LEI N.º 027/1997

Institui o sistema de carreira de pessoal do Município, fixa suas diretrizes e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Uruana de Minas, Estado de Minas Gerais, no uso da atribuição que lhe confere o art. 76, III, da Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal decreta e ele, em seu nome, promulga a seguinte LEI:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o sistema de carreira na administração pública municipal destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentados nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público local.

Parágrafo único. Aos funcionários abrangidos por esta Lei é assegurada isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo Poder ou entre funcionários dos dois Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Art. 2º. Os cargos da administração pública municipal direta, das autarquias e das fundações públicas serão organizados e providos em carreiras, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º. As carreiras serão organizadas em classes de cargos, observada a escolaridade e a qualificação profissional exigida, bem assim a natureza e a complexidade das atribuições a serem exercidas, e manterão correlação com as finalidades dos órgãos ou entidades a que devam atender.

Parágrafo único. As carreiras poderão compreender classes de cargos do mesmo grupo profissional, reunidos em segmentos distintos e escalonados nos níveis básico, médio e superior, de acordo com a escolaridade exigível para o ingresso.

Art. 4º. Classe é a divisão básica da carreira, que agrupa os cargos de mesma denominação, segundo o nível de atribuições e responsabilidades, inclusive aquelas das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

Parágrafo único. As classes serão desdobradas em padrões, a que correspondem os respectivos vencimentos.

Art. 5º. Cargo público integrante de carreira é o conjunto de atribuições e responsabilidades, previstas na estrutura organizacional, que devem ser cometidas a um funcionário.

Art. 6º. 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 serão estruturadas em carreiras.

Art. 7º. Integrarão os planos de carreira as funções de direção, chefia, assessoramento e assistência, em correlação com os cargos das carreiras, correspondendo:

I – as de direção, aos cargos situados nos níveis hierárquicos superiores;

II – as de chefia, aos cargos situados nos níveis intermediários e iniciais;

III – as de assessoramento, aos cargos que exijam desempenho de atividades qualificadas e complexas, nos níveis superior e intermediário; e

IV – as de assistência, aos cargos que exijam desempenho de atividades simples e auxiliares, em todos os níveis.

§ 1º. As funções de que trata este artigo serão exercidos pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante designação por acesso, observados o processo seletivo, critérios de rodízio e procedimentos de avaliação de desempenho específicos.

§ 2º. Para o exercício dessas funções serão, ainda, exigidos, no mínimo, os seguintes requisitos:

I – perfil profissional correspondente às exigências da função;

II – desempenho em funções anteriores de direção, chefia, assessoramento ou assistência, excetuados os casos de primeira investidura;

III – formação gerencial específica.

§ 3º. No âmbito de cada órgão ou entidade será estabelecida a correlação entre a classe e o nível hierárquico das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

CAPÍTULO III
DO INGRESSO

Art. 8º. Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial do respectivo nível da carreira, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º. Para as atividades de magistério e pesquisa científica e tecnológica, poderá haver ingresso em classe diferente da inicial, exclusivamente quando o requisito exigido for o de pós-graduação "*stricto sensu*" .

§ 2º. Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos:

I – de nível superior, diploma de curso superior e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada;

II – de nível médio, certificado de conclusão do curso de 2º grau e habilitação, quando se tratar de atividade profissional regulamentada; e

III – de nível básico, comprovante de escolaridade até a 8ª série do 1º Grau, segundo dispuser o regulamento.

§ 3º. O diploma ou certificado, nos casos dos incisos I e II do parágrafo anterior, poderá ser dispensado quando o candidato possuir habilitação legal equivalente.

Art. 9º. O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso na carreira, será desenvolvido em duas etapas, de caráter eliminatório e classificatório, compreendendo:

I - primeira: prova ou prova e títulos;

II – segunda: prova, precedida de cumprimento de programa de formação inicial de que trata o art. 20, I, e § 2º, I, desta Lei.

§ 1º. Concluída a primeira etapa, os candidatos serão matriculados no programa de formação inicial, até o limite das vagas determinado no edital de abertura do concurso público.

§ 2º. O candidato aprovado na primeira etapa e matriculado no programa de formação inicial perceberá ajuda financeira nos limites e condições a serem fixadas em regulamento, salvo opção pelo vencimento ou salário e vantagens do cargo ou emprego efetivo, se pertencente à administração direta, indireta ou fundacional.

Art. 10. Concluídas as duas etapas do concurso público e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação.

Art. 11. O funcionário, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, e na forma da Lei.

Art. 12. As pessoas portadoras de deficiência habilitadas em concurso público serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamentos específicos.

