

PREFEITURA MUNICIPAL DE GURUPI
GABINETE DO PREFEITO

LEI No 978/92, DE 16 DE JULHO DE 1992.

Institui o sistema de carreira dos servidores públicos do Município e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE GURUPI,

Faço, saber que a Câmara Municipal de Gurupi, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O Sistema de Carreira na administração pública direta, autárquica e fundacional do Município, instituído por esta lei, destina-se a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentados nos princípios de valorização da atividade pública, profissionalização do servidor público, com a finalidade de assegurar a eficácia e a continuidade da ação administrativa e a eficiência do servidor público.

Art. 2º - Para os fins desta Lei, considera-se:

I - servidor público - a pessoa legalmente investida em cargo público;

II - cargo público - o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a servidor público e que tem como características essenciais a criação por lei, em número certo, com denominação própria e pagamento pelo município;

III - função pública - o conjunto de tarefas, atividades e encargos desempenhados em caráter transitório,.

Art. 3º - Os cargos da administração pública municipal direta, autárquica e fundacional serão organizados e providos em carreiras, conforme dispuser o Plano de Carreira e Vencimentos e observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei.



CAPITULO II

DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 4o - Carreira é o conjunto de cargos da mesma natureza, organizados em classes, escalonados em níveis hierárquicos.

Art. 5o - As carreiras serão organizadas por cargos e classes, observada a escolaridade, a habilitação profissional, quando exigida, a experiência, inclusive a natureza e complexidade das atribuições a serem exercidas, e mantendo correlação com as finalidades dos órgãos ou entidades a que devam atender.

Art. 6o - Classe é a divisão básica da carreira, que agrupe cargos com atribuições iguais e responsabilidades assemelhadas, segundo os requisitos previstos nas descrições de cargos, constantes dos Planos de Carreira e Vencimentos, nesta lei identificada por algarismos romanos.

Parágrafo Único - As classes serão escalonadas em referências a que correspondem distintos valores de vencimento, acessíveis pela progressão horizontal.

Art. 7o - Referência é a posição distinta na faixa de vencimentos dentro de cada grau, identificada por letras, correspondente ao posicionamento de um ocupante de cargo efetivo em razão de seu desempenho.

Art. 8o - Grau é o conjunto de referências que compoem uma mesma faixa de vencimentos dos Planos de Carreira e Vencimento, naquela lei identificado por algarismos arábicos.

Art. 9o - Nível é o conjunto de cargos de responsabilidade e complexidade semelhantes, identificado na lei de Plano de Cargos e Salários por algarismos arábicos.

Art. 10 - As carreiras serão constituídas distintamente pelos cargos cujas atividades:

I - sejam típicas, exclusivas e permanentes do Município e exijam qualificação profissional específica;

II - encontrem correspondência no setor privado, podendo agregar especialidades diferenciadas.

Parágrafo Único - As atividades comuns a diversos órgãos ou entidades da Prefeitura Municipal serão estruturadas em carreiras específicas.

Art. 11 - Integram os planos de carreira e vencimentos os cargos efetivos e em comissão e funções de confiança.

& 1o - As funções de confiança serão exercidas pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante



designação, observados os requisitos estabelecidos em lei.

& 2o - Os cargos em comissão serão providos por nomeação, dando-se preferência aos servidores integrantes das carreiras técnicas ou profissionais, observados os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 12 - Para exercício das funções de confiança e dos cargos em comissão serão exigidos no mínimo, os seguintes requisitos.

I - perfil profissional correspondente as suas exigências;

II - formação gerencial específica, quando for o caso.

CAPITULO III

DO INGRESSO

Art. 13 - Os cargos de provimento efetivo são acessíveis aos brasileiros e equiparados, e o ingresso dar-se-á na classe e referência iniciais, atendidos os pré-requisitos constantes dos Planos de Carreira e Vencimentos e aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 14 - O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira, poderá ser desenvolvido em duas etapas, observadas as características e perfil do cargo a ser provido, compreendendo:

I - provas ou provas e títulos;

II - cumprimento de programa de formação inicial, quando exigido em edital.

Art. 15 - Na hipótese de realização do concurso público em duas etapas, os candidatos classificados na primeira etapa serão matriculados no programa de formação inicial, em número determinado no edital de abertura do concurso público.

& 1o - O candidato classificado na primeira etapa e matriculado no programa de formação inicial perceberá, a título de ajuda financeira, noventa por cento (90%) do vencimento do cargo pleiteado, salvo opção pelo vencimento e vantagens pecuniárias do cargo que estiver exercendo, caso seja servidor municipal.

