

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

LEI N° 666, DE 15 DE ABRIL DE 2003

- Dispõe sobre a criação e transformação de cargos na Administração Direta e reestrutura o Plano de Carreiras da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, instituído pela Lei Complementar n.º 003 de 17 de fevereiro de 1994, e dá outras providências. -

Título I – Disposições Preliminares

Capítulo I – Das Disposições Gerais

Art. 1º. Os cargos da Administração Direta e Indireta da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, ocupados e vagos dos ambientes: operacional, administrativo, educacional, social, saúde, agricultura, meio ambiente, obra e habitação, ficam transformados nos cargos de Agente Público Municipal e Grupo de Cargos de Nível Superior na forma dos anexos I e II.

Art. 2º. Fica reestruturado o Plano de Carreiras da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, de que trata a Lei Complementar n.º 003, de 17 de fevereiro de 1994 e demais diplomas legais, que passa a ser organizado e disciplinado na forma desta lei.

Capítulo II – Do Quadro de Pessoal

Art. 3º. O quadro de pessoal da Administração Direta e Indireta da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, que devem ser geridos, considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

- I. o ambiente público e a função social da Prefeitura Municipal, que deve manter estrutura organizada para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;
- II. a desconcentração de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;
- III. o planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;
- IV. a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;
- V. a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;
- VI. organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Administração Pública Municipal;
- VII. articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos baseados nas necessidades dos usuários da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco;
- VIII. Investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma

perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional; IX. garantia da oferta contínua de programas de capacitação, necessários à demanda oriunda dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;

X. avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Visconde do Rio Branco, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas de cidadãos e cidadãos de Visconde do Rio Branco, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

Art. 4º. A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no caput do art. 3º, corresponde ao quantitativo total de cargos previstos nesta lei, e, a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

§ 1º. Caberá à Secretaria responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I. as demandas sociais;
- II. os indicadores sócio - econômicos da cidade e da região;
- III. a modernização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas;
- IV. a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;
- V. a capacidade financeira e orçamentária da Prefeitura Municipal bem como os limites legais do dispêndio com pessoal;
- VI. As propostas de atualização oriundas dos órgãos da administração municipal.

§ 2º. Nos prazos determinados pela Secretaria responsável pelo planejamento orçamentário, o gestor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias, a Lei Orçamentária Anual do Poder Executivo e o Orçamento Programa, para a vigência do exercício seguinte.

Art. 5º. A Administração dos quadros de pessoal a que se refere a presente lei deverá separar, apenas para fins de provimento, os cargos segundo a seguinte classificação:

- I. Agente Público Municipal;
- II. Grupo de Cargos de Nível Superior.

Título II – Dos Cargos de Provimento Efetivo

Capítulo I – Das Atribuições

Seção I – Do Cargo de Agente Público Municipal

Art. 6º. As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de Agente Público Municipal são determinadas pelas atividades finalísticas, ambientes organizacionais e especialidades

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

definidas nesta lei.

Art. 7°. São atribuições do cargo de Agente Público Municipal :

- I. Analisar, organizar e executar, no todo ou em parte os serviços e tarefas inerentes às atividades e fim da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, organizadas para efeito de desenvolvimento nos ambientes organizacionais, previstos no Art. 9°, § 1° e descritos no Anexo I.
- II. Executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco;
- III. Aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, conforme os critérios previstos na lei municipal, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo Único. As atribuições descritas nos incisos I e II deste artigo serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no Anexo I a esta lei, nos diversos ambientes organizacionais.

Seção III – Do Grupo de Cargos de Nível Superior

Art. 8°. As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas a cada Cargo do grupo de cargos de nível superior são determinadas e descritas no Anexo II e organizados para efeito de desenvolvimento nos Ambientes Organizacionais, previstos no Art. 9°, § 1°.

Capítulo II – Do Ambiente Organizacional

Art. 9°. O ambiente organizacional corresponde a uma área específica de atuação do servidor público municipal, no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertença, constituído por um conjunto de Cargos e Especialidades.

§ 1°. O cargo de Agente Público Municipal e os constantes do Grupo de Nível Superior serão alocados nos Ambientes Organizacionais, listados abaixo, segundo os critérios contidos no referido anexo:

I. Controladoria Geral do Município;

II. Assuntos Jurídicos, Direito do Consumidor e Defensoria Pública;

III. Agricultura e Meio Ambiente;

IV. Obras e Habitação;

V. Administração e Fazenda;

VI. Saúde e Ação Social;

VII. Educação, Cultura, Esporte e Lazer.

§ 2° Nos ambientes Organizacionais, havendo necessidade, poderão ser alocados Cargos de Agente Público Municipal e Cargos do Grupo de Nível Superior.

§ 3° Havendo necessidade de inclusão de especialidades existentes nos Ambientes Organizacionais, as mesmas deverão ser solicitadas à Secretaria responsável pela Gestão de Pessoal, que terá decisão terminativa sobre a inclusão.

Capítulo III – Da Especialidade

Art. 10. A Especialidade corresponde a um conjunto de atividades que, integrantes das atribuições do cargo, se constituem em um campo profissional ou ocupacional, cometido a um servidor ocupante do cargo de Agente Público Municipal ou do cargo do Grupo de Nível Superior.

Título III – Da Matriz Hierárquica

Art. 11. A Matriz Hierárquica dos cargos definidos nesta Lei é estruturada em classes, níveis de capacitação e padrões de vencimento, de acordo com os ambientes organizacionais e as especialidades.

Parágrafo único. A Matriz Hierárquica dos cargos é a constante no Anexo III e abrange todos os cargos definidos nesta lei.

Capítulo I – Da Classe

Art. 12. A Classe é a divisão da estrutura, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares, em termos de complexidade, responsabilidade e escolaridade.

Art. 13. O cargo de Agente Público Municipal é composto por 4 (quatro) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, da seguinte forma:

I. para a classe A, ensino fundamental incompleto ou sem requisito de escolaridade e/ou demais critérios de hierarquização;

II. para a classe B, ensino fundamental completo e/ou demais critérios de hierarquização;

III. para a classe C, ensino médio completo e/ou demais critérios de hierarquização;

IV. para a classe D, ensino médio ou técnico completo e/ou demais critérios de hierarquização;

Art. 14. A classificação das especialidades e a identificação das classes, definidas a partir da descrição de cada especialidade, dos critérios de escolaridade, da experiência, responsabilidade, risco, conforme cada Ambiente Organizacional, serão definidas por Decreto do Executivo Municipal.

