

LEI Nº 1.884/2009

SÚMULA: Estabelece o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores do Município de Goioerê, Estado do Paraná e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE GOIOERÊ, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU, E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores efetivos e comissionados do Município de Goioerê, Estado do Paraná, submetidos ao regime jurídico estatutário.

Art. 2º Esta lei estabelecerá a classificação dos cargos efetivos em grupos e subgrupos ocupacionais, tomando por base as características, as peculiaridades e complexidade de suas atividades para definição do nível salarial, disciplinando também o ingresso no quadro do Município, o enquadramento e o desenvolvimento funcional do servidor na carreira.

Art. 3º O Plano de Carreira tem por objetivo incentivar a busca continuada da eficiência na prestação dos serviços públicos à população, o constante aperfeiçoamento e o conseqüentemente desenvolvimento e valorização profissional.

Art. 4º Para efeitos desta lei ficam estabelecidas as seguintes definições:

I – cargo público: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidas ao servidor público, criado por lei com denominação própria, número certo e vencimento específico, provido e exercido na forma da lei;

II – servidor público: é toda pessoa física legalmente investida em cargo público ou cargo em comissão;

III – quadro de cargos: é o conjunto de atividades e atribuições pertencente à carreira existente no Município;

IV – provimento: é o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público;

V – carreira: é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de conhecimento necessário para desempenhá-las;

VI – grupo ocupacional: é o conjunto de cargos que dizem respeito às atividades profissionais correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados em seu desempenho;

VII – interstício: é o lapso de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional;

VIII – promoção Funcional: é a passagem do servidor de um cargo para outro, desde que cumprido o estágio probatório no cargo anterior, com a prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IX – progressão funcional: é a passagem do servidor de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, cumprido o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, ocorrendo por merecimento e por antigüidade;

X – vencimento: é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício de seu cargo, nos termos da lei;

XI – referência: é a posição ocupada pelo servidor público na tabela salarial, em virtude de sua situação funcional dentro do cargo em que está enquadrado;

XII – nível: é a posição indicativa do valor do vencimento dentro da tabela salarial;

XIII – função gratificada: é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar o servidor detentor de função pública, pelo exercício de encargos em nível de chefia, direção e assessoramento;

XIV – cargo de provimento em comissão: é o cargo de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, de encargo essencialmente de chefia, assessoramento e direção, criado por lei.

XV – lotação: é a unidade administrativa onde o servidor exercerá suas atividades;

XVI – transferência ou relotação: é a redistribuição do servidor para as unidades administrativas, no âmbito de cada órgão ou entidade, visando atender o interesse do serviço.

CAPÍTULO II DAS ATIVIDADES E DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS E FUNÇÕES DO MUNICÍPIO

Art. 5º - São consideradas atividades do Servidor Municipal:

I – as relacionadas com a permanente manutenção necessária ao cumprimento dos objetivos da municipalidade;

II – as inerentes ao exercício de direção, coordenação, assessoramento assistência e execução;

III – as relativas a apoio e desenvolvimento de atividades que objetivem proporcionais condições essenciais à harmônica execução dos serviços públicos de encargo da municipalidade.

Art. 6º O quadro de cargos do Município de que trata esta lei compreendem:

I – os cargos efetivos integrantes das carreiras;

II – os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração;

III – as funções gratificadas, as quais estarão vinculadas ao cargo efetivo.

Art. 7º Para efeitos desta lei, observadas as diretrizes traçadas pela legislação municipal, e estrutura organizacional, são cargos de livre nomeação e exoneração, integrando o quadro de cargos da Administração Pública Municipal:

I – secretários municipais, procuradores e/ou equivalentes: tratam-se de cargos de natureza política, portanto, caracterizado como agente político nomeados.

II – diretor de órgão e/ou equivalentes: tratam-se de cargos exercidos pelos seus titulares com cargo de Diretor de Departamento, em comissão ou em Função Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

III – chefes de divisão e/ou equivalentes em órgão ou entidade: tratam-se de cargos exercidos pelos seus titulares com cargo de Chefe de Divisão, em comissão ou em Função

Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

IV – assessores e/ou equivalentes em órgão ou entidade: tratam-se de cargos em comissão ou em Função Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

§ 1º Os cargos de que trata este artigo serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo público de natureza técnica ou profissional.

§ 2º Não será criado cargo em comissão para exercício de atividades específicas atribuída ao cargo efetivo.