CAPÍTULO IV
DO DESENVOLVIMENTO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
SEÇÃO I
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13. O desenvolvimento do funcionário na carreira ocorrerá mediante progressão, promoção, acesso e ascensão, a seguir definidos:

I – progressão é a passagem do funcionário de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na carreira;

II – promoção é a passagem do funcionário de uma classe para a imediatamente superior da carreira a que pertence, obedecidos aos critérios de avaliação de desempenho e qualificação profissional;

III – acesso é a investidura do funcionário em função de direção, chefia, assessoramento ou de assistência, segundo os critérios estabelecidos no art. 7º desta Lei;

IV – ascensão é a passagem do funcionário, na mesma carreira, da última classe de nível básico para a do nível médio e da última classe deste nível para o nível superior, sendo posicionado no padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontrava.

Parágrafo único. A ascensão dependerá de habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 14. Para efeito de desempate a ser procedido na progressão, promoção, acesso e ascensão serão considerados, sucessivamente, os seguintes critérios:

I – ingresso através de concurso público;

II – maior tempo de serviço na classe;

III – maior tempo de serviço na carreira;

IV – maior tempo de serviço público municipal;

V – maior tempo de serviço público em geral

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 15. A avaliação deve medir o desempenho do funcionário no cumprimento das suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, levando-se em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

I – produtividade;

II – iniciativa;

III – cooperação;

IV – qualidade do trabalho;

V – responsabilidade.

§ 1º. Deverão ser adotados processos de auto-avaliação do funcionário ou da avaliação com participação de integrantes de sua carreira.

§ 2º. Caberá à chefia imediata proceder à avaliação de desempenho de seus subordinados, ficando a cargo da chefia imediata a revisão da avaliação.

Art. 16. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão à natureza das atividades desempenhadas pelo funcionário e às condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I – objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II – periodicidade;

III – contribuição do funcionário para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;

IV – comportamento observável do funcionário;

V – conhecimento, pelo funcionário, do resultado da avaliação.

Art. 17. Será instituída, em cada órgão ou entidade, uma comissão de caráter permanente com o objetivo de supervisionar o processo de avaliação dos funcionários de carreira, de cuja decisão não caberá recurso.

Parágrafo único. A comissão será constituída de três elementos no máximo, e presidida por titular de cargo de segunda linha hierárquica do órgão ou entidade e integrada pelos dirigentes de escalões superiores, inclusive o de pessoal, que funcionará como Secretário Executivo.

Art. 18. Observado o disposto nos arts. 15 e 16, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar características adicionais com o fim de atender às necessidades específicas dos órgãos ou entidades.

SEÇÃO III
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 19. A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do funcionário, compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes à natureza e exigências da respectiva carreira.

Art. 20. A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, tendo por objetivos:

I – na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, transmitindo-lhes, além de outros conhecimentos, o da legislação municipal e da teoria do direito administrativo, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

II – nos cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, a habilitação do funcionário para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à classe imediatamente superior;

III – nos cursos de natureza gerencial, a habilitação para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência;

IV – nos outros cursos regulares, o cumprimento de requisitos legais exigíveis não referidos nos incisos anteriores.

§ 1º. Quando o funcionário atingir, no mínimo, cinqüenta por cento dos padrões de vencimentos da classe a que pertença, poderá se inscrever nos cursos regulares de qualificação profissional, para fins de promoção.

§ 2º. O regulamento estabelecerá:

I – a duração do programa de formação inicial que, para os níveis médio e superior das carreiras de que trata o art. 6º, I, desta Lei, não será inferior a três e seis meses, respectivamente;

II – as áreas básicas de conhecimento, as habilidades e técnicas necessárias, inclusive de gerência;

III – os critérios de avaliação dos programas de qualificação profissional;

IV – a duração dos cursos de aperfeiçoamento e especialização para promoção e acesso.

Art. 21. Os cursos regulares de qualificação profissional de que trata o art. 19 serão realizados em escolas municipais, através de programas a serem instituídos para esse fim, como dispuser o regulamento.

§ 1º. Excepcionalmente, a unidade de controle do sistema de pessoal poderá atribuir a realização de cursos regulares de qualificação profissional a instituições de capacitação de pessoal não integrante daquele sistema, desde que assegurados os requisitos de adequação às necessidades e peculiaridades das carreiras, especialmente o disposto no § 2º do artigo anterior.

§ 2º. Os segmentos práticos inerentes aos cursos regulares de qualificação profissional serão executados nos respectivos órgãos que preencham os requisitos e condições de adequação técnica e organizacional estabelecidos em regulamento.

§ 3º. Além dos cursos regulares, deverão ser realizados outros de interesse da Administração, visando a permanente capacitação e o melhor desempenho funcional.

CAPÍTULO V
DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 22. Os quadros de pessoal dos órgãos ou entidades de que trata o artigo 2º serão organizados de acordo com as diretrizes desta Lei e deverão compreender:

I – os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração;

II – os cargos de provimento efetivo;

III – as funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

Parágrafo único. Nos quadros de pessoal serão especificadas as atribuições dos cargos e funções, distribuídos pelas classes de cada carreira, observadas as normas legais e regulamentares em vigor.

Art. 23. São os seguintes os cargos de livre nomeação e exoneração que integrarão os quadros de pessoal da administração pública municipal:

I – Chefe de Gabinete;

II – Assessor, de Prefeito ou Presidente da Câmara;

III – Dirigente máximo de autarquia ou fundação pública;

IV – Secretário Municipal;

V – Diretor de Educandário.

Art. 24. Constará ainda, como anexo ao quadro de pessoal, a relação dos cargos em extinção, pelos funcionários absorvidos do Município de origem.

CAPÍTULO VI
DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL

Art. 25. A administração dos planos de carreira nos órgãos públicos caberá ao setor de pessoal próprio de cada Poder, competindo-lhe coordenar, supervisionar e orientar a implantação, mediante expedição de normas e instruções necessárias à manutenção do sistema.

Parágrafo único. Às secretarias específicas e seccionais compete auxiliar na implantação dos planos dos servidores de sua área, bem como propor alteração das atribuições das carreiras, as especificações de suas classes, os planos de desenvolvimento, a avaliação de desempenho e qualificação profissional, e outras medidas que permitam o aperfeiçoamento do sistema de pessoal.

Art. 26. Para fins de racionalidade, e objetivando a continuidade de suas atividades, cada secretaria ou entidade estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos de carreira de acordo com suas disponibilidades orçamentárias.

CAPÍTULO VII
DA IMPLANTAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA

Art. 27. A implantação dos planos de carreira será precedida de:

I – revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem assim das atividades sistêmicas ou comuns;

II – redimensionamento da força de trabalho;

III – dispensa da mão-de-obra indireta, contratada para o exercício das atividades próprias dos cargos de carreira.

Art. 28. Os ocupantes de cargos ou funções públicas pertencentes aos quadros ou tabelas permanentes dos planos de cargos do Município de origem poderão ingressar, por transposição, nos cargos de carreira dos planos de que trata esta Lei, mediante opção, e desde que, concomitantemente:

I – estejam lotados ou em exercício das atividades de seu cargo de origem na data da publicação desta Lei;

II – as atribuições do cargo ou função pública ocupada sejam iguais ou assemelhadas àquelas dos cargos da carreira; e

III – preencham os demais requisitos exigidos para o ingresso na carreira.

Parágrafo único. A transposição dos cargos ou funções públicas para os cargos das classes de carreira far-se-á até o limite das vagas existentes, obedecida a seguinte ordem de prioridade:

I – ingresso através de concurso público;

II – estabilidade adquirida por força do disposto no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 29. Os ocupantes de cargos ou funções públicos não alcançados pelo disposto no artigo anterior e lotados ou em exercício na administração direta, autárquica ou fundacional em 05 de outubro de 1988 e que permaneceram nessa condição até a data da publicação desta Lei serão inscritos, de ofício, em concurso público, a ser realizado no prazo máximo de até 06 (seis) meses, a partir da regulamentação de que trata o art. 35.

§ 1º. Os candidatos, uma vez habilitados, poderão ingressar nos cargos de carreira, observados os requisitos dos incisos II e III do art. 28 e as vagas destinadas para esse fim.

§ 2º. A inabilitação no concurso de que trata este artigo importa a exoneração imediata do funcionário, independente de notificação administrativa.

Art. 30. Os funcionários inabilitados no concurso de efetivação, e os não optantes pelo ingresso nos planos de carreira, integrarão quadro em extinção.

Art. 31. A transposição de que trata o artigo 28 desta Lei será disciplinada em regulamento próprio e somente ocorrerá se os ocupantes dos respectivos cargos ou funções públicas possuírem o grau de escolaridade ou a habilitação legal equivalente, e a habilitação profissional exigida para o exercício das atividades da carreira.

Parágrafo único. Não haverá, para nenhum efeito, vinculação do enquadramento dos ocupantes de cargos ou funções públicas dos atuais planos de cargos com as classes pertinentes às carreiras a serem criadas.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 32. Os planos de carreira serão instituídos exclusivamente com observância das diretrizes contidas nesta Lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, as normas dos atuais planos que colidam ou não se ajustem às normas nela estabelecidas.

Art. 33. Em ambos os Poderes, enquanto houver insuficiência de servidores de carreira habilitados para o exercício das funções de que trata o art. 7º desta Lei, será permitido a livre nomeação e exoneração durante o período máximo de três anos, a partir da implantação dos planos de carreira.

Art. 34. Proceder-se-á à revisão dos proventos mediante sua atualização, de acordo com a nova classificação dos servidores em atividade, decorrente da aplicação desta Lei.

Art. 35. O Poder Executivo, no prazo de noventa dias, expedirá o regulamento para execução desta Lei.

Art. 36. As Secretarias Municipais apresentarão suas propostas de planos de carreira de pessoal subordinado às suas atividades, no prazo de trinta dias, contados da regulamentação desta Lei.

Art. 37. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 38. Revogam-se as disposições em contrário.

Uruana de Minas (MG), 23 de setembro de 1.997.

SEBASTIÃO CAETANO DE OLIVEIRA
Prefeito Municipal