Art. 15. Os cargos do Grupo de Nível Superior pertencem à classe E, F e G, da Matriz Hierárquica.

Capítulo II – Do Nível de Capacitação

Art. 16. O nível de capacitação identifica e agrupa os servidores públicos municipais de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do ambiente organizacional e da especialidade a que estes pertencem, e contém um conjunto de padrões de vencimento.

Art. 17. Cada classe dos cargos definidos nesta lei compreende diversos níveis de capacitação, da seguinte forma:

I. no cargo de Agente Público Municipal a forma do Anexo V a esta Lei;

II. nos cargos do Grupo de Nível Superior, na forma do Anexo VI a esta Lei.

Capítulo III – Do Padrão de Vencimento

Art. 18. Define-se como padrão de vencimento a posição do servidor público municipal, dentro da classe e do respectivo nível de capacitação, que permite identificar a situação do mesmo na estrutura hierárquica e de vencimentos do cargo a que está cometido.

Art. 19. Cada nível de capacitação contém 8 (oito) padrões de vencimento, estruturados na forma do Anexo III a esta lei.

Título IV – Do Ingresso

Capítulo I – Do Concurso Público

Art. 20. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas e/ou de provas e títulos, e cabe à Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco definir a conveniência e a oportunidade de realização do mesmo, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global correspondente e a respectiva previsão orçamentária.

§ 1°. O Concurso Público de que trata o caput deste artigo será realizado por cargo de forma a contemplar o ambiente organizacional e as especialidades a serem supridas.

§ 2° O Concurso Público e suas etapas e modalidades de realização serão objeto de regulamentação por Edital de Abertura de cada certame, observada a legislação e as normas reguladoras vigentes.

§ 3° A qualquer tempo, respeitado o número de cargos vagos e a capacidade orçamentária, a Municipalidade poderá realizar Concurso Público, mesmo havendo servidores habilitados no banco de capacitados para progressão funcional.

Capítulo II – Do Ingresso no Cargo

Art. 21. O ingresso no cargo de Agente Público Municipal e nos cargos que compõem o Grupo de Nível Superior, dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da classe correspondente à especialidade objeto do concurso público.

Título V – Das Formas de Desenvolvimento

Capítulo I – Das Formas de Progressão

Art. 22. Progressão é o instituto pelo qual o Servidor Público Municipal, ocupante de cargo previsto e descrito nesta lei, desenvolve-se na carreira a que pertence, mudando de especialidade, nível de capacitação, padrão de vencimento, nas seguintes formas:

I. Progressão Funcional;

II. Progressão por Titulação Profissional;

III. Progressão por Mérito Profissional.

Parágrafo único. A Progressão Funcional não se aplica aos cargos do Grupo de Nível Superior.

Seção I – Da Progressão Funcional

Art. 23. Progressão funcional é o instituto pelo qual o Servidor Público Municipal, com mais de 5 (cinco) anos no cargo e na classe e/ou especialidade, dados a necessidade da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco e o cumprimento dos requisitos instituídos por esta lei, poderá deslocar-se para outra classe e/ou especialidade do cargo a que pertence, através de processo de Capacitação Funcional.

Art. 24. A Capacitação Funcional é o procedimento didático - pedagógico desenvolvido periodicamente pela Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, objetivando o incremento da qualificação profissional de seus Servidores Públicos Municipais e a criação e manutenção de base de dados contendo os servidores habilitados visando à possibilidade de realização desta modalidade específica de progressão no âmbito de cada cargo.

§ 1°. Os Processos de Capacitação Funcional, aplicáveis aos cargos de Agente Público Municipal, respeitadas as suas especificidades, terão cargas horárias definidas em regulamento da Secretaria responsável pela gestão de pessoal, cabendo à Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco proporcionar os meios e condições necessários para que tais processos se efetivem.

§ 2°. A base de dados a que se refere o caput deste artigo, denominada Banco de Capacitados, será organizada no cargo de Agente Público Municipal por especialidade e ambiente organizacional.

§ 3°. Cada Banco de Capacitados de determinada especialidade ou classe será composto na ordem de pontuação obtida pelos servidores aprovados e classificados para a mesma, com no mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento no processo de capacitação funcional.

§ 4°. O resultado de cada processo de capacitação funcional terá validade de 02 (dois) anos, sendo utilizado apenas para efeito de progressão funcional, e alimentará a base de dados hierarquizada, prevista nos §§ 1° e 2°, deste artigo.

Art. 25. O Servidor Público Municipal, ocupante dos cargos de Agente Público Municipal poderá inscrever-se no Processo de Capacitação Funcional, para determinada especialidade ou classe do cargo a que pertença, com vistas à Progressão Funcional, desde que atenda aos requisitos mínimos exigidos, contidos nesta lei, para exercício da mesma.

Art. 26. As bancas examinadoras do processo de capacitação funcional serão formadas por profissionais da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco.

Parágrafo único. As bancas examinadoras referidas no caput deste artigo, deverão acompanhar as avaliações, realizadas ao longo do processo de Capacitação Funcional.

Art. 27. A Progressão Funcional ocorrerá na medida em que a Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco através da Secretaria responsável pela gestão de pessoal identificar a necessidade de novos profissionais em determinado ambiente organizacional e especialidade respeitando-se os seguintes requisitos:

I. Existência de disponibilidade orçamentária;

II. Aproveitamento dos servidores habilitados na ordem de classificação do Banco de Capacitados da especialidade e ambiente organizacional em questão;

§ 1°. Se, da Progressão Funcional, resultar ao Servidor Público Municipal o seu deslocamento para outra classe, este ocupará o nível de capacitação I, na nova posição hierárquica alcançada, e padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente.

§ 2°. Para efeito do que dispõe § 1° deste artigo, considera-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento em relação ao primeiro e ao último padrão da escala, do respectivo nível de capacitação.

§ 3°. A inexistência de classificados no banco de capacitados para determinada especialidade com no mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento, só poderá ser suprida com novo processo de capacitação funcional conforme previsto nesta lei.

Seção II – Da Progressão por Titulação Profissional

Art. 28. A progressão por Titulação Profissional é a passagem do Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível de capacitação para outro imediatamente

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

subsequente da mesma classe, atendidos os requisitos instituídos por esta Lei, e os pressupostos e cargas horárias contidos nos anexos V e VI a esta Lei.