Art. 8º As funções gratificadas são destinadas aos encargos de direção, chefia, assessoramento, não caracterizados como cargo comissionado, devendo ser instituídas por lei, as quais, obrigatoriamente, deverão ser exercidas por servidores detentores de cargos efetivos.

§ 1º A criação de função gratificada dependerá da existência de dotação orçamentária para atender às despesas, nos termos da legislação pertinente.

§ 2º As funções gratificadas não constituem situação permanente, mas vantagem transitória pelo efetivo exercício da chefia, ficando sua designação e exoneração, a critério do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO DO GRUPO OCUPACIONAL E DA ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 9º Os cargos efetivos serão classificados em grupos ocupacionais, sendo os grupos ocupacionais, divididos em subgrupos e organizados de acordo com as características, natureza profissional, peculiaridades e complexidade de suas atribuições, nos termos do estabelecido no anexo I, o qual integra esta lei, classificando em:

- I – Grupo Ocupacional Básico – G.O.B;
- II – Grupo Ocupacional Médio – G.O.M;
- III – Grupo Ocupacional Profissional – G.O.P.

Art. 10. Os grupos ocupacionais serão constituídos levando em consideração as atribuições dos cargos efetivos, de acordo com as características a seguir discriminadas:

I – O Grupo Ocupacional Básico – G.O.B.: compreende os cargos efetivos que possuem atribuições com características de apoio operacional, serviços gerais e/ou que exija conhecimento prático para o seu exercício.

II – O Grupo Ocupacional Médio – G.O.M.: compreende os cargos públicos que detenham atribuições de características administrativa e organizacional de média complexidade e/ou que exija conhecimento de natureza técnica.

III – O Grupo Ocupacional Profissional – G.O.P.: compreende os cargos públicos que detenham atribuições de elevado grau de conhecimento, composto de formação teórica e prática de nível superior, exigindo para o seu provimento, a graduação superior, em nível de licenciatura ou bacharelado, com registro no conselho ou órgão competente, quando o exercício do cargo público assim exigir, ou a habilitação específica na área de atuação em nível de pós-graduação.

Art.11. A Estrutura de Cargos Efetivos do Município desmembradas em Grupo Ocupacional Básico, Grupo Ocupacional Médio e Grupo Ocupacional Profissional, serão divididos em Subgrupos Ocupacionais, levando em consideração, a formação, nível de conhecimento teórico e prático exigido, a complexidade de suas atribuições e o salário praticado no mercado, na forma do Anexo I, desta Lei.

Art. 12. Os cargos efetivos do Município constarão em seus respectivos grupos e subgrupos ocupacionais com a especificação da jornada de trabalho e quantitativo de vagas.

Art. 13. Os cargos efetivos que motivados pela modernização da carreira, forem declarados extintos, transformados, ou que se extinguirão a medida que se vagarem, constarão do Anexo II, parte integrante desta lei.

Art. 14. A descrição das atribuições dos cargos efetivos e de comissão, a formação teórica e prática e os demais requisitos exigidos para investidura nos respectivos cargos serão objetos de regulamentação, a ser editada pelo Chefe do Poder Executivo, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta lei.

CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

Art. 15. O provimento dos cargos efetivos de que trata esta lei, far-se-á, mediante prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado de livre nomeação e exoneração.

Parágrafo único. A investidura no cargo efetivo dos candidatos aprovados em concurso público obedecerá, rigorosamente, a lista de classificação.

Art. 16. O prazo de validade do concurso será de até dois anos, prorrogável uma única vez, por igual período, a critério da Administração.

Art. 17. Durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos serão convocados com prioridade sobre os novos concursados para assumir o cargo efetivo.

Art. 18. Ao ser investido em cargo efetivo, o servidor terá os seus direitos e deveres regidos por legislação municipal e/ou federal, observados os comandos constitucionais pertinentes e passará a integrar o Plano de Carreira, Cargos e Salários, de que trata esta lei, no nível inicial da referência do respectivo subgrupo ocupacional em que estiver o cargo posicionado.

Art. 19. Será vedada a designação de servidor municipal para o exercício de atividade diversa daquela prevista para o cargo efetivo em que estiver enquadrado, sob pena de responsabilidade da autoridade que der a causa, exceto quando se tratar de cargo de provimento em comissão.

Parágrafo único. A nomeação de servidor seja a que título for, só se efetivará nos casos previstos em legislação federal e/ou municipal, observados os comandos constitucionais pertinentes.

Art. 20. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de natureza especial é devida retribuição pelo seu exercício.

§ 1º Os cargos de Secretário Municipal e Procurador Jurídico são de natureza política, portanto, caracterizado como agente político.