& 2o - Concluída a segunda etapa, os candidatos serão classificados mediante os critérios estabelecidos no edital para programa de formação inicial.

& 3o - A classificação final será resultante do somatório dos pontos obtidos pelos candidatos nas duas etapas que terão cada uma peso idêntico.



Art. 16 - Concluído o concurso público e homologados os seus resultados, terão direito subjetivo a nomeação os candidatos aprovados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital, obedecida a ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no Cadastro de Reserva de Concursados.

Art. 17 - O prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 18 - A lei reservará percentual dos cargos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e os critérios de recrutamento, seleção e ingresso serão especificados em edital.

Art. 19 - A lei reservará percentual de cargos públicos municipais para as pessoas que cumpriram pena em presídios, reformatórios, colônias penais e outros estabelecimentos similares definindo critérios de recrutamento, seleção e ingresso mediante concurso público.

Art. 20 - Fica terminantemente proibida a discriminação do candidato por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, salvo a exigência de contar, a data de inscrição, da idade mínima de dezoito anos.

Art. 21 - O servidor público, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório, de acordo com as disposições da lei que instituir o plano de Carreira e Vencimentos do órgão ou entidade de sua lotação.

CAPITULO IV

DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

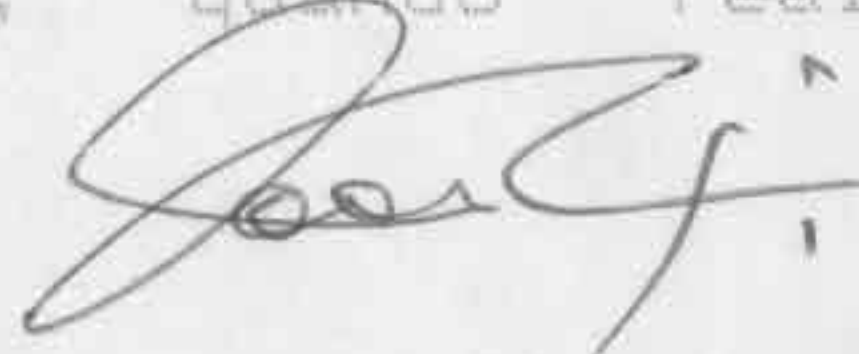
Art. 22 - O desenvolvimento do servidor público na carreira ocorrerá mediante progressão horizontal, progressão vertical e ascensão, a seguir definidos:

I - progressão horizontal - é a passagem do servidor público de uma referência para a outra subsequente dentro da mesma classe, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho.

II - progressão vertical - é a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior do mesmo cargo a que pertence, obedecidos os pre-requisitos previstos na descrição do cargo constante dos planos de carreira e vencimentos;

III - ascensão - é a passagem do servidor público, na mesma carreira, de uma classe de um cargo, para a imediatamente superior.

& 1o - A ascensão dependerá de habilitação em concurso interno, para o qual, quando realizada



conjuntamente com o concurso público, serão observados os mesmos critérios deste.

& 2o - Verificada a inviabilidade de preenchimento de vagas por ascensão, no todo ou em parte, em virtude da inexistência ou inabilitação de candidatos, poderão ser elas preenchidas por candidatos aprovados em concurso público.

& 3o - Das vagas existentes e fixadas no edital de concurso público, até cinquenta por cento (50%), serão reservadas para o concurso interno e destinadas aos servidores públicos da carreira em que se promove a ascensão, os quais terão classificação distinta da dos demais concorrentes.

Art. 23 - Para efeito de desempate a ser procedido na ascensão, serão considerados, sucessivamente, os seguintes critérios:

I - maior tempo de serviço na classe ou correlata anterior;

II - maior tempo de serviço na carreira;

III - maior tempo de serviço público municipal;

IV - maior tempo de serviço público;

V - mais idoso.

CAPITULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24 - A avaliação deve medir o desempenho do servidor público no cumprimento das suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 25 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor público e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional dos cargos;

II - periodicidade;

III - contribuição do servidor público para a consecução dos objetivos do órgão ou entidade;

IV - comportamento observável do servidor público;



V - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores públicos;

VI - conhecimento, pelo servidor público, do resultado de sua avaliação;

VII - capacitação do avaliador;

Art. 26 - Será instituído na administração direta e indireta uma comissão com o fim de supervisionar o processo de avaliação dos servidores públicos.

Parágrafo Único - A comissão será constituída de, no mínimo, três e, no máximo, cinco membros, sendo um deles indicado pela entidade representativa dos servidores e os demais, inclusive a presidência, serão indicados no Poder Executivo pelo Secretário da Administração, na Câmara Municipal pelo seu Presidente, e no âmbito de cada entidade autárquica ou fundacional pelo seu respectivo titular.