Art. 29. Haverá Progressão por Titulação Profissional, sempre que o Servidor Público Municipal adquirir título, no âmbito do cargo, especialidade e ambiente organizacional a que pertence, correspondente a outro nível de capacitação, da mesma classe, compatível com os pressupostos e a carga horária expressos nos anexos V e VI a esta Lei.

§ 1º. Sempre que, para determinado cargo ou especialidade, for exigida titulação superior àquela prevista para a classe a que pertence, esse título será utilizado para progressão por titulação profissional, mantendo-se a equivalência com as cargas horárias de capacitação, previstas nos anexos V e VI a esta Lei, para efeito de determinação do nível de capacitação a ser ocupado.

§ 2º. O Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, ocupará, novo nível, padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente, considerando-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento, em relação ao primeiro e ao último da escala, no respectivo nível de capacitação.

Art. 30. Os cursos de capacitação, para efeito de progressão por titulação profissional, devem guardar estrita vinculação com o cargo, ambiente organizacional e especialidade a que os servidores estão submetidos, só tendo validade, o título, mediante comprovação da aprovação do servidor no curso, conforme cargas horárias previstas nos anexos V e VI, a esta Lei.

§ 1º. É vedada a soma das cargas horárias obtidas em diversos cursos, para efeito de Progressão por Titulação Profissional.

§ 2º. Cada título, para ser validado pela Secretaria de Administração e Fazenda/órgão gestor de pessoal, pressupõe curso com carga horária mínima, compatibilidade com o cargo, a especialidade e o ambiente organizacional onde atua o servidor, e avaliação de mérito compatível com a regulamentação da validação que deve ser objeto de ato do Secretário.

Seção III – Da Progressão por Mérito Profissional

Art. 31. Haverá Progressão por Mérito Profissional a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício, desde que o Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho anuais ocorridas ao longo do quadriênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos no Programa de Avaliação de Desempenho da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, disciplinado no Título VII desta Lei.

Art. 32. Na Progressão por Mérito Profissional, o Servidor Público Municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente ao que ocupava, mantidos o nível de capacitação, a classe e o ambiente organizacional a que pertence.

Capítulo II – Do Incentivo à Titulação

Art. 33. A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal do servidor, ocupante dos cargos de Agente Público Municipal, visando ao crescimento acadêmico de cada servidor e à sua permanência no serviço público, serão estimuladas mediante a concessão do Incentivo à titulação.

Art. 34. O incentivo à titulação será concedido ao servidor, ocupante do cargo de Agente Público Municipal que adquirir educação formal superior ao exigido para a sua especialidade, desde que não tenha obtido Progressão Funcional advinda da aquisição do título.

Art. 35. O incentivo de titulação será devido com base em percentual calculado sobre o padrão de vencimento correspondente à especialidade ocupada pelo Agente Público Municipal, na forma do anexo VII, a esta Lei, levando-se em consideração os seguintes parâmetros:

I. A aquisição de título em área de conhecimento com correlação direta à de atuação do servidor ensejará maior percentual de incentivo do que em área não correlata;

II. Na hipótese do Agente Público Municipal utilizar a titulação respectiva para classificar-se em processo seletivo de progressão funcional, e nele for aproveitado, cessará *incontinenti* o pagamento do incentivo à titulação.

§ 1º. Sempre que, para determinada especialidade, for exigido título de educação formal inferior àquele previsto para a classe à qual pertença, as aquisições de títulos de maior grau em relação ao exigido para a especialidade serão incentivadas, nos limites quantitativos constantes do anexo VII, a esta Lei.

§ 2º. Os percentuais do incentivo de titulação, previstos no anexo VII, não são cumuláveis entre si.

Art. 36. Aos servidores ocupantes dos cargos do grupo de nível superior, aplica-se o disposto neste capítulo, apenas nos casos em que o servidor adquira título de mestrado e doutorado não utilizáveis para a progressão por titulação.

Parágrafo Único. Para a aplicação do incentivo à titulação prevista no caput deste artigo, utilizam-se os percentuais contidos no anexo VII, a esta Lei.

Título VI – Do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

Capítulo I – Dos Objetivos e das Linhas de Desenvolvimento

Art. 37. Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos Servidores Municipais de Visconde do Rio Branco, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o Programa de Avaliação de Desempenho, definido no Título VII desta Lei, e, obedecerá aos objetivos:

I. Conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de instituições e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização

envolvimento integral dos servidores públicos municipais, desde a alfabetização

reais de educação formal;

vidor público municipal para desenvolver-se na carreira, capacitá-lo

a um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social

que pertença e, contribuir para a superação da alienação do trabalho, que

individual desarticulado;

es para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus

referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco e a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta Lei.

Art. 38. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores Municipais de Visconde do Rio Branco será desenvolvido e, funcionalmente subdividido, nas seguintes Linhas de Desenvolvimento:

I. Global, que propiciará a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores para a obtenção da consciência do seu papel social, da conquista da cidadania, dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais estratégicas;

II. De Educação Formal, que visa ao desenvolvimento integral dos servidores públicos municipais, desde alfabetização até os mais altos níveis de educação formal;

III. Gerencial, composta por ações formativas específicas voltadas para a preparação dos servidores para a atividade gerencial, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de função de chefia, assessoramento e direção;

IV. Na carreira, que visa preparar o servidor público municipal para desenvolver-se na mesma, através dos processos de capacitação funcional e da estruturação dos bancos de capacitados;

V. Profissional, visando a capacitação dos servidores na sua área de atuação e à superação de dificuldades detectadas na avaliação de desempenho, seja no plano individual, seja nas unidades de trabalho;

VI. Por ambiente organizacional, visando a capacitação dos servidores de acordo com a sua área de atuação, de ações voltadas à preparação dos servidores para remoção de um ambiente organizacional para outro;

VII. Intersetorial, visando ao estabelecimento de projetos e ações entre dois ou mais ambientes organizacionais.

Parágrafo Único: Entende-se como Desenvolvimento Intersetorial, para fins desta Lei, a interface dos vários campos do saber e do conhecimento.

Capítulo II – Do Funcionamento do Programa de Capacitação

Art. 39. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores Municipais de Visconde do Rio Branco, será gerido tendo em vista as seguintes características:

I. Preparação de Planejamento Anual, das ações de capacitação tendo em vista a demanda gerada pela interface com o Programa de Avaliação de Desempenho e o Planejamento Institucional;

II. Descentralização, por Ambiente Organizacional, das ações que lhe são típicas caso a unidade tenha capacidade para tal;

III. Desenvolvimento das demais atividades de capacitação através da Escola de Governo e Desenvolvimento ou similar;

Parágrafo Único. Os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, se assim convier.