§ 2º Os Secretários Municipais e Procurador Jurídico são agentes políticos nomeados e titulares dos cargos estruturais à organização política do Município, ocupantes dos cargos que compõem o arcabouço constitucional Município.

§ 3º Os agentes políticos serão remunerados, exclusivamente, por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer outra espécie remuneratória, o que nos permite referir-se à remuneração dos agentes políticos meramente como subsídio.

§ 4º Os cargos de Assessoramento são de natureza em comissão ou em Função Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

§ 5º O cargo de Controlador Interno, de natureza exclusiva de Função Gratificada e deve ser ocupado somente por servidor público efetivo, conforme disposto em Lei Municipal específica.

§ 6º Os servidores efetivos que forem designados para os cargos de Assessoramento poderão optar por uma das duas remunerações ou do cargo em comissão ou do recebimento da função gratificada adicionada ao seu salário base.

§ 7º A remuneração dos cargos de Assessoramento em Assessoria Jurídica, Contábil e Controlador Interno em comissão limita-se em 50% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 8º Nos casos de servidores públicos efetivos que forem nomeados para os cargos de Assessoramento em Assessoria Jurídica, Contábil e Controlador Interno e que optarem pela função gratificada, a remuneração entre o salário base mais a gratificação por função, excluído as demais verbas, também não poderá exceder aos 50% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 9º A remuneração dos cargos de Assessoramento em Assessoria de Comunicação Social, Assuntos Universitários, Assessoria de Planejamento e Assessoria de Controle de Projetos em comissão limita-se em 30% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 10. Nos casos de servidores públicos efetivos que forem nomeados para os cargos de Assessoramento em Assessoria de Comunicação Social, Assuntos Universitários, Assessoria de Planejamento e Assessoria de Controle de Projetos e que optarem pela função gratificada, a remuneração entre o salário base mais a gratificação por função, excluído as demais verbas, também não poderá exceder aos 30% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 11. Os Departamentos são de natureza de Diretoria, exercidos pelos seus titulares com cargo de Diretor de Departamento, em comissão ou em Função Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

§ 12. Os servidores efetivos que forem designados para os cargos de Diretor poderão optar por uma das duas remunerações ou do cargo em comissão ou do recebimento da função gratificada adicionada ao seu salário base.

§ 13. A remuneração dos cargos de Diretores em comissão limita-se em 30% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 14. Nos casos de servidores públicos efetivos que forem nomeados para os cargos de diretores e que optarem pela função gratificada, a remuneração entre o salário base mais a gratificação por função, excluído as demais verbas, também não poderá exceder aos 30% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 15. As Divisões são de natureza de Chefia, exercidos pelos seus titulares com cargo de Chefe de Divisão, em comissão ou em Função Gratificada, declarados por lei de livre nomeação e exoneração, são ocupados, independentemente de concurso público, mediante ato discricionário da Administração, motivo pelo qual aquele que o exerce não adquire direito à continuidade da função.

§ 16. Os servidores efetivos que forem designados para os cargos de Chefe de Divisão poderão optar por uma das duas remunerações ou do cargo em comissão ou do recebimento da função gratificada adicionada ao seu salário base.

§ 17. A remuneração dos cargos de Chefe de Divisão em comissão limita-se em 20% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

§ 18. Nos casos de servidores públicos efetivos que forem nomeados para os cargos de Chefe de Divisão que optarem pela função gratificada, a remuneração entre o salário base mais a gratificação por função, excluído as demais verbas, também não poderá exceder aos 20% dos subsídios mensais do Prefeito Municipal.

I. Os cargos de chefes de divisão terão gratificação de 70% ou 60% ou 50%, sobre o salário recebido, conforme disposições nas alíneas “a”, “b” e “c” deste inciso.

a) Os cargos de chefes de divisão que gozarão das gratificações no percentual de 70% estão previstos no ANEXO IV, da Lei que dispõe sobre a Estrutura Administrativa, com grau de função gratificada FG 3.

b) Os cargos de chefes de divisão que gozarão das gratificações no percentual de 60% estão previstos no ANEXO IV, da Lei que dispõe sobre a Estrutura Administrativa, com grau de função gratificada FG 4.

c) Os cargos de chefes de divisão que gozarão das gratificações no percentual de 50% estão previstos no ANEXO IV, da Lei que dispõe sobre a Estrutura Administrativa com grau de função gratificada FG 5.

Art. 21. As regras gerais para a realização de concurso público serão objetos de regulamentação específica, a ser editada por ato do Chefe do Poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data da publicação desta lei.