CAPITULO VI

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 27 - A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor público, compreenderá programa de formação inicial, quando aplicável, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento especialização, correspondentes a natureza e a exigência da respectiva carreira.

Art. 28 - A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, conforme dispuser o regulamento.

Art. 29 - Os segmentos práticos inerentes aos cursos regulares de formação inicial, serão executados, preferencialmente, nos respectivos órgãos e entidades, desde que preencham os requisitos e condições de adequação técnica e organizacional.

Art. 30 - Além dos cursos regulares poderão ser realizados outros, para o aprimoramento do servidor, visando a permanente capacitação e o melhor desempenho fundacional, desde que observados o interesse da Administração Pública, programação previamente definida e processo seletivo interno.

CAPITULO VII

DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 31 - Os quadros de pessoal dos órgãos ou entidades de que trata o art. 32, serão organizados de acordo com as diretrizes desta lei e deverão compreender:



- I - os cargos de provimento efetivo;
- II - os cargos em comissão;
- III - as funções de confiança.

Art. 32 - A Prefeitura contará com os seguintes quadros de pessoal:

- I - do Magistério;
- II - dos órgãos da Administração Direta e Indireta a exceção do mencionado no inciso anterior;

& 1o - Os quadros previstos nos incisos I e II, abrigarão servidores do Quadro Permanente e do Quadro Transitório da Prefeitura.

& 2o - Servidores do Quadro Permanente são os estáveis conforme o artigo 19 das disposições constitucionais transitórias da Constituição Federal e os concursados nos termos da lei.

& 3o - Servidores do Quadro Transitório, relativos ao inciso II, do "caput" deste artigo, são os não estáveis, sujeitos a concurso público, os quais poderão permanecer nesta situação até decisão do Executivo na realização do concurso, sendo enquadrados nesta condição no Regime Jurídico Único e no Plano de Carreira e Vencimentos, para fins de isonomia constitucional de vencimento.

& 4o - Servidores do quadro transitório do magistério são os previstos no artigo 6o da lei 955 de 19 de dezembro de 1.991, enquadrados nesta condição pelo motivos previstos no parágrafo anterior.

Art. 33 - Atendido o disposto nesta Lei, os planos de Carreira e Vencimento instituídos, deverão conter os seguintes anexos:

- I - quadros de pessoal;
- II - estruturas de cargos/classes;
- III - quadros de carreira;
- IV - tabelas de vencimentos e gratificações;
- V - correlação de cargos;
- VI - descrição de cargos;
- VII - sistema de classificação de cargos;
- VIII - tabelas de enquadramento.

Parágrafo Único - A lei de criação ou transformação de cargos públicos, necessariamente, terá que observar o disposto neste artigo.



CAPITULO VIII

DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL

Art. 34 - O Poder Executivo promoverá o sistema de pessoal, cabendo, no seu âmbito, ao órgão responsável pela administração de pessoal do município coordenador, supervisionar e orientar a implantação e a administração dos planos de carreira e vencimentos a serem propostos pelos órgãos ou entidades da Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único - Os planos de carreira e vencimentos deverão ser elaborados e organizados com a adoção de critérios, métodos e procedimentos técnicos específicos, observado o que estabelece esta Lei.

Art. 35 - Para fins de racionalização e objetivando a continuidade de suas atividades, cada órgão ou entidade do município estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos de carreira, de acordo com suas disponibilidades orçamentárias e mediante prévia autorização do Chefe do Poder respectivo.

CAPITULO IX

DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 36 - Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, poderá o Município celebrar contrato administrativo de prestação de serviço, por tempo determinado.

Art. 37 - As contratações a que se refere o artigo anterior somente poderão ocorrer nos seguintes casos;

- I - calamidade pública;
- II - execução de obras diretamente pela Administração Pública;
- III - campanhas de saúde, empreendidas diretamente pelo Município ou em cooperação com o Estado ou com a União;
- IV - na área do magistério.

Parágrafo Único - O número de contratados sob o regime de que trata o artigo anterior não poderá exceder a 10% (dez por cento) do quadro efetivo de servidores públicos, nem as despesas relativas a remuneração dos mesmos poderão ser superiores a 5% (cinco por cento) do valor da folha de pagamento dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do município.

Art. 38 - As contratações previstas no artigo anterior não poderão ultrapassar o prazo de um ano, vedada a



recondução do servidor na mesma ou em outra função.

& 1o - As contratações previstas neste artigo serão autorizadas pelo Chefe do Poder Executivo, ouvido o Órgão de Administração de Pessoal do Município.

& 2o - É vedado a prorrogação do contrato, salvo se o prazo da contratação for inferior ao estipulado no "caput" deste artigo, podendo a prorrogação ser efetuada até aquele limite.

& 3o - Não será permitido o desvio de função de pessoal contratada na forma dos artigos anteriores, bem como designações especiais, nomeações para cargos em comissão, afastamentos de qualquer espécie, exceto aqueles previstos nesta lei.

& 4o - O contratado não poderá ser ocupante de cargo, função ou emprego público, salvo no caso de acumulações lícitas, e desde que haja compatibilidade de horários.

Art. 39 - Nas contratações por tempo determinado serão adotados os níveis de vencimento do plano de carreira de vencimentos do órgão ou entidade contratante, salvo no caso de profissional de notória especialização, quando serão observados os valores do mercado de trabalho.

& 1o - É expressamente proibida a contratação quando existirem cargos vagos e candidatos aprovados em concurso público no prazo de sua validade.

& 2o - O contratado assumirá o desempenho de suas funções no prazo convencionado no contrato.

& 3o - Os contratados para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público estão sujeitos aos mesmos deveres e proibições e ao mesmo regime de responsabilidade vigentes para os demais servidores públicos municipais, no que couber.

Art. 40 - A rescisão do contrato administrativo ocorrerá:

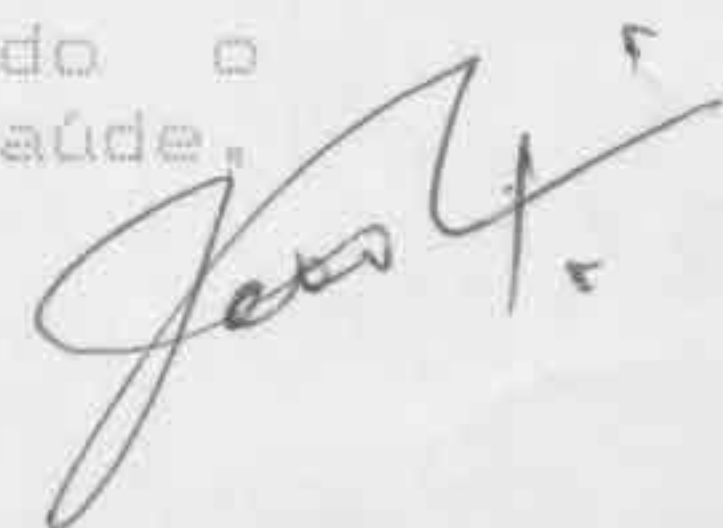
I - a pedido do contratado;

II - pela conveniência da Administração, a juízo da autoridade que procedeu a contratação;

III - pelo cometimento de falta disciplinar, apurada em processo sumário, com garantia de ampla defesa.

Parágrafo Único - Ao término do contrato e em caso de rescisão, desde que não seja a hipótese do inciso III, do "caput", quando o prazo de duração do mesmo for superior a trinta (30) dias, o contratado fará jus ao décimo terceiro salário e férias proporcionais ao tempo de serviço prestado.

Art. 41 - É assegurado ao contratado o direito ao gozo de licença para tratamento da própria saúde.



por acidente em serviço ou doença profissional e paternidade, até a data do término do contrato.

& 1o - A inspeção de saúde, para efeito de afastamento previstos no "caput" deste artigo, será realizada pelo órgão de perícia médica do Município.

& 2o - Ficam vedadas quaisquer outras espécies de afastamentos, que não as especificadas no "caput" deste artigo.

& 3o - O contratado terá direito a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente em serviço, uma vez atendidos os requisitos legais para sua concessão.

CAPITULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 42 - Salvo disposição expressa em contrário, as entidades autárquicas e fundacionais mantem a competência e autonomia para a prática de atos de administração de pessoal dos seus quadros em estrita observância ao Sistema de Carreira dos Servidores Públicos do Município.

Art. 43 - Cabe as unidades de pessoal de cada órgão ou entidade, sob a orientação e supervisão, no âmbito do Poder Executivo, do órgão responsável pela administração de pessoal do município, adotar todas as medidas necessárias a implementação desta Lei.

Art. 44 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei, correrão a conta das verbas próprias do orçamento de 1.992, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais necessários.

Art. 45 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 46 - Revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BURUPI,
ESTADO DO TOCANTINS, aos 16 dias do mês de julho de 1992.


JOÃO LISBOA DA CRUZ
PREFEITO