Título VII – Do Programa de Avaliação de Desempenho

Capítulo I – Do Programa de Avaliação de Desempenho e seus Objetivos

Art. 40. Fica criado o Programa de Avaliação de Desempenho que se caracterizará como processo pedagógico, participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional da Prefeitura Municipal, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos Servidores Municipais de Visconde do Rio Branco.

Art. 41. O Programa de Avaliação de Desempenho, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, definido no Título VI supra, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei, em especial os dispostos no art. 3º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I. Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, tendo em vista a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, a busca da eficácia no cumprimento da função social em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta Lei e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;

II. Subsidiar o planejamento institucional da Prefeitura Municipal, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;

III. Fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;

IV. Identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;

V. Identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do Servidor Público Municipal;

VI. Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

VII. Propiciar o autodesenvolvimento do servidor e assunção do papel social que desempenha, como Servidor Público e no âmbito do seu ambiente organizacional;

VIII. Fornecer indicadores para a progressão por mérito;

IX. Fornecer os indicadores para avaliação probatória prevista no § 4º, do Artigo 41, da Constituição Federal.

Capítulo II – Da Estruturação do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 42. O Programa de Avaliação de Desempenho, será gerido tendo em vista as seguintes características:

I. Existência de Comissão de Planejamento e Gestão, composto por 05 (cinco) servidores, sendo 03 (três) de carreira, cuja composição e atribuições dar-se-á por ato da Secretaria responsável pela gestão de pessoal.

II. Periodicidade anual, das atividades de avaliação tendo em vista os instrumentos e demandas gerados pela interface com o Programa de Capacitação e o Planejamento Institucional;

III. Descentralização das atividades de avaliação, por Ambiente Organizacional e/ou unidade de trabalho, com acompanhamento da Secretaria responsável pela gestão de pessoal na Administração Direta da Prefeitura de Visconde do Rio Branco.

Capítulo III – Dos Instrumentos e do Processo de Avaliação

Art. 43. A implantação do Programa de Avaliação de Desempenho, pressupõe a existência de

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

planejamento institucional, conhecimento das metas constantes deste, em seus diversos níveis, desde o central até às equipes de trabalho e, o dimensionamento dos recursos e das condições de trabalho, necessário à realização de cada meta.

Art. 44. As comissões de avaliação, que terão a sua composição, responsabilidades e atividades descritas no regulamento do programa a ser instituído por decreto municipal, serão compostos em cada unidade de trabalho ou ambiente organizacional, pelas seguintes representações com poder decisório:

I. Da equipe de trabalho;

II. Das chefias;

Parágrafo Único. A avaliação de cada membro da equipe de trabalho compõe junto com os demais instrumentos de avaliação, os elementos de análise da comissão a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 45. Ficar-se-á em cada unidade de lotação dos diversos ambientes organizacionais da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, após discussão anual sobre as metas e as ações a elas associadas, Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho entre os servidores ali localizados e a chefia, coordenação ou direção a que estão vinculados, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Art. 46. O instrumento de avaliação coletiva de trabalho constituir-se-á no meio objetivo do processo de avaliação de desempenho anual da unidade de lotação, dos coletivos de trabalho e dos servidores a ele vinculados.

§ 1º. O instrumento a que se refere o *caput* deste artigo deverá conter além dos objetivos e atribuições de cada um dos níveis abrangidos, as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das metas acordadas, detalhando:

I. Plano de ação da unidade;

II. Plano de trabalho das equipes;

III. Plano de tarefas do servidor;

IV. Condições de trabalho necessárias à aplicação integral dos planos descritos nos incisos anteriores.

§ 2º. A vigência do instrumento de avaliação coletiva de trabalho será de 12 (doze) meses, podendo sofrer ajustes neste período, visando à sua compatibilização com o caráter dinâmico da unidade de trabalho, ou ambiente organizacional e das contrapartidas institucionais, com vistas à consecução dos objetivos e metas planejadas e acordadas.

§ 3º. O instrumento a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se a todos os servidores da unidade de lotação, estejam eles ocupando cargo de confiança ou não.

§ 4º. Os ocupantes de cargos em comissão e funções gratificadas, pertencentes ou não ao quadro de pessoal de que trata esta Lei, que estejam envolvidos nas atividades da unidade de trabalho deverão, participar da avaliação de desempenho da mesma, em suas respectivas equipes.

Art. 47. O instrumento de avaliação coletiva de trabalho tem como objetivos específicos:

I. Detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade social do trabalho;

II. Identificar a capacidade e potencial de trabalho dos servidores que compõem a equipe de trabalho de modo que os mesmos sejam melhor aproveitados no conjunto de atividades da unidade;

III. Identificar necessidades e aspirações de capacitação e de aperfeiçoamento dos servidores da unidade objeto da análise;

IV. Estimular o desenvolvimento profissional dos servidores municipais;

V. Identificar a necessidade de remoção dos servidores ali localizados ou de recrutamento de novos servidores;

VI. Identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;

VII. Planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;

VIII. Fornecer subsídios ao nível da unidade de trabalho para o Planejamento Estratégico da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco;

IX. Gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal;

X. Subsidiar a progressão por mérito, prevista nesta Lei.

Art. 48. A avaliação dos instrumentos a que se refere este capítulo, ao final de cada período, será regulada por decreto municipal e dar-se-á, dentre outros elementos, da seguinte forma:

§ 1º. A equipe é avaliada pelos seus integrantes e pela chefia imediatamente superior, levando em conta o plano de metas e o instrumento de avaliação coletiva de trabalho e, os relatos e as avaliações contidas no processo descrito no inciso anterior;

§ 2º. A avaliação individual dos servidores da unidade de lotação, sempre baseada nos planos de metas contidos nos instrumentos de avaliação, considerará:

I. A avaliação da equipe a que pertence;

II. A sua avaliação individual;

III. A avaliação realizada pela chefia imediatamente superior;

§ 3º. Para efeito da progressão por mérito dos servidores abrangidos por esta lei, o indicador de validação da mesma será obtido na forma do parágrafo anterior.

Art. 49. A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais em estágio probatório será realizada na forma instituída por este capítulo, respeitados os demais dispositivos legais acerca da matéria.

Título VIII – Da Remuneração e da Jornada de Trabalho

Capítulo I – Da Jornada de Trabalho

Seção I – Das disposições gerais

Art. 50. Os servidores públicos municipais de Visconde do Rio Branco, abrangidos por esta lei percebem vencimentos como mensalistas e a jornada máxima de trabalho dos mesmos será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as exceções legais contidas nas regulamentações específicas das profissões e o disposto nesta lei.