§ 1º Os concursos públicos serão abertos por edital, no qual constar-se-á, obrigatoriamente:

I – o cargo efetivo a ser provido;

II – o nível de formação exigida, bem como outros requisitos necessários a investidura no cargo efetivo;

III – o nível de vencimento;

IV – o número de vagas para cada cargo efetivo;

V – as matérias, os programas ou o nível exigido e os tipos de processo de seleção ou tarefas que constituirão as provas;

VI – os critérios a serem estabelecidos em caso de empate;

VII – o prazo de validade do concurso;

VIII – outros critérios gerais, exigências e/ou informações que se fizerem necessárias, observado o Regulamento Geral de Concurso e a legislação específica.

§ 2º A nomeação do candidato vincula-se obrigatoriamente às condições previstas no Regulamento Geral de Concurso e no respectivo edital, sendo nula a que não atender as exigências.

Art. 22. Constituem requisitos mínimos para a investidura nos cargos efetivos:

I – Grupo Ocupacional Básico – G.O.B.: a formação mínima do ensino fundamental incompleto;

II – Grupo Ocupacional Médio – G.O.M.: a formação mínima do ensino fundamental completo até o 3º grau incompleto e/ou formação técnica específica, quando tratar-se de atividade profissional regulamentada;

III – Grupo Ocupacional Profissional – G.O.P.: a Formação mínima de graduação superior e, quando for o caso, a habilitação específica na área de atuação em nível de pós-graduação.

§ 1º Para o cargo efetivo que exija escolaridade de forma incompleta em nível médio e de terceiro grau, o candidato deverá ter concluído, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da habilitação exigida para atender o requisito.

§ 2º A comprovação da escolaridade e demais requisitos exigidos deverá ser efetuada por ocasião da nomeação para o respectivo cargo.

Art. 23. A Administração Municipal se reserva no direito de convocar os candidatos aprovados no concurso para o provimento de cargo a medida de sua necessidade, obedecendo-se os prazos de validade de cada concurso e a respectiva ordem de classificação.

Parágrafo Único. Preenchidas as vagas ofertadas, os candidatos aprovados poderão ser nomeados, dependendo da abertura de novas vagas no quadro de pessoal.

Art. 24. São considerados requisitos básicos para a nomeação:

I – aprovação em concurso público de provas e/ou de provas e títulos;

II – ser brasileiro nato ou naturalizado;

III – não estiver exercendo cargo ou emprego público ou recebendo aposentadoria em condições não consideradas acumuláveis, vedada pela Constituição Federal;

IV – apresentação dos documentos comprovando a habilitação dos requisitos exigidos para o cargo;

V – estar em dia com as obrigações eleitorais;

VI – estar em dia com as obrigações militares;

VII – gozar de boa saúde física e mental, comprovada mediante exame pré-admissional;

VIII – não registrar antecedentes criminais, encontrando-se no pleno exercício dos seus direitos civis e políticos;

IX – não ter sofrido, no exercício de função pública, penalidade por prática de atos desabonadores;

X – outros requisitos previstos em lei, regulamento ou edital específico.

Art. 25. As pessoas portadoras de deficiência serão nomeadas para as vagas que lhe forem destinadas, observadas as exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, definidas em legislação específica.

Art. 26. O candidato, ao ser nomeado, passará por um processo de integração no ambiente de trabalho, devendo o órgão de administração, através de programas de treinamento, levar ao seu conhecimento as normas da Administração Municipal, seus direitos e deveres, bem como outras informações necessárias ao desempenho de seu cargo.

Art. 27. A nomeação não vinculará o servidor a uma unidade ou área específica da Administração Municipal, podendo o servidor ser transferido ou relotado em outra unidade, porém sempre justificado pelo interesse público.

Art. 28. É vedado, a partir da data da publicação desta lei, o provimento de cargo público em extinção, ou aqueles que se extinguirão ao vagarem previstos no Anexo II, parte integrante desta lei.

CAPÍTULO V DA PROMOÇÃO FUNCIONAL E DA PROGRESSÃO FUNCIONAL.

Art. 29. Promoção Funcional é a passagem do servidor estável de um cargo efetivo para outro, através, mediante a prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º Para a Promoção Funcional do servidor estável deverá ser obedecida, rigorosamente, a lista de classificação, sendo desclassificado àquele que deixar de atender a todas as exigências especificadas em edital.

§ 2º A promoção funcional do servidor estável será efetivada, não havendo a necessidade de desvinculação do quadro do Município para ser investido na nova situação, sendo lhe preservado todos os direitos até então adquiridos.

