vagas, níveis, vencimentos, pré-requisitos e descrição sumária das atribuições são os constantes dos anexos I, II, III e IV desta lei.

§ 1º - A referência "a" da Tabela de Vencimentos corresponde ao valor inicial dos diferentes níveis.

§ 2º - Complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento, habilitação profissional exigida, está estruturada nos distintos Grupos Ocupacionais especificados a seguir:

I – Administrativo e Financeiro: que compreende os cargos cujos ocupantes desempenham atribuições de cunho administrativo e burocrático relacionadas principalmente ao controle e registro de atos e fatos, ao atendimento ao público e ao suporte das atividades da administração pública. Os cargos deste grupo requerem desempenho intelectual;

II – Assistência Social: que compreende os cargos cujas atribuições são voltadas ao desempenho de atividades de assistência social à população menos favorecidas por recursos financeiros;

III – Operacional: que compreende os cargos cujas atribuições são voltadas ao desempenho de atividades fim da administração pública, voltadas principalmente à execução de obras e manutenção de serviços públicos de competência do Município. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento preponderantemente prático e exigem considerável desempenho físico;

IV – Educação: compreende os cargos administrativos da Educação, ou seja, aqueles cuja função complementa o sistema educacional no município, dando suporte ao magistério público municipal;

V – Magistério: regido por legislação específica do Município, que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas à atividade fim, de competência constitucional do Município, para atender a demanda educacional. Caracterizam-se pela exigência de conhecimento teórico, habilitação e desempenho intelectual;

VI – Saúde: que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas ao atendimento das necessidades da população, relacionadas à Saúde. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento teórico e prático e conforme o cargo, habilitação profissional específica e exige desempenho intelectual.

Art. 5º - É assegurado aos portadores de deficiência física, o direito de inscrição nos concursos públicos para cargos compatíveis com suas condições físicas, de acordo com a legislação em vigor.

Art. 6º - Os cargos criados por esta lei serão preenchidos gradativamente:

I – pelo enquadramento no nível I, referência correspondente ao tempo de serviço já prestado ao município até a sanção desta lei, nas letras “a” a “m”, de acordo com o constante do anexo II, dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo, em cargos com a mesma nomenclatura, ou no cargo em que foi transformado de acordo com o estipulado no anexo III, ou equivalente, caso o anterior seja extinto sem que seja acoplado em outro;

II – pela nomeação, conseqüente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo;

III – transitoriamente pela contratação de servidores por prazo determinado, por até um ano prorrogável por mais um, já autorizado por esta lei, em caráter de excepcional interesse público, consoante o disposto no inciso IX do art. 37, da Constituição Federal;

§ 1º - Fica dispensada a exigência de escolaridade, prevista para os cargos descritos nesta Lei, no enquadramento dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

§ 2º - A nomeação para o exercício de cargo de provimento efetivo, conseqüente à aprovação em concurso público, será efetuada sempre na classe inicial de cada cargo.

§ 3º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, não perderá esta condição quando designado para ocupar cargo de provimento em comissão, sendo-lhe assegurada a percepção da vantagem relativa ao Adicional por Tempo de Serviço e a manutenção do vínculo com Regime Próprio de Previdência do Município.

Art. 7º - O enquadramento mencionado no inciso I, do art. 6º, será efetuado por decreto do Executivo Municipal, obedecendo aos seguintes princípios:

I – Sejam ocupantes de cargos efetivos na data de aprovação desta lei;

II – é expressamente vedada a redução do vencimento básico ou do Adicional por Tempo de Serviço, regularmente concedido por motivo do enquadramento.

III – o servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento, até 30 (trinta) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordância com o enquadramento divulgado.

IV – os servidores contratados por tempo determinado em caráter excepcional, não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta lei, permanecendo vinculados ao regime jurídico estatutário e previdenciário do município.

Art. 8º - A partir do enquadramento nesta lei, os servidores do quadro efetivo seguirão normalmente a sua carreira, com todos os direitos e vantagens aqui previstos.

