LEI Nº 872/2006, DE 20 DE ABRIL DE 2006

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras do Servidor Público Municipal de Leópolis e dá outras providências.

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras da Administração Pública Direta e da outras providências nas relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal de Leópolis, pertencentes ao Regime Estatutário.

I - PLANO DE CARGOS

Art. 2º - Este plano de carreira é o conjunto de cargos e funções definidos para a execução das atividades inerentes ao Serviço Público Municipal.

Art. 3º - Para efeito desta lei define-se:
a) cargo: conjunto de funções inerentes a um grupo de atividades a ele atribuídas.
b) função: conjunto de tarefas e/ou atribuições específicas vinculadas a um cargo.
c) nível funcional: determinado em decorrência da escala de complexidade das funções inerentes a um cargo e do aprimoramento funcional exigido do ocupante.
d) Classe de vencimentos: é o conjunto de referência salarial, atribuídas a cada nível de um cargo.
e) vaga: cada posto de trabalho independente de estar ou não ocupado.
f) requisitos: são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo.
g) carga horária: número de horas semanais que o ocupante do cargo permanecerá na execução da tarefa afeta ao cargo.
h) referência de vencimento: é o conjunto formado pela letra indicativa da tabela de vencimentos, pelo número indicativo da classe de vencimentos e pela letra indicativa da referência salarial , de conformidade com o disposto no Artigo 9º.

II - DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 4º - Objetivando a similaridade, a estrutura de cargos fica dividida em três grupos ocupacionais, definidos em função das áreas, natureza das atividades e/ou qualificação profissional:
I - GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOO: abriga os cargos que não exigem formação profissional específica, compreendendo atividades e serviços operacionais, incluindo-se ocupações qualificadas e/ou semiqualificadas, caracterizadas pela experiência e conhecimentos teóricos e práticos inerentes a cada função.
II - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO - GME: abriga os cargos profissionais com formação específica de nível médio, independente da área e atividade a desenvolver, que exigem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.
III - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR - GSU: abriga os cargos de nível superior, independente da área ou atividade a ser desenvolvida, que exigem habilitação profissional comprovada.

Art. 5º - Os cargos e respectivos níveis funcionais, requisitos, carga horária, referência de vencimentos e número de vagas de cada um dos grupos ocupacionais que constituem este plano são os constantes da "Estrutura de Cargos" anexos I, II, III e IV, que integram a presente Lei, sendo:
ANEXO – I – Estrutura de Cargos atuais e transformados;
ANEXO – II – A, B e C: Anexo com a descrição de cada cargo;
ANEXO – III - A, B e C: Tabela de Salários;
ANEXO – IV – Manual de atribuições dos cargos de Carreiras do Município de LEÓPOLIS.

Art. 6º - O Poder Executivo regulamentará o "MANUAL DE ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DO MUNICÍPIO DE LEÓPOLIS", descrevendo as funções, tarefas, atribuições e requisitos dos cargos constantes do Anexo IV, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a partir da implantação desta lei.
PARÁGRAFO ÚNICO – Da descrição constará:
a) o grupo ocupacional;
b) a denominação do cargo;
c) a denominação da função;
d) a descrição das tarefas ou atribuições;
e) a carga horária;
f) os requisitos.

III – DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 7º - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, reajustado periodicamente de acordo com a lei.

Phoca PDF

Art. 8º - Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e/ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 9º - Os vencimentos dos cargos definidos pela "ESTRUTURA DE CARGOS", anexo II , são os constantes das tabelas A, B e C, anexo III, que são parte integrante desta Lei.
§1º. As tabelas de vencimentos de que trata o caput deste artigo estão assim classificadas:
a) TABELA "A" - Cargos de nível básico - anexo III - A; abriga os cargos do grupo ocupacional GOO, contendo 06 (seis) classes de vencimentos representados por letras de A à F, cada classe com 20 (vinte) referências salariais, representadas por numerais de "00" a "20".
b) TABELA "B" - Cargos de nível médio - anexo III - B ; abriga os cargos do grupo ocupacional GEM, contendo 11 (onze) classes de vencimentos representados por letras de A à k, cada classe com 20 (vinte) referências, representadas por números de "00" a "20".
c) TABELA "C" - Cargos de nível superior - anexo III - C ; abriga os cargos de nível superior, GSU , contendo 13 (treze) classes de vencimentos representados por letras de A à M, cada classe com 20 (vinte) referências, representadas por números de "00" a "20".
§2º. Entende-se por referência salarial o valor de cada número dentro da série progressiva de avanços horizontais que compõe o nível de vencimento.
§3º. Nas tabelas de vencimentos os níveis são identificados por letras e as referências por números.