§ 3º A promoção do servidor importará no seu remanejamento para o órgão em que a vaga esteja sendo oferecida no momento da convocação para assumir o cargo.

§ 4º Cumprirá novo estágio probatório na forma prevista em Lei, o servidor estável que for nomeado para outro cargo, sendo reconduzido ao cargo anteriormente ocupado em caso de inaptidão no novo cargo, exceto em caso de falta grave, punível com demissão.

Art. 30. O servidor ao obter a promoção funcional, será reenquadrado no plano de carreira, cargos e salários, em razão da nova situação, no nível inicial da referência do respectivo subgrupo ocupacional em que estiver posicionado o cargo público decorrente da promoção.

Parágrafo único. Se o reenquadramento previsto neste artigo resultar em situação de vencimento inferior ao anteriormente percebido, fica assegurado ao servidor à irredutibilidade de vencimentos, devendo o seu posicionamento ocorrer em nível de vencimento igual ou imediatamente superior ao anteriormente recebido.

Art. 31. Progressão funcional é a passagem do servidor estável, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo efetivo e tabela de vencimento em que se encontrar enquadrado, sendo apurada a cada interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, ocorrendo por antigüidade e por mérito, observado os seguintes critérios:

I – por antigüidade, mediante a permanência no cargo, automaticamente, para o nível imediatamente superior àquele em que se encontrar;

II – por mérito, intercalada com a progressão por antigüidade, sendo limitada a 02 (dois) níveis de avanço na tabela salarial, desde que não extrapole o limite máximo de gasto com pessoal, sendo processada na forma estabelecida em regulamento específico, a ser editado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 32. Não concorrerá à progressão funcional, perdendo o respectivo direito, o servidor que durante o interstício de 02 (dois) anos, se enquadrar dentro de qualquer das situações especificadas abaixo:

I – permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 50 (cinquenta) dias, contínuos ou não;

II – afastar-se do emprego em virtude de prisão judicial, por prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias;

III – faltar ao serviço sem justificativa, a partir de 01 (um) dia;

IV – afastar-se em licença para trato de interesses particulares, a partir de 01 (um) dia.

V – afastar-se para prestar serviço militar, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias;

VI – Afastar-se por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 30 (trinta) dias;

VII – sofrer penalidade de suspensão, a partir de 1 (um) dia;

VIII – afastar-se do cargo por acidente em serviço ou doença profissional, por prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias, contínuos ou não;

IX – afastar-se para concorrer a cargo eletivo sujeito à legislação eleitoral, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias;

X – afastar-se para o exercício de mandato eletivo, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias;

XI – ficar à disposição de órgão público não-vinculado ao Município, sem ônus para a origem, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Os servidores estáveis quando no exercício de cargo em comissão ou função gratificada farão jus a progressão funcional, tendo a sua conduta e desempenho avaliadas da mesma forma que os demais servidores.

Art. 33. Os efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional serão retroativos à data do vencimento do respectivo interstício do servidor.

Art. 34. O Chefe do Poder Executivo editará regulamento específico disciplinando o processo de progressão funcional, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data da publicação desta lei.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE CONDUTA E DESEMPENHO E DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 35. Os instrumentos de avaliação de conduta e desempenho na progressão funcional, com a finalidade de apurar o mérito do servidor, considerará, dentre outros fatores que forem previstos no regulamento específico, os seguintes fatores:

I – Eficiência;

II – desenvolvimento profissional;

III – iniciativa;

IV – produtividade;

V – qualidade de serviço;

VI – colaboração/cooperação;

VII – dedicação;

VIII – disciplina;

IX – postura comportamental;

X – relacionamento humano;

XI – responsabilidade.

Art. 36. A avaliação de conduta e desempenho terá com finalidade principal, o apontamento das deficiências apresentadas pelo servidor, visando determinar a sua correção, mediante treinamento ou outros meios específicos, tendo como propósito a busca contínua da melhoria dos serviços disponibilizados à comunidade.

Art. 37. Na elaboração dos instrumentos de avaliação de conduta e desempenho, deverão ser adotados modelos que atendam às características e peculiaridades das atividades desempenhadas pelos cargos respectivos, bem como as condições em que são exercidas tais funções, observado os seguintes requisitos:

I – adequação dos instrumentos de avaliação as peculiaridades dos cargos componentes da carreira;

II – avaliação periódica;

III – contrapartida do servidor para obtenção dos propósitos almejados pelo órgão público;

IV – acompanhamento da conduta/desempenho do servidor;

V – cientificação do resultado da avaliação ao servidor para que ele possa tomar as medidas corretivas, se necessário.