§ 1º. Fica a secretaria responsável pela gestão de pessoal autorizada a publicar, periodicamente, ordem de serviço destinada a identificar as jornadas de trabalho excepcionais, previstas na regulamentação das profissões abrangidas pelos cargos contidos nesta lei, que não acarretarão redução proporcional de vencimentos.

§ 2º. Caberá a cada Secretário Municipal e aos Presidentes das Autarquias e Fundações Públicas,

definir o horário de trabalho de seus servidores, de modo a garantir a qualidade do serviço prestado à população, observados os intervalos legais para refeição e o disposto nesta lei e sua regulamentação, bem como o direito adquirido e as especificações do cargo para o qual o servidor foi concursado. (Emenda Aditiva nº 02).

§ 3º. O exercício cumulativo de cargos públicos, previsto na Constituição Federal, quando ocorrer simultaneamente, ficará limitado, à jornada de trabalho, de 60 (sessenta) horas semanais, desde que haja compatibilidade de horário para o exercício dos cargos.

Seção II – Da jornada de trabalho dos professores

Art. 51. Os ocupantes dos cargos de professor efetivo são remunerados como mensalistas e ficarão sujeitos às seguintes jornadas de trabalho específicas:

I. **Mínima**, de 20 (vinte) horas semanais (educação infantil e ensino fundamental de 1ª a 4ª série) e de 18 (dezoito) aulas semanais, à razão de 50 (cinquenta) minutos para cada aula presencial (ensino fundamental de 5ª a 8ª série e ensino médio);

II. **Parcial**, de 30 (trinta) horas semanais (educação infantil e ensino fundamental de 1ª a 4ª série) e de 27 (vinte e sete) aulas semanais, à razão de 50 (cinquenta) minutos para cada aula presencial (ensino fundamental de 5ª a 8ª série e ensino médio); e

III. **Integral** de 40 (quarenta) horas semanais (educação infantil e ensino fundamental de 1ª a 4ª série) e de 36 (trinta e seis) aulas semanais, à razão de 50 (cinquenta) minutos para cada aula presencial (ensino fundamental de 5ª a 8ª série e ensino médio).

§ 1º. As jornadas de trabalho dos professores efetivos deverão ser compostas pelas atividades contidas nos incisos deste parágrafo, cujas formas de cumprimento comporão os planos de trabalho docente, que serão elaborados por cada professor, analisados pelos especialistas em educação da unidade;

I. **Trabalho docente em sala de aula;**

II. **Trabalho docente extra-classe**, que compreende:

a) Atendimento de dúvidas de alunos;

b) Aulas de reforço;

c) Atividades educacionais e culturais com os alunos;

d) Reuniões de integração e esclarecimentos com os pais;

e) Reuniões de integração pedagógicas e administrativas com o corpo docente, direção, especialistas e funcionários;

f) Projetos relacionados ao trabalho docente e à coordenação de área de conhecimento praticada na unidade educacional;

g) Preparação de aulas em hora e local de livre escolha do docente;

III. **Participação em projetos** compatíveis com a atividade docente, constantes do projeto pedagógico da unidade educacional e da secretaria de educação.

§ 2º. No caso de haver, em determinada área de conhecimento, uma demanda maior que a capacidade de atendimento, caberá a Secretaria de Educação propor aos professores efetivos da referida área, submetidos às jornadas mínima e parcial, o aumento necessário de cargas horárias para atender a necessidade prevista.

§ 3º. Realizadas as atividades previstas no parágrafo anterior, caso permaneça a necessidade identificada dever-se-á provê-la, através de convocação de professores concursados excedentes, desde que haja cargos vagos e, em último caso, mediante a contratação de professor substituto.

Art. 52. Ocorrendo redução de carga horária de determinado componente curricular, área de estudo ou atividade, em qualquer unidade educacional, em virtude da alteração da organização curricular ou de diminuição de classes, o professor, deverá completar em uma ou mais unidades educacionais do município, a jornada a que estiver sujeito, mediante exercício da docência do componente curricular, áreas de estudo, ou atividades para as quais estiver legalmente habilitado e/ou atividades em qualquer ambiente organizacional da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco, conforme previsto no § 3º, do art. 9º desta lei, observando-se as seguintes regras de preferência:

I. quanto à unidade educacional, aquela a que se encontra vinculado;

II. quanto ao componente curricular, o que lhe é próprio;

III. quanto ao horário, o mesmo do cargo de origem. (Emenda Aditiva nº 3).

Art. 53. Caso a atribuição de aulas seja inferior ao previsto na jornada de trabalho dos professores efetivos, o tempo apurado será inserido em base de dados de aulas disponíveis que deve ser utilizado, mediante a necessidade de aulas extraordinárias.

§ 1º. Entende-se por aula extraordinária aquela determinada ao professor efetivo, além das atribuídas mediante a jornada de trabalho a que está sujeito.

§ 2º. O número de aulas extraordinárias remuneradas será calculado tendo em vista aulas efetivamente ministradas, descontadas as eventuais ausências do professor nas aulas regulares que lhe foram atribuídas e as aulas disponíveis constantes da base de dados referido no *caput* deste artigo.

Seção III – Da jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de médico e dentista

Art. 54. Os ocupantes dos cargos de médico e dentista são remunerados como mensalistas e ficarão sujeitos às seguintes jornadas de trabalho:

I - 12:30 (doze e trinta) horas semanais;

II - 25:00 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho atribuída na admissão ao servidor ocupante de cargos previstos no artigo, poderá ser alterada para outra, mediante solicitação do servidor e decisão do Secretário Municipal de Saúde, observado o disposto nesta lei.

§ 2º. Mediante a necessidade de serviço e havendo previsão orçamentária para tal, a jornada prevista no inciso I, deste artigo, pode ser temporariamente alterada para a subsequente, por decisão do Secretário Municipal de Saúde, tendo em vista os critérios estabelecidos por ordem de serviço.

§ 3º. A comunicação à secretaria responsável pela gestão de pessoal, da alteração de jornada a que se refere o parágrafo anterior, deverá ser instruída com a data de início e término da referida excepcionalidade.

Seção IV – Da alteração da jornada de trabalho

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

Art. 55. A alteração da jornada individual de trabalho, e conseqüente alteração de vencimentos poderá ser autorizada pela secretaria responsável pela gestão de pessoal, observado o interesse público e a viabilidade da alteração mediante estudo conjunto elaborado pela área envolvida e a referida secretaria.