TÍTULO II DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 9º - Considera-se vencimento a contrapartida em espécie, regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, por plantão ou carga horária semanal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

§ 1º - O servidor perceberá vencimento proporcional, quando o período de prestação do serviço for inferior ou superior à carga horária estabelecida para o seu cargo.

§ 2º - O servidor perderá a remuneração dos dias em que faltar ao serviço injustificadamente.

8

§ 3º - Salvo por imposição legal, autorização do servidor ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração.

Art. 10 – Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente à referência em que está enquadrado o servidor, dentro do nível fixado por lei para o seu cargo ou classe.

Art. 11 – Os ocupantes de cargos de provimento efetivo de todos os grupos ocupacionais terão para a respectiva classe um vencimento básico considerado inicial (referência “a”) e mais 11 (onze) referências, sendo a referência “m” a maior da classe.

Parágrafo Único – A diferença de uma referência para a seguinte corresponde a 3% (três por cento) do vencimento da referência imediatamente anterior.

Art. 12 – Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada nível, proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

Art. 13 – Os cargos de atribuições iguais ou assemelhados, cujo desempenho implique em idêntico conhecimento, responsabilidade, escolaridade e volume de trabalho, terão isonomia de vencimentos.

Parágrafo Único – A isonomia de vencimentos diz respeito a cargos assemelhados e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

Art. 14 – Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor, como contrapartida pelos serviços prestados, incluindo o vencimento básico, acrescido das vantagens previstas em lei que tenham sido legalmente atribuídas.

TÍTULO III DO PLANO DE CARREIRA

Art. 15 – O avanço de uma para outra referência, dentro do mesmo nível, é a passagem para a referência imediatamente superior, do mesmo cargo e nível, dentro das condições previstas nesta lei.

Art. 16 – Considera-se Plano de Carreira a oportunidade proporcionada ao servidor efetivo para:

I – progressão funcional que consiste na passagem de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, mediante avaliação de desempenho;

II – promoção que consiste na passagem de um nível para outro, do mesmo cargo que ocupa, respeitada a exigência de habilitação e escolaridade, de acordo com as necessidades da administração;

III – readaptação que consiste no reenquadramento do servidor em outra classe, mediante solicitação do mesmo ou ex-ofício, por motivos de ordem física, condicionada a existência de vaga e vedada à redução de vencimentos, salvo com concordância expressa do servidor.

Parágrafo Único – A diferença de valores entre um nível e outro, para efeito de promoção, será de 10% (dez por cento);

Art. 17 – A progressão horizontal será precedida de avaliação anual de desempenho do servidor, devendo ser concedida a cada 03 (três) anos, dentre os ocupantes da classe imediatamente inferior.

§ 1º - A primeira progressão horizontal será concedida após 05 (cinco) anos de admissão do servidor no cargo efetivo.

§ 2º – A avaliação de desempenho para a progressão de servidores deverá levar em conta as avaliações anuais, ficando ainda estabelecidos os seguintes limites e critérios para sua concessão:

I – houver completado 05 (cinco) anos no início da carreira e 03 (três) anos de efetivo exercício nas demais referências, não sendo admitidas mais de 10 (dez) faltas injustificadas no período;

II – não houver sofrido, no período, pena disciplinar, prevista nesta lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município;

III – ter sido aprovado na avaliação de desempenho;

IV – ter cumprido o estágio probatório;

Art. 18 – A progressão funcional levará em conta conjuntamente os critérios de merecimento e antiguidade na referência.

Parágrafo Único – A idade do servidor será usada como critério de desempate, quando da avaliação do servidor para a progressão funcional e também para a promoção.

Art. 19 – O servidor terá direito a avaliação de desempenho para progressão funcional, a cada período de 05 (cinco) anos na primeira 03 (três) anos nas demais, contados da data de enquadramento em determinada referência.

Parágrafo Único – Perde o direito a progressão, na avaliação de desempenho, o servidor que durante o período de interstício:

I – receber formalmente 05 (cinco) na primeira e 03 (três) advertências ou 01 (uma) suspensão do serviço.