Art. 38. A avaliação de desempenho do servidor será efetuada anualmente, em formulário específico, nos termos da regulamentação própria, com a apuração da pontuação do interstício para efetivos da definição da progressão funcional determinada pela média simples da soma das avaliações.

Art. 39. Visando a coordenação geral do processo de progressão funcional será constituída uma Comissão Especial, composta por 1 (um) representante de cada Secretaria, sendo presidida pelo responsável pela administração do plano de cargos e salários e/ou órgão de Recursos Humanos.

Art. 40. Compete à Comissão Especial do Processo de Progressão Funcional, em conjunto com o órgão de recursos humanos, dentre outras atribuições a serem estabelecidas em regulamento, as seguintes:

I – coordenar, orientar, fiscalizar e viabilizar o processo de progressão funcional;

II – efetuar o levantamento dos servidores com direito a progressão, providenciando todo material necessário ao procedimento de avaliação;

III – promover treinamento entre as chefias, avaliadores e demais servidores sobre os procedimentos a ser adotado no acompanhamento do desempenho e/ou comportamento do servidor, de forma a obter a uniformização dos critérios de avaliação;

IV – conscientizar os avaliadores sobre a necessidade de se efetuar a avaliação do servidor condizente com o seu real desempenho, sob pena de responsabilidade;

V – determinar ou apurar mediante processo administrativo indícios de irregularidades procedidas na avaliação de desempenho;

VI – determinar a revisão da avaliação, sempre que constatado que a mesma não condiz com o real comportamento do servidor;

VII – avaliar a titulação apresentada pelo servidor para determinar se a mesma é inerente à área de atuação.

Art. 41. Verificando indícios de irregularidades na avaliação de desempenho do servidor, por ação ou omissão dos avaliadores, a Administração Municipal providenciará a abertura de processo administrativo visando a apuração da responsabilidade dos envolvidos.

§ 1º Comprovado por meio de processo administrativo que os avaliadores agiram de má fé, efetivando a avaliação do servidor em desacordo com o seu real comportamento e desempenho, serão tomadas as seguintes providências pela autoridade competente:

I – retirada do direito da progressão funcional correspondente ao respectivo interstício dos servidores envolvidos.

II – exoneração do cargo de chefia, quando investido nesta condição;

III – determinação de reavaliação do servidor com a participação de outros avaliadores.

§ 2º Além das providências especificadas acima, poderão ser aplicadas outras penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Municipais ou em regulamentação especial decorrente da prática de irregularidade.

§ 3º A má fé será caracterizada quando houver disparidade significativa, tanto a maior, quanto a menor, entre o real comportamento e desempenho do servidor e o resultado de sua avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VII DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 42. A municipalidade investirá na qualificação profissional de seus servidores, como forma de valorização dos recursos humanos e na busca contínua da eficiência e qualidade do serviço público, através de programas regulares de aperfeiçoamento e especialização.

Art. 43. A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de forma integrada aos sistemas de carreira, sempre considerando:

I – a formação inicial, instituída para preparação dos servidores recém contratados, transmitindo-lhes conhecimento, métodos, técnicas, habilidades adequadas ao desempenho das atividades, seus direitos e deveres;

II – os programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, destinados à atualização do servidor em geral, habilitando-o ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao respectivo cargo.

Art. 44. O Órgão de Recursos Humanos estabelecerá:

I – as áreas a serem contempladas com treinamento, de acordo com levantamento das necessidades e deficiências apresentadas;

II – os cursos de aperfeiçoamento a serem disponibilizadas aos servidores, priorizando as áreas mais necessitadas;

III – a duração dos cursos de aperfeiçoamento e especialização.

Art. 45. Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas para este fim ou pelas unidades próprias dos órgãos do sistema de pessoal.

Art. 46. Além dos cursos regulares, poderão ser oferecidos outros que aprimorem o desempenho do servidor.

Art. 47. A Administração Municipal poderá instituir vantagem adicional ao servidor no percentual de até 2% (dois) por cento, para cada interstício de progressão, por participação em programas de aperfeiçoamento, na forma a ser definida por ocasião da regulamentação da progressão funcional.

Art. 48. Para promover o treinamento dos servidores, o Município poderá instituir bancas de instrutores, compostas por servidores municipais, de comprovado conhecimento de matérias

específicas da administração municipal, com a finalidade de ministrar treinamento para os demais servidores.