Art. 56. O servidor que obtiver alteração de jornada de trabalho que implique em aumento da carga horária e da remuneração, somente terá direito a se aposentar com proventos referentes a jornada acrescida, desde que a cumpra por no mínimo, 5 (cinco) anos consecutivos imediatamente anteriores ao requerimento da aposentadoria.

§ 1º. O servidor que tiver alterada a sua jornada de trabalho na forma do *caput* deste artigo e não cumprir o prazo ali estabelecido, terá os seus proventos de aposentadoria calculados com base na jornada anterior à alteração.

§ 2º. A diferença de vencimentos ou remuneração decorrente do aumento de jornada de trabalho do servidor desta Prefeitura, somente será incorporada ao seu patrimônio, para qualquer efeito, em especial para o fim de aposentadoria, se percebida, de forma ininterrupta, nos últimos 5 (cinco) anos que antecederem o evento, ressalvados os casos de:

I. aposentadoria decorrente de invalidez;

II. pensão por morte do servidor em atividade.

Art. 57. A jornada de trabalho dos servidores públicos municipais poderá ser reduzida de 44 (quarenta e quatro) horas para 30 (trinta) horas semanais, observadas as normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º. Nenhuma jornada de trabalho poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, ressalvado o disposto nesta lei no § 1º do art. 50 e nos artigos 51 a 54 desta lei.

§ 2º. Não será permitida a redução de jornada para os servidores no exercício de cargo em comissão ou de função gratificada.

§ 3º. A redução da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pela secretaria responsável pela gestão de pessoal, ressalvado o disposto no art. 54, desde que:

I. não implique em aumento do quadro de pessoal, salvo se ocorrer criação, ampliação ou aumento de serviço público devidamente comprovado;

II. não implique na realização de horas extras ou na contratação de pessoal temporário, ressalvadas as exceções legais;

III. não contrarie o interesse público e assegure atendimento integral e com qualidade à população;

IV. ocorra a redução proporcional do valor do padrão de vencimento do servidor;

V. contribua para com o Fundo de Aposentadoria (FUMPREV) sobre a diferença entre o valor da jornada de trabalho reduzida e o vencimento ou remuneração da jornada de trabalho total daquele cargo ou especialidade, acrescida da diferença calculada, também, sobre a parte patronal.

Capítulo II – Da Forma de Composição da Remuneração

Seção I – Das Disposições Gerais

Art. 58. A remuneração dos cargos, definidos nesta Lei, serão compostas pelo Padrão de Vencimento, do Nível de Capacitação e Classe ocupado, previsto no Título III, Capítulo III e as demais vantagens pecuniárias, estabelecidas em Lei.

Parágrafo único. Os prêmios de produtividade ou gratificações similares de determinados ambientes organizacionais, serão regulados por diplomas legais específicos.

Art. 59. A tabela de valores dos Padrões de Vencimento obedece aos seguintes critérios:

I. A posição relativa, entre o conjunto de 8 (oito) Padrões de Vencimento, de um Nível de Capacitação para outro, e por sua vez, Classe a Classe, é a descrita no Anexo III, a esta Lei;

II. Os valores monetários dos Padrões de Vencimento é constante da tabela definida no inciso anterior.

§ 1º. A tabela de valores dos Padrões de Vencimento, dos Cargos previstos nesta Lei, a vigorar em 01/04/2003, é o constante do anexo III a esta Lei.

§ 2º. Os valores constantes da tabela do anexo III, resultam da composição prevista no artigo 80 e as verbas absorvidas ficam extintas, sendo expressamente vedado a criação de outras, ainda que com a mesma denominação, visando às mesmas matérias ou finalidades.

§ 3º. Sobre os vencimentos referidos neste artigo, incidirão os reajustes concedidos, a título de revisão geral dos Servidores Públicos Municipais, prevista na Constituição Federal.

Art. 60. Em hipótese alguma o valor do maior padrão de vencimento constante da tabela de que trata este capítulo será 10 (dez) vezes superior ao do menor padrão vencimento atribuído aos servidores públicos municipais de Visconde do Rio Branco.

Art. 61. O servidor público municipal em atividade e seus dependentes que estejam cursando ou que venham cursar, a nível de graduação, qualquer faculdade, receberão dos cofres públicos municipais o valor da matrícula e 50% (cinquenta por cento) do valor da prestação mensal devida ao estabelecimento de ensino, mediante comprovação da matrícula e declaração mensal da faculdade, que comprove a frequência regular.

§ 1º. Farão jus ao benefício do artigo, apenas os servidores de carreira.

§ 2º. O valor a ser repassado a cada servidor, referente ao benefício concedido no artigo, ou seja, o valor da matrícula ou 50% da mensalidade (somados servidor e dependentes), nunca ultrapassará o valor correspondente ao Padrão de Vencimento I constante no Anexo III desta Lei.

§ 3º. Não se concederá este benefício para mais de 01 (um) curso por pessoa.

Art. 62. O servidor municipal lotado fora do perímetro urbano e residente na sede do Município, receberá um adicional de transporte correspondente a 20% (vinte por cento) incidente sobre o valor do Padrão de Vencimento VII, constante no anexo III desta Lei.

§ 1º. O adicional de que trata o artigo não se incorpora ao vencimento e será pago enquanto durar a situação que lhe tenha dado causa, e enquanto o Município não dispuser de transporte para tal fim.

§ 2º. O adicional previsto neste artigo também é devido ao servidor municipal residente na zona rural e lotado na sede do Município, observado o disposto no parágrafo anterior.

§ 3º. O servidor municipal lotado fora do perímetro urbano e que não resida na mesma localidade, também, receberá um adicional de transporte correspondente a 20% do vencimento do Padrão de Vencimento VII, observado o disposto no § 1º deste artigo.

§ 4º. A concessão do benefício contido neste artigo depende de requerimento do servidor, devidamente autorizado pelo Secretário Municipal da sua área de atuação, encaminhado ao responsável pela gestão de pessoal.

Art. 63. O servidor público no cargo de professor (em sala de aula) faz jus a uma gratificação de 10% (dez por cento) calculados sobre o valor do Padrão de Vencimento a que esteja enquadrado, como incentivo à docência (pó-de-giz), enquanto permanecer no exercício efetivo da regência de turma ou de aulas.

§ 1º. A gratificação prevista no artigo não se incorpora aos vencimentos ou proventos, em quaisquer hipóteses.

