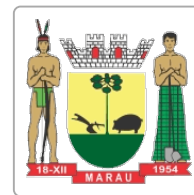


LEI Nº 5255, DE 18 DE MARÇO DE 2016

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO SERVIDOR PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MARAU, SUAS AUTARQUIAS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.



Prefeito Municipal de Marau, no uso de suas atribuições legais, FAÇO SABER, em cumprimento ao disposto na **Lei Orgânica** do Município e Marau, que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Município de Marau, vinculados à Administração Direta, bem como as autarquias criadas pelo Município, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal.

Art. 2º O plano instituído por esta Lei obedece ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos estabelecidos no âmbito municipal, e aplica-se àqueles servidores nomeados para cargo de provimento efetivo do Município, excetuados os ocupantes do Quadro de Servidores do Magistério, disciplinado em Lei específica.

Art. 3º O Quadro dos Servidores Públicos é constituído pelo Plano de Classificação de Cargos e Quadros de Pessoal do Poder Executivo Municipal de Marau, disposto na Lei Municipal **4.130**, de 15 de fevereiro de 2007.

Art. 4º O sistema de carreiras no Serviço Público Municipal atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissionais, em consonância com os princípios e fins da administração pública municipal.

Art. 5º Além dos princípios elencados no art. 37 da Constituição Federal de 1988, este plano também observará o seguinte:

I - Habilitação Profissional - condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica.

II - Eficiência - habilidade técnica e relações humanas que evidencie adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo.

III - Consciência Social - comprometimento com as transformações sociopolíticas e com o papel que lhe compete na gestão pública.

IV - Valorização Profissional - condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade.

V - Sustentabilidade - Garantia da valorização profissional com a manutenção do

equilíbrio econômico-financeiro.

CAPÍTULO II DA CARREIRA DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES

Art. 6º A política norteadora do Plano Carreira da Administração Direta do Município de Marau, suas Autarquias fundadas nos princípios de flexibilidade e maximização da realização do potencial individual do servidor, têm por objetivos:

I - a busca de um serviço público qualificado;

II - a valorização do servidor;

III - proporcionar aos servidores oportunidades de ascensão na carreira;

IV - estimular a participação, estabelecendo a confiança mútua entre o Município e o servidor, fundada no diálogo sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional; e

V - prezar pelo desenvolvimento e retenção de propriedade imaterial no serviço público municipal.

SEÇÃO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 7º A Carreira do Servidor Público Municipal é integrada pelo correspondente cargo de provimento efetivo e estruturada em até 04 (quatro) níveis de habilitação, estabelecidos de acordo com a escolaridade e/ou titulação do servidor, nos termos da legislação vigente e em até 07 (sete) classes, dispostas gradualmente, com acesso através de tempo de serviço, qualificação e assiduidade.

Art. 8º O Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Executivo Municipal é integrado e estruturado em Grupos, Categorias Funcionais e Padrões, conforme disposto no artigo 4º da Lei Municipal nº 4.130/2007.

SEÇÃO III DO RECRUTAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 9º O recrutamento para os cargos efetivos far-se-á para a classe inicial de cada categoria funcional, mediante concurso público, nos termos disciplinados no Regime Jurídico dos Servidores do Município.

Art. 10 O servidor que, por força de concurso público for provido em cargo de outra categoria funcional, será enquadrado na classe "A" da respectiva categoria, iniciando nova contagem de tempo de exercício para fins de progressão.

Parágrafo único. Nessa situação, deverá requerer seu novo enquadramento para fins

de promoção.

CAPÍTULO III

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 11 A evolução funcional é o crescimento do servidor público no exercício do cargo de provimento efetivo e dar-se à quando preenchidos os requisitos mínimos estabelecidos nesta Lei, acontecendo de duas formas: progressão e promoção, fundamentadas na qualificação, na conduta profissional e no tempo de serviço prestado no município.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO DE CLASSE

Art. 12 Progressão é a passagem do servidor para uma classe imediatamente superior a ocupada dentro da mesma categoria e em sentido horizontal.

Parágrafo único. Cada categoria funcional terá 07 (sete) classes, designadas por letras de A até G, sendo esta última a final de carreira.

Art. 13 O percentual incidirá sobre o vencimento básico do padrão de cada cargo, de forma não cumulativa correspondente a sete por cento (7%) entre cada classe, a partir da classe inicial até atingir a última classe de desenvolvimento funcional.

Art. 14 Anualmente serão realizadas avaliações para a progressão nas classes, e delas participarão todos os servidores que atenderem aos seguintes requisitos:

I - Não tenha sofrido nenhuma penalidade disciplinar nos 12 meses anteriores à avaliação;

II - Não tenha gozado nenhuma licença sem remuneração nos 12 meses anteriores à avaliação;

III - Não ter nenhuma falta não justificada nos 12 meses anteriores a avaliação;

IV - não ter mais de 03 faltas justificadas ao trabalho nos 12 meses anteriores a avaliação, exceto as licenças para servidores estudantes, conforme rito estatutário;

V - não ter mais de 15 dias de atestado, nem ter gozado licenças para tratamento de saúde por prazo superior a 30 dias consecutivos ou intercalados nos 12 meses anteriores à avaliação;

VI - não ter mais de 12 atrasos e/ou saídas antecipadas do trabalho, justificadas ou não, nos últimos 12 meses que antecedem à avaliação. Atrasos estes cuja soma não pode ultrapassar 06 horas de trabalho.

VII - Não tenha gozado de licença para cuidar de pessoa da família por mais de 10 dias consecutivos ou intercalados, nos 12 meses anteriores à avaliação.

Parágrafo único. Excetuam-se aos casos acima listados a licença por acidente de trabalho, licença maternidade e as doenças listadas na Portaria Interministerial MPAS/MS Nº 2.998, de 23 de agosto de 2001.

Art. 15 Cada cargo se situa dentro da categoria funcional, inicialmente na classe A, e a ela retorna quando vago.

Art. 16 A progressão a cada classe obedecerá aos seguintes critérios de tempo e merecimento:

I - para a classe A - ingresso automático através de provimento do cargo;

II - para a classe B:

- a) três (03) anos de interstício na classe A;
- b) ser estável;
- c) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que somados perfaçam, no mínimo, sessenta (60) horas;
- d) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

III - para a classe C:

- a) quatro (04) anos de interstício na classe B;
- b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo oitenta (80) horas;
- c) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

IV - para a classe D:

- a) cinco (05) anos de interstício na classe C;
- b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;
- c) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

V - para a classe E:

- a) cinco (05) anos de interstício na classe D;
- b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;
- c) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

VI - para a classe F:

- a) seis (06) anos de interstício na classe E;
- b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100)

horas;

c) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

VII - para a classe G:

a) sete (07) anos de interstício na classe F;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;

c) atestado de assiduidade ao trabalho conforme previsto no artigo 17 desta lei e que comprove a adequação aos requisitos do artigo 14.

Art. 17 A concessão do atestado de assiduidade será realizada mediante certidão funcional a ser emitida pelo setor de Recursos Humanos, nos moldes do ANEXO I, com o parecer de aprovação da Comissão de Avaliação Municipal.

Art. 18 Suspendem a contagem do tempo para efeito do interstício de aquisição do direito à progressão funcional:

I - o tempo em que o servidor estiver em licença para o serviço militar;

II - o tempo em que o servidor estiver em licença para exercício de mandato político;

III - o tempo em que o servidor estiver em licença por interesse particular;

IV - o tempo em que o servidor estiver cedido para mandato classista;

V - o tempo de afastamento preventivo, previsto no artigo 158 do Estatuto dos Servidores Municipais de Marau, salvo se absolvido do respectivo processo.

SUBSEÇÃO I

DO TREINAMENTO PARA FINS DE PROGRESSÃO

Art. 19 A Administração Municipal promoverá treinamentos para os seus servidores com o objetivo de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando qualificar a execução das atividades dos diversos órgãos.

§ 1º O treinamento será denominado interno quando desenvolvido pelo próprio Município, e externo quando executado por órgão ou entidade especializada.

§ 2º Os treinamentos internos serão realizados de forma direcionada as necessidades de cada grupo funcional, com carga horária mínima de 10h por ano.

Art. 20 Os cursos, eventos e congêneres realizados deverão necessariamente possuir conteúdos programáticos diretamente relacionados às atribuições dos grupos funcionais ou funções que exerce.

§ 1º Quando forem oportunizados ou autorizados pela Administração, treinamentos para atualização e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos municipais,

será autorizado o seu afastamento sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º A homologação dos certificados de conclusão dos cursos dos servidores para o exercício do direito à progressão será dada mediante parecer escrito da comissão de avaliação municipal, instituída por esta lei.

Art. 21 Nos treinamentos internos, os temas de cada formação ficam a critério da Administração, conforme o interesse municipal, com base em cada categoria funcional.

SUBSEÇÃO II DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO

Art. 22 O Sistema de Avaliação para fins de progressão será proposto pelos membros da Comissão e regulamentado por Decreto, observando-se:

I - serão avaliados os servidores que tenham, no mínimo, 12 (doze) meses de trabalho consecutivos, no decorrer do período avaliado, inclusive os não estáveis sujeitos a avaliação do estágio probatório;

II - a Avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação;

III - os servidores que detenham função gratificada só serão avaliados se estiverem no desempenho das atividades do seu cargo de origem;

IV - o servidor deverá conhecer sua Avaliação, sendo que a sua recusa não impedirá o prosseguimento do procedimento de avaliação;

V - o servidor poderá interpor recurso da decisão de sua Avaliação Individual na forma do regulamento.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

Art. 23 A promoção é a passagem do servidor de um nível para outro, em sentido vertical, dentro de um mesmo cargo, na mesma referência, e dar-se-á por escolaridade.

Parágrafo único. Os níveis de promoção são designados por algarismos romanos de I a IV.

Art. 24 Os níveis, referentes à habilitação e desenvolvimento do titular do cargo correspondente, são:

II - Ensino Fundamental completo e incompleto:

II - Ensino Fundamental completo e incompleto:	% de promoção
Nível I - formação em nível fundamental	
Nível II - formação em nível médio	7
Nível III - formação em nível técnico	14
Nível IV - formação em nível superior	21

III - Ensino Médio:	% de promoção
Nível I - formação em nível médio	
Nível II - formação em nível técnico	7
Nível III - formação em nível superior	14
Nível IV - especialização lato sensu	21

IV - Ensino Médio + Técnico ou Profissionalizante:	% de promoção
Nível I - formação em nível técnico	
Nível II - formação em nível superior	7
Nível III - especialização lato sensu	14
Nível IV - mestrado	21

V - Ensino Superior:	% de promoção
Nível I - formação em nível superior	
Nível II - formação em nível de pós-graduação em curso de especialização	7
Nível III - mestrado	14
Nível IV - doutorado	21

VI - Ensino Superior com pós graduação:	% de promoção
Nível I - formação em nível de pós-graduação em curso de especialização	
Nível II - mestrado	7
Nível III - doutorado	14
Nível IV - pós-doutorado	21

§ 1º O ingresso na carreira será obrigatoriamente no nível I, assim considerado inicial.

§ 2º A mudança de nível vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado protocolar cópia autenticada do diploma ou certificado de conclusão devidamente registrado por Instituição credenciada pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 3º O nível é pessoal e não se altera com a progressão por classe, sendo vedada a mudança de nível do servidor lotado ou relotado fora do Município, salvo cessão no exercício da função.

§ 4º Os níveis obedecerão a variação percentual acima exposta, a partir do nível inicial até o nível final de desenvolvimento funcional, computados sobre o respectivo vencimento padrão de acesso inicial do cargo, de forma não cumulativa.

§ 5º Para ter direito a promoção, a nova habilitação e desenvolvimento devem ter correlação com as atribuições do cargo e a função que o servidor estiver desenvolvendo. A exceção a essa regra está na conclusão de curso do ensino superior que pode ser em qualquer área.

§ 6º A homologação dos certificados deverá ser realizada pela comissão de avaliação.

§ 6º É vedada a acumulação de duas promoções no mesmo nível.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Art. 25 Fica instituída a Comissão de Avaliação Individual - CAI, composta por 03 (três) membros titulares, servidores efetivos estáveis do Município, e seus respectivos suplentes, os quais substituirão os titulares da CAI em seus afastamentos ou impedimentos legais, a seguir definidos:

I - 02 (dois) representantes da Secretaria de Administração, sendo um destes preferencialmente integrante do Departamento de Recursos Humanos;

II - 01 (um) representante dos Servidores escolhido pelo Sindicato dos Servidores Públicos de Marau;

§ 1º Os membros da Comissão serão designados em portaria e realizarão suas atividades sem prejuízo das respectivas atribuições.

§ 2º Os membros da Comissão deverão possuir, preferencialmente, escolaridade mínima de nível superior.

§ 3º As decisões finais da Comissão de Avaliação - CAI serão tomadas quando estiverem presentes todos os seus membros.

§ 4º Nenhum membro da CAI poderá participar de decisão de recurso próprio, em que for avaliador, ou daquele em que o impetrante seja seu cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da lei.

CAPITULO V DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 26 Ficam submetidos ao disposto nesta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores estatutários da Administração Direta, das autarquias de direito público.

Art. 27 Para fins de direito à progressão prevista nesta Lei, a contagem de tempo de serviço público e os cursos de atualização e aperfeiçoamento serão computados e considerados a partir da vigência desta Lei.

Art. 28 Os servidores ocupantes de cargos providos por concurso na data de publicação desta lei, terão direito a porcentagem na razão de 0,5% por ano completo, limitado a uma porcentagem máxima de 4%, ou seja, aproveitando até 8 anos de trabalho anteriores a publicação desta lei.

Parágrafo único. Não possuem direito a regra de transição exposta no caput do artigo os servidores que ingressarem no serviço público municipal após a publicação desta lei.

CAPITULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29 A promoção e a progressão serão devidas para os habilitados nos termos da presente lei, a partir do mês seguinte ao que houver completado os requisitos exigidos e o período aquisitivo.

Art. 30 A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no artigo 37, XI da Constituição Federal de 1988, sendo vedado, portanto, valores superiores aos percebidos pelo prefeito.

Art. 31 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 32 Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MARAU, aos 18 dias do mês de março do ano de 2016

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE JOSUÉ FRANCISCO DA SILVA LONGO
Prefeito Municipal

ADRIANA VEDANA BROCCO
Secretária Municipal de Administração, Fazenda e Planejamento

Download: Anexo - Lei nº 5255/2016 - Marau-RS