Parágrafo único. A participação do servidor como ministrante de treinamento será considerado como fator adicional na avaliação de desempenho, como também, o município poderá instituir gratificação para esses servidores, quando o exercício dessas atividades ocorrerem fora do horário de expediente.

CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO

Art. 49. As tabelas salariais contemplando todos os cargos efetivos dispostos em seus respectivos Grupos e subgrupos ocupacionais integrarão o Anexo III desta Lei, sendo compostas por 30 (trinta) níveis cada, as quais serão reajustadas de acordo com a legislação municipal aplicável.

Art. 50. É vedada a atividade remunerada de cargos, empregos e funções públicas, abrangendo autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, exceto quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer o disposto no artigo 51, desta lei:

- I – a de dois cargos, empregos ou funções de professores;
- II – a de um cargo, emprego ou função de professor com outro técnico ou científico;
- III – a de dois cargos, empregos ou funções públicas privativas de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

Art. 51. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do artigo 40, 42 e 142 da Constituição Federal com remuneração de cargo, emprego, ou função pública, ressalvados os cargos, empregos ou funções acumuláveis, previstas no artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em livre nomeação e exoneração.

Parágrafo único. A vedação prevista no *caput* deste artigo, não se aplica aos membros de poder e aos inativos, servidores e militares, que, até a data de 15 de dezembro de 1998, tenha ingressado novamente no serviço público por concurso público de provas ou de provas e títulos, e pelas demais formas previstas na Constituição Federal, sendo lhes proibida a percepção de mais de uma aposentadoria pelo regime de previdência a que se refere o art. 40 da Constituição Federal, aplicando-se-lhes, em qualquer hipótese, o limite de que trata o § 11 deste mesmo artigo.

Art. 52. A remuneração e os subsídios dos ocupantes de cargos públicos do Município, os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebida cumulativamente ou não, incluída as vantagens pessoais ou de qualquer natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito, nos termos do inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 53. A remuneração dos servidores públicos e os subsídios dos secretários municipais somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

Art. 54. Sempre que for reajustado os vencimentos dos servidores em atividade, o reajuste será estendido aos inativos e pensionistas na mesma proporção e na mesma data, de acordo com o disposto no § 8º do art. 40 da Constituição Federal.

CAPÍTULO IX
DA IMPLANTAÇÃO DO ENQUADRAMENTO E DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E
TRANSITÓRIAS

Art. 55. Os servidores ocupantes de cargos público no Município serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo I, parte integrante desta lei, cujas atribuições sejam da mesma natureza, mesmo grau de dificuldade e responsabilidade que estiverem ocupando na data da vigência desta lei.

Art. 56. O enquadramento do servidor no plano de carreira, cargos e salários será efetuado no respectivo subgrupo ocupacional em que o cargo estiver posicionado, em nível cujo salário seja igual ou imediatamente superior ao anteriormente recebido, ficando assegurado ao servidor a irredutibilidade salarial.

Art. 57. Os servidores enquadrados na forma prevista nesta lei, somente serão submetidos à progressão funcional por merecimento, depois de cumprido o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, contados a partir da implantação deste Plano de Carreira.

Art. 58. Ficarão incorporadas a esta lei todas as determinações constitucionais, legislações federais e estaduais que expressamente abrangerem os servidores públicos municipais.

Art. 59. Constarão do Anexo II, parte integrante desta Lei, os cargos efetivos que motivados pela modernização da carreira, forem declarados extintos, ou que se extinguirão à medida que se vagarem.

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 60. Fica o Poder Executivo autorizado a abrir créditos suplementares para atender às despesas decorrentes da implantação deste Plano.

Art. 61. O Poder Executivo expedirá os atos necessários ao fiel cumprimento desta lei, no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias, contados da sua vigência.

Art. 62. Fica autorizada a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Art. 63. Será considerado como data base para fins de reajuste salarial o dia 31 de março.

Parágrafo único. Fica estipulado o índice INPC ou outro que vier a substituí-lo para os fins do caput deste artigo

Art. 64. Fazem parte integrante desta lei o Anexo I, II e III.

Art. 65. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, gerando seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010.

Art. 66. Fica revogada a Lei 1773/2008 e suas alterações, bem como, todas as demais disposições em contrário.

PAÇO MUNICIPAL “14 DE DEZEMBRO”
Em, 15 de Dezembro de 2009.

LUIZ ROBERTO COSTA
Prefeito Municipal

ANEXO I
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DE GOIOERÊ.