§ 2º. Perderá o direito à gratificação prevista neste artigo o professor ou regente de ensino que se afastar da regência por qualquer motivo, exceto para gozo de férias regulamentares e licenças paternidade, doação de sangue, alistamento eleitoral e militar, casamento e falecimento de familiares, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público do Município.

§ 3º. Não incidirá nenhuma espécie de desconto previdenciário sobre a gratificação prevista neste artigo.

Art. 64. Ao servidor público municipal efetivo/estabilizado, que até a data de publicação desta Lei, tenha exercido por algum período, cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, a contar de 30/06/1994, fica assegurado o direito de continuar percebendo a remuneração do cargo ou função ao completar 60 (sessenta) meses, mesmo quando dispensado do cargo comissionado ou da função gratificada ou ao aposentar.

§ 1º. Quando dois ou mais cargos em comissão ou funções gratificadas tiverem sido exercidos, forem de remuneração diferente, o servidor terá assegurado o direito à remuneração do maior cargo ou função, desde que o exercício tenha se dado por tempo igual ou superior a 30 (trinta) meses.

§ 2º. Na hipótese do § 1º deste artigo, não tendo o servidor exercido nenhum dos cargos ou funções pelo período estabelecido, ser-lhe-á assegurado o direito à remuneração do cargo ou função que houver exercido por mais tempo.

§ 3º. Para beneficiar-se do disposto neste artigo, o servidor terá que ter contribuído para o FUMPREV sobre a remuneração do cargo comissionado ou função gratificada durante todo o período de exercício deste cargo ou função.

§ 4º. A carga horária a ser cumprida pelo servidor, após o seu enquadramento aos benefícios descritos neste artigo, será de 08 (oito) horas/dia.

§ 5º. Remuneração, para os efeitos deste artigo, é o vencimento acrescido das retribuições pecuniárias inerentes ao exercício do cargo ou da função.

Seção II – Da Remuneração Proporcional das Jornadas de Trabalho Especiais

Art. 65. Os ocupantes dos cargos de professor efetivo, terão os valores do padrão de vencimento calculados em função da jornada de trabalho, mediante a seguinte distribuição:

I. Para a jornada mínima: o valor do padrão de vencimento a que o servidor esteja submetido;

II. Para a jornada parcial: 1,5 vezes o valor do padrão de vencimento a que o servidor esteja submetido;

III. Para a jornada integral: 2 vezes o valor padrão de vencimento a que o servidor esteja submetido;

Art. 66. Os ocupantes dos cargos de médico e dentista terão os valores de vencimento calculados em função da jornada de trabalho, mediante a seguinte distribuição:

I. Para a jornada de 12:30 (doze horas e trinta minutos) semanais o valor do Padrão de Vencimento estabelecido a que o servidor esteja submetido;

II. Para a jornada de 25:00 (vinte e cinco horas) semanais, duas vezes o padrão de vencimento a que o servidor esteja submetido.

Capítulo III – Do Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal (art. 39 da CF)

Art. 67. Fica instituído no âmbito da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, previsto na Constituição Federal com a seguinte composição:

I. O Secretário responsável pela gestão de pessoal na Prefeitura de Visconde do Rio Branco;

II. O Diretor de Recursos Humanos da Prefeitura de Visconde do Rio Branco;

III. O Diretor do FUMPREV;

IV. 4 (quatro) representantes dos servidores municipais de sua entidade representativa;

Título IX – Das Disposições Finais e Transitórias

Capítulo I – Das Disposições Finais

Art. 68. Esta lei abrange os servidores ativos, ocupantes de um dos cargos previstos e disciplinados nesta Lei, que ingressaram por Concurso Público de provas, ou de provas e títulos, os ocupantes de Função Pública, respeitados os direitos adquiridos dos Servidores Aposentados e dos Pensionistas. (Emenda Modificativa nº 1).

Parágrafo Único. Os servidores integrantes do quadro de pessoal do FUMPREV que ingressaram por Concurso Público de provas, ou de provas e títulos, os ocupantes de Função Pública, respeitados os direitos adquiridos dos Servidores Aposentados e dos Pensionistas igualmente abrangidos por esta lei. (Emenda Modificativa nº 1).

Art. 69. O disposto nesta Lei aplica-se, no que couber, às Autarquias, e Fundações Públicas Municipais, na forma do dispositivo legal específico que tratar do quadro de pessoal e das carreiras dessas entidades da administração indireta da Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco.

Art. 70. As eventuais contratações temporárias de excepcional interesse público previstas na

Lei N° 666, de 15 de Abril de 2003, Publicada no Informativo Municipal, N°150, Período de 01 a 15 Abril de 2003.

Constituição Federal reguladas, na forma da lei que trata do Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Visconde do Rio Branco, em hipótese alguma, poderão gerar valores de remuneração superiores aos previstos nesta Lei.

Capítulo II – Dos Critérios de Remoção

Art. 71. A remoção de um servidor de um Ambiente Organizacional para outro será gerida pela Secretaria responsável pela gestão de pessoal e precedida de curso de capacitação específico, elaborado no âmbito da linha de desenvolvimento prevista no art. 37 desta lei, e depende de aprovação no mesmo com no mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento.

§ 1º. O instituto da remoção não se aplica aos servidores abrangidos por esta lei que estejam em estágio probatório.

§ 2º. Os critérios específicos para a remoção de um servidor de um local de trabalho para outro deverão ser elaborados pelas diversas Secretarias Municipais, tendo em vista suas especificidades, desde que ocorram no mesmo Ambiente Organizacional.

Art. 72. A remoção do servidor de uma unidade de lotação para outra no mesmo ambiente organizacional é livre e estará submetida apenas aos critérios definidos no artigo anterior.

Parágrafo Único. O tempo mínimo de permanência do servidor nas unidades de lotação de determinado ambiente organizacional é de 1 (um) ano, findos os quais será permitida a remoção do servidor para unidade de outro ambiente organizacional.

Capítulo III - Do Enquadramento dos Servidores Municipais nas Carreiras

Seção I – Das disposições gerais e dos prazos

Art. 73. Os servidores abrangidos por esta lei na forma do art. 69, serão enquadrados nos cargos disciplinados nesta lei, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data da publicação desta Lei.

Art. 74. Fica o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal instituído no art. 67 responsável pelo enquadramento dos servidores nesta lei.

§ 1º. Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pelo Conselho, o Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura fará publicá-lo no Diário Oficial do Município, abrindo formalmente 15 (quinze) dias de prazo para recurso.

§ 2º. Passado o prazo referido no parágrafo anterior deste artigo, será publicado, no Diário Oficial do Município, ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores.

Seção II – Do Enquadramento na Classe

Art. 75. Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizada tabela de conversão dos atuais cargos para a nova hierarquização dos cargos previstos na presente Lei, constante dos anexos I e II, a esta Lei.

§ 1º. Os ocupantes dos cargos de Professor I que não tenham ainda concluído a graduação em curso superior, serão temporariamente enquadrados na classe “D”, até que apresentem a titulação aqui referida e possam ser, definitivamente enquadrados na classe E, no nível de capacitação que lhes couber.

§ 2º. Os ocupantes dos cargos de Professor II e Professor III e que estejam recebendo gratificação de 15% (quinze por cento) de curso superior, terão este benefício incorporado ao seu vencimento e serão enquadrados na classe e nível de capacitação que lhes couber.

§ 3º. Os servidores que estejam recebendo gratificação de curso superior e que estejam atuando na Área Administrativa, se comprovarem que o citado curso é da sua área de atuação, estes serão enquadrados no cargo do Grupo de Nível Superior.

Art. 76. Caso se verifique que o Servidor Público Municipal ocupava atividade diferenciada da descrição do seu Cargo anterior, o mesmo deverá ser enquadrado na forma disposta no artigo anterior, e a Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco deverá instaurar, no prazo de 90 dias, após o processo de enquadramento, processo aberto de progressão por capacitação.

Parágrafo Único. Somente serão considerados aptos a participar do processo de progressão por capacitação de que trata este artigo os servidores que:

- I. Tenham cumprido o período probatório na Prefeitura Municipal de Visconde do Rio Branco;
- II. Possuam os requisitos mínimos previstos para a especialidade objeto da progressão referida no *caput* deste artigo.

Seção III – Do Enquadramento no Padrão de Vencimento

Art. 77. O Enquadramento dos cargos previstos nesta Lei, no padrão de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício do mesmo, no serviço público municipal, ficando posicionado preliminarmente no nível de capacitação I de sua respectiva classe, na forma do anexo VIII a esta lei.

§ 1º. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos neste plano.

§ 2º. Na hipótese do enquadramento previsto no *caput* deste artigo, resultar ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, será ele enquadrado em padrão, da mesma classe e nível de capacitação cujo vencimento seja igual ou superior mais próximo ao que estiver percebendo.

§ 3º. Caso ocorra o disposto no parágrafo anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que resta deverá compor vantagem pessoal nominalmente identificável, que deverá compor a remuneração do servidor.

Art. 78. Nos casos de cumulação de cargos, a contagem de tempo de serviço, observará as seguintes hipóteses:

I. Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e continuam a exercê-los, a contagem far-se-á automaticamente em cada um deles;

II. Para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e na atualidade ocupam um terceiro diferente dos anteriores, a contagem de tempo de serviço não observará período de cumulação.

III – Para os servidores que já ocuparam outro cargo diferente do atual o tempo de serviço do cargo anterior não será contado para efeito de enquadramento.

Parágrafo único: As regras a que se refere este artigo não se aplicam, caso os cargos anteriormente ocupados, tenham gerado aposentadoria.

Art. 79. Previamente à comparação a que se refere os parágrafos 2º e 3º do art. 77, o Conselho de enquadramento deverá proceder à verificação do conjunto das parcelas que compõem a remuneração do servidor.

Art. 80. Para o enquadramento a que se refere os parágrafos 2º e 3º do art. 77 consideram-se como vencimento, as seguintes parcelas remuneratórias:

I. Vencimento base,

II. Gratificação de Incentivo a Frequência (Lei 189 de 24/07/95;

III. 10% de gratificação por curso 2º grau (Lei Complementar nº 003/94)

IV. 15% de curso superior (Lei Complementar nº 003/94)

V. 5% a cada 5 anos de efetivo exercício (Lei Complementar nº 003/94).

Parágrafo único. As parcelas discriminadas neste artigo, ainda que fruto de incorporação, ficam absorvidas pelo novo vencimento e restam extintas, sendo expressamente vedado o pagamento de adicional e gratificação a mesmo título.

Seção IV - Enquadramento no Nível de Capacitação

Art. 81. O enquadramento do servidor em um dos níveis de capacitação da classe a que está submetido será efetuado da seguinte forma:

I. O conselho de enquadramento deverá consultar a secretaria responsável pela documentação funcional do servidor, acerca da averbação de cursos de capacitação, treinamento ou pós-graduação, concluídos e certificados até a data da presente lei, e verificar dentre os títulos averbados nos assentamentos funcionais, quais deles se adaptam aos critérios estabelecidos nesta lei, para ocupação dos níveis de capacitação da matriz hierárquica;

II. o servidor será enquadrado no nível de capacitação correspondente aos títulos que possua averbados, observada a adequação a que se refere o inciso anterior e o disposto nos anexos V e VI;

III. os títulos utilizados nesta etapa de enquadramento não poderão ser reutilizados no momento da definição do incentivo à titulação.

Seção V – Enquadramento no Ambiente Organizacional

Art. 82. O conselho de enquadramento baseado, no local de trabalho e na descrição de atividades do servidor público municipal estabelecerá a qual dos ambientes organizacionais o mesmo será alocado tendo em vista o contido nesta Lei.

Seção VI – Da identificação da especialidade

Art. 83. Identificado o ambiente organizacional a que o servidor pertence, este será alocado em uma das especialidades deste ambiente organizacional, na forma das tabelas de conversão a serem elaboradas pela Secretaria responsável pela gestão de pessoal conforme estabelecido nesta Lei e aprovadas por Decreto do Executivo.

Parágrafo único. Caso a denominação do cargo ocupado pelo servidor conste da tabela de conversão do ambiente organizacional com mais de uma alternativa de especialidade, a comissão de enquadramento deverá selecionar uma entre estas, tendo em vista as atividades desenvolvidas pelo servidor.

Art. 84. Realizada a conversão, caso o cargo ou especialidade escolhida não conste no ambiente organizacional já atribuído, o conselho de enquadramento procederá da seguinte forma:

I. fará um levantamento detalhado das atividades do servidor;

II. reavaliará a alocação do servidor no ambiente organizacional inicialmente determinado;

III. verificará, em conjunto com a Secretaria responsável pela gestão de pessoal, a necessidade da atividade profissional ou ocupacional desenvolvida pelo servidor, no ambiente organizacional a que este foi alocado.

§ 1º No caso de na verificação a que se refere o inciso II deste