IV - DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Art. 10 - O servidor poderá ser designado para exercer FUNÇÃO GRATIFICAÇÃO:
§1º. O servidor designado perceberá, além do vencimento do seu cargo, a função gratificada enquanto estiver no exercício da função.
§2º. São consideradas funções gratificadas para efeito deste artigo:
a) Direção;
b) Chefia;
c) Assessoramento.
§3º. A gratificação de função de que trata o caput deste artigo, será no valor máximo até 60% (sessenta por cento) sobre o vencimento que o servidor tiver recebendo.
§4º. A gratificação de função não se incorpora ao vencimento.
§5º. Nos demais cargos, cujas funções públicas dentro do Poder Executivo Municipal, não são passiveis de pagamento de função gratificada de acordo com a Constituição Federal.

Art. 11 - No ato da designação constará, obrigatoriamente, a função a ser desempenhada, o percentual da gratificação e a lotação.

Art. 12 - O Poder Executivo, dentro dos limites estabelecidos para gratificação de função, poderá atribuir percentagens diferenciadas em decorrência do nível de responsabilidade, complexidade, volume de recursos humanos e materiais afeto a função gratificada.

V - DO PLANO DE CARREIRA

Art. 14 - Considera-se Plano de Carreira a oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional proporcionada ao servidor efetivo estável do quadro geral através de Promoção Horizontal e Vertical.

SUBSEÇÃO I
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 15 - Define-se por Promoção Horizontal o avanço de uma ou mais referências dentro da mesma classe de vencimentos.

Art. 16 - A Promoção Horizontal será concedida a cada dois anos, ao servidor estável, a partir da data de admissão e de acordo com os seguintes critérios:
I – Avanço de uma referência de vencimento ao servidor que obtiver Nota Global de Desempenho (NGD) igual ou superior a 70 (setenta) no período da avaliação de desempenho.
II – Avanço de uma referência de vencimento adicional a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específico em sua área de atuação e devidamente registrado no prontuário funcional, conforme carga horária abaixo definida:
a) Grupo Ocupacional Operacional – GOO – 50 (cinqüenta) horas de treinamento, com certificados com carga horária individual não inferior a 08 (oito) horas;
b) Grupo Ocupacional de Nível Médio – GME - 100 (cem) horas de treinamento, com certificados com carga horária individual não inferior a 12 (doze) horas;
c) Grupo Ocupacional Superior – GSU – 150 (cento e cinqüenta) horas de treinamento, com carga horária individual não inferior a 12 (doze) horas.
III - Avanço de 02 (duas) referências salariais ao servidor que concluir e/ou concluiu o Ensino Médio em nível de 2º. Grau, após o ingresso no serviço público municipal de LEÓPOLIS.
V - Avanço de 05 (cinco) referências salariais ao servidor que concluir e/ou concluiu o Ensino Superior em nível de 3º. grau, após o ingresso no serviço público municipal de LEÓPOLIS.
Parágrafo Único – Os avanços citados nos incisos III e IV, não são cumulativos no caso do servidor concluir os dois níveis de estudos após o ingresso no Município de Leópolis.

SUBSEÇÃO I
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 17 - Define-se por Promoção Vertical a passagem do servidor estável, de um para outro nível dentro do mesmo cargo, valorizando a maturidade funcional.

Art. 18 - A Promoção Vertical é devida a todos os servidores ocupantes de cargo efetivo estável sendo concedida no mês de janeiro de cada ano aos servidores habilitados de acordo com a tabela abaixo:
§1º. Para o servidor ser promovido dentro da carreira vertical, será necessário conseguir no mínimo 600 (seiscentos) pontos a partir da promulgação desta Lei, sendo:

FATOR A CONSEGUIR	PONTOS
Tempo de serviço efetivo no cargo	100 (cem) por pontos ano de trabalho

Phoca PDF

Conclusão de Curso Superior a partir da data de admissão no Município de LEÓPOLIS 200 (duzentos) pontos
Conclusão de Pós – graduação a partir da data de ad-missão no Município de LEÓPOLIS 100 (cem) pontos

§2º. Fica assegurado ao servidor público municipal de LEÓPOLIS acúmulo de pontos entre tempo de serviço e estudo para elevação vertical.
§3º. Fica determinado aos servidores habilitados de conformidade com os parágrafos anteriores, o mês de outubro de cada ano para solicitação de elevação de nível, onde os mesmos deverão apresentar a documentação comprobatória necessária para a referida promoção.
§4º. A partir da promulgação desta Lei e cumprido os requisitos necessários para promoção vertical, fica determinados o limite máximo de 30% (trinta vinte) por cento do número máximo de vagas ocupadas em cada cargo para promoção vertical em cada ano.
§5º. Os servidores habilitados para promoção vertical dentro de cada ano e que não forem promovidos dentro exercício, fica o garantido o direito de concorrerem a promoção no exercício seguinte, garantindo os pontos de estudos quando for o caso.

Art. 19 - Na promoção vertical o enquadramento no novo nível de vencimentos se dará na mesma referência salarial que o servidor estiver recebendo, não podendo ultrapassar um valor maior do 10% (dez) por cento do que vinha recebendo anteriormente.

Art. 20 – É vedada a promoção horizontal e vertical ao servidor que:
I- Tiver sido punido no período da avaliação de desempenho, com pena de suspensão e/ou repreensão e/ou mais de uma advertência;
II- Tiver, no período da avaliação de desempenho mais de 5 (cinco) faltas não justificadas;
III- Estiver respondendo a processo administrativo;
IV- Contar no período da avaliação com mais de 30 dias de licença não remunerada;
V- Tiver obtido na última avaliação de desempenho Nota Global de Desempenho - NGD inferior a 70 (setenta), no caso da promoção horizontal.
§1º. A proibição à promoção horizontal aplica-se também ao servidor que permanecer por período maior de 50% (cinqüenta por cento) do tempo estabelecido no caput do art. 10º. em reescalonamento de função por decisão médica ou em licença para tratamento de saúde, exceto se decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional.
§2º. Na hipótese do inciso III deste artigo, encerrando o processo administrativo com a conclusão de improcedência ou inocência do servidor, este terá direito retroativo à promoção.
§3º. É assegurado à promoção horizontal ao servidor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão, representação sindical da categoria, mandato eletivo e/ou cedidos em cumprimento a convênios firmados e de conveniência do Município, sendo apenas avanço de uma referência salarial horizontal a cada 02 (dois) anos, mesmo ele não sendo avaliado.

VI – DO PROVIMENTO DE VAGAS

Art. 21 - As vagas correspondentes no nível I (um) de cada cargo, serão preenchidas obrigatoriamente por concurso público.

Art. 22 – As vagas correspondentes a níveis diferentes do constante no artigo anterior, serão preenchidas através da promoção vertical, dentro do mesmo cargo, mediante atendimento das seguintes fases, de caráter eliminatório e/ou classificatório:
I. Atingir a pontuação mínima no art. 18;
II. Habilitação especifica para o exercício do cargo;
III. Maior tempo de serviço no Município de LEÓPOLIS.
Parágrafo Único – Verificada a necessidade de preenchimento de vagas dos níveis subseqüentes ao nível I, serão abertas inscrições aos pretendentes, sendo que o processo seletivo será realizado pela Secretaria de Administração através do Departamento de Recursos Humanos.

Art. 23 – O enquadramento no novo nível será feito na mesma referência salarial que o servidor vinha recebendo anteriormente.

VIII - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24 – Fica instituído o sistema de avaliação de desempenho como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos.

Art. 25 - No sistema de Avaliação de Desempenho - AVD, serão considerados o os seguintes fatores:
I. responsabilidade com o patrimônio público;
II. interesse e cooperação no trabalho;
III. relacionamento humano no trabalho;
IV. iniciativa e criatividade;
V. auto desenvolvimento;
VI. ética profissional;
VII. quantidade do trabalho;
VIII. qualidade do trabalho;
IX. Assiduidade.
Parágrafo Único - O resultado final da avaliação será definido pela Nota Global de Desempenho NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação citados neste artigo, considerando a escala de 0 a 100%.

Art. 26 – O período de avaliação de desempenho será de 24 (vinte e quatro) meses e iniciar se á sempre no mês em que o servidor houver completado ano de serviço.

Art. 27 - O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído até 60 dias, subseqüente ao término do período definido no artigo anterior.

Art. 28 – Se houver mudança de função durante o período de avaliação, o servidor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.
Parágrafo Único - Em caso de empate será considerado a função em que o servidor exerceu maior tempo de efetivo exercício.

Phoca PDF

Art. 29 - Compete a uma comissão formada no mínimo por 03 (três) servidores efetivos e com a participação ao superior imediato à responsabilidade pela avaliação de desempenho dos servidores sob sua jurisdição, dentro dos prazos definidos no inciso I, sob coordenação e orientação do Departamento de Recursos Humanos.

Art. 30 - O servidor que obtiver NGD inferior a 50 (cinqüenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação, que estabelecerá os objetivos e metas para correção no período seguinte de avaliação.
§1º. A realização do Programa de Recuperação de Desempenho de que trata o caput deste artigo, será realizado anualmente sob responsabilidade do Departamento de lotação do servidor, de acordo com relatório circunstanciado, constando às deficiências e dificuldades do servidor.
§2º. Enquanto o servidor estiver sob a realização do Programa de Recuperação de Desempenho está impedido de transferência de local de lotação.

Art. 31 - O Poder Executivo regulamentará o sistema de avaliação de desempenho a que se refere este Capítulo, definindo os critérios de pontuação e grau de importância de cada fator.

Art. 32 - Fica instituída a COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD, que terá a competência de:
I. Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.
II. Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41 da Constituição Federal.
III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.
Parágrafo Único - Os membros da CAD, poderão avocar os servidores avaliados, para ratificar e/ou retificar avaliações, desde que necessário para conclusão de processos e/ou efetivação após o mérito do estágio probatório dos servidores.

Art. 33 - A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) membros suplentes, sendo eles estáveis em pelo 20 horas semanais, com mandato de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por igual período, indicados pelos seus pares e nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:
a) Um membro representante da Assessoria Jurídica, com formação em Direito;
b) Dois membros representantes do Poder Executivo, sendo um membro estável do quadro efetivo representando os servidores e outro membro estável do quadro efetivado do Departamento de Recursos Humanos.
c) Dois membros representantes da categoria e/ou do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de LEÓPOLIS, eleitos em assembléia geral, sendo indicados através de cópia da ata que o elegeu.
§1º. A indicação dos membros suplentes obedecerá aos critérios descrito no caput deste artigo.
§2º. O Presidente será eleito dentre os membros da Comissão.
§3º. Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) membros titulares em cada reunião.
§4º. Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto à Comissão de Avaliação de Desempenho:
a) 05 dias úteis para revisão do processo de avaliação por iniciativa do servidor, a contar da ciência do processo.
b) 15 dias úteis para revisão do processo de avaliação por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.
§5º. Fica estipulado o prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho para a apresentação das conclusões finais pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

IX - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 34 - O servidor nomeado em caráter efetivo fica sujeito ao estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho, de acordo com o disposto nos incisos seguintes:
I. A avaliação de desempenho será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os mesmos fatores estabelecidos no artigo 25.
II. Será considerado com desempenho insuficiente o servidor que obtiver nota inferior a 50% (cinqüenta por cento) no processo de avaliação.
III. Será considerado reprovado no estágio probatório o servidor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

Art. 35 - Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o servidor fará jus à promoção horizontal, desde que o resultado de sua Avaliação do Estágio Probatório obtenha Nota Global de Desempenho – NGD acima de 70 (setenta) média esta apurada nas duas últimas avaliações ocorridas no estágio probatório.

X - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 36 - O enquadramento neste Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira será efetuado em duas etapas:
I. Enquadramento nas Tabelas de Vencimentos;
II. Enquadramento Funcional.

Art. 37 - O enquadramento nas tabelas de vencimentos da nova estrutura de cargos será feito de acordo com os seguintes critérios:
I. O servidor estável será enquadrado na referência salarial correspondente ao tempo de efetivo exercício no cargo, a partir da data de admissão, sem interrupção no Município de LEÓPOLIS.
II. O enquadramento na tabela de vencimento, referência horizontal será efetivado ao servidores estáveis, respeitando o tempo de serviço e sendo ele 01 (um) avanço na referência salarial horizontal para cada 03 (três) anos de efetivo serviço sem interrupção no Município de Leópolis.
III. Na hipótese de o vencimento proposto ser inferior ao já percebido pelo servidor, o enquadramento será feito na referencia salarial de vencimento mais próximo superior, não podendo ultrapassar o percentual máximo de 3% (três) por cento.
IV. Os servidores que se encontram em estágio probatório serão enquadrados na referência salarial inicial do cargo, respeitando o vencimento proposto na nova tabela salarial.

Art. 38 - O enquadramento funcional será feito através do processo de Promoção Vertical e Horizontal de conformidade com o estabelecido nos art. 16, 18, condicionado ao preenchimento dos requisitos estabelecidos no Anexo II desta lei, respeitando o que dispõe o art. 20 desta Lei.

Art. 39 - Fica estipulado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a partir da publicação da presente lei, para início da Avaliação de Desempenho e,

Phoca PDF

conseqüentemente, 26 (vinte e seis) meses para o final da primeira avaliação de desempenho.
PARÁGRAFO ÚNICO - O servidor que no momento do enquadramento se sentir prejudicado, terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar data do enquadramento, para apresentação de documentos e/ou requerimento que comprove a falha e recorrer da decisão tomada junto ao Departamento de Recursos Humanos – DPRH da Prefeitura

XI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 39 - Ficam transformados os seguintes cargos de acordo com quadro abaixo:

CARGOS ANTIGOS	CARGOS NOVOS/TRANSFORMADOS
AGENTE DE SERVIÇOS GERAIS I, II, III e IV	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
AGENTE DE MÁQUINAS E VEICULOS I, II e III	OPERADOR DE MÁQUINAS E VEÍCULOS
AGENTE ADMINISTRATIVO I, II, III, IV, V, VI, VII, e VIII	AGENTE ADMINISTRATIVO
AGENTE DE ENFERMAGEM I e II	AGENTE DE ENFERMAGEM
MONITOR DE CRECHE	EDUCADORA INFANTIL
AUXILIAR DE CONTAS I E II;	AUXILIAR DE CONTABILIDADE
SUPERVISOR DE PLANEJAMENTO E CONTROLE	ASSISTENTE DE PLANEJAMENTO E FINANÇAS

Art. 40 - Ficam criados por esta Lei os seguintes cargos:

CARGOS	VAGAS	CARGA HORÁRIA	REF. SALARIAL	VALOR
CONTROLADOR ADMINISTRATIVO INTERNO	01	40h	GSU – C – C - 0	1800,00
ELETRICISTA	01	40h	GOO – A – B – 0	580,00
OFICIAL DE ADMINISTRATIVO	15	40h	GEM – B – C – 0	700,00
ASSISTENTE DE PLANEJAMENTO E FINANÇAS	06	40h	GEM – B – D – 0	1100,00
NUTRICIONISTA	01	20h	GSU – C – K - 0	700,00
PADEIRO	01	40h	GOO – A - E - 0	900,00
PEDREIRO	02	40h	GOO – A – F – 0	580,00
TÉCNICO EM INFORMATICA	01	40h	GEM – B – H – 0	850,00
TÉCNICO AGRÍCOLA	01	40h	GEM - B - J - 0	500,00
TELEFONISTA	04	20h	GEM – B - K- 0	350,00
MECÂNICO	02	40h	GOO – A – C – 0	700,00

Art. 41 - Esta lei entra em vigor a partir da data de sua publicação, revogada as disposições em contrário em especial as Leis Municipais Nº. 796/2003 e 806/2004, com validade retroativa a partir de 01/04/2006.

Gabinete do Prefeito Municipal de Leópolis, 20 de Abril de 2006.

Antonio Gonçalves
Prefeito Municipal de Leópolis

(Revogado pela LEI Nº 035/2009, DE 03 DE NOVEMBRO DE 2009)

Lei Nº 872/2006 - Anexo

Phoca PDF

Phoca PDF