GRUPO OCUPACIONAL BÁSICO – GOB			
SUBGRUPO OCUPACIONAL BÁSICO 1 – GOB 1			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOB1 – 1002	Auxiliar de Serviços Gerais	40 hs.	300
GOB1 – 1007	Vigia	40 hs.	50
SUBGRUPO OCUPACIONAL BÁSICO 2 – GOB 2			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOB2 – 1103	Operador de Processadora de Leite de Soja	40 hs.	01
GOB2 – 1104	Pedreiro	40 hs.	15
GOB2 – 1105	Soldador	40 hs.	01
SUBGRUPO OCUPACIONAL BÁSICO 3 – GOB 3			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOB3 – 1200	Eletricista de Manutenção	40 hs.	04
SUBGRUPO OCUPACIONAL BÁSICO 4 – GOB 4			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOB4 – 1300	Mecânico	40 hs.	07
GOB4 – 1302	Motorista	40 hs.	50
GOB4 – 1303	Operador de Máquina	40 hs.	15
GOB4 – 1305	Torneiro Mecânico	40 hs.	01
GRUPO OCUPACIONAL MÉDIO – GOM			
SUBGRUPO OCUPACIONAL MÉDIO 1 – GOM 1			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOM1 - 2003	Atendente de Consultório Odontológico	40 hs.	08
GOM1 – 2004	Auxiliar de Enfermagem	40 hs.	30
GOM1 – 2005	Auxiliar de Laboratório	40 hs.	05
GOM1 – 2007	Instrutor de Artes	40 hs.	06
GOM1 – 2010	Professor de Artes	40 hs.	03
GOM1 – 2011	Professor de Artes Musicais	40 hs.	01
SUBGRUPO OCUPACIONAL MÉDIO 2 – GOM 2			
CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOM2 – 2100	Auxiliar Administrativo	40 hs.	30
GOM2 – 2101	Telefonista	40 hs.	05

SUBGRUPO OCUPACIONAL MÉDIO 3 – GOM 3

CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOM3 – 2203	Técnico Agrícola	40 hs.	04
GOM3 – 2205	Técnico em Enfermagem	40 hs.	07
GOM3 – 2206	Técnico Desportivo	40 hs.	15
GOM3 – 2207	Agente Fiscal	40 hs.	10

SUBGRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL 1 – GOP 1

CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOP1 – 3000	Médico 20 h	20 hs.	02
GOP1 – 3002	Advogado	20 hs.	01

SUBGRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL 2 – GOP 2

CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOP2 – 3100	Arquiteto	40 hs.	01
GOP2 – 3102	Assistente Social	40 hs.	03
GOP2 – 3103	Engenheiro Civil	40 hs.	01
GOP2 – 3105	Farmacêutico Bioquímico	40 hs.	03
GOP2 – 3107	Nutricionista	40 hs.	02
GOP2 – 3110	Psicólogo	40 hs.	02
GOP2 – 3111	Tecnólogo Ambiental	40 hs.	01
GOP2 – 3112	Médico Veterinário	40 hs.	01
GOP2 – 3114	Psicopedagogo	40 hs.	02
GOP2 – 3115	Enfermeiro	40 hs.	07
GOP2 – 3116	Dentista	40 hs.	02

ANEXO II
QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO QUE SE EXTINGUIRÃO AO VAGAR

CÓDIGO DO CARGO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	NÚMERO DE CARGOS
GOB1 – 1001	Auxiliar de Marcenaria	40 hs.	01
GOB1 – 1003	Contínuo	40 hs.	02
GOB1 – 1004	Coveiro	40 hs.	01
GOB1 – 1005	Merendeira	40 hs.	03
GOB2 – 1100	Almoxarife	40 hs.	02
GOB2 – 1101	Atendente de Dentista	40 hs.	02
GOB2 – 1102	Borracheiro	40 hs.	01
GOB3 – 1201	Marceneiro	40 hs.	02
GOB3 – 1202	Telefonista de Teleposto	40 hs.	03
GOB4 – 1301	Mestre de Obras	40 hs.	02
GOB4 – 1304	Serralheiro	40 hs.	01
GOM1 – 2002	Atendente Social	40 hs.	02
GOM1 – 2009	Instrutor Técnico Desportivo	40 hs.	01
GOM3 – 2200	Assistente de Formação Profissional	40 hs.	01
GOM3 – 2201	Desenhista	40 hs.	01
GOM3 – 2202	Escriturário	40 hs.	25
GOM3 – 2204	Técnico de Radiologia	40 hs.	01
GOP2 – 3108	Oficial Administrativo	40 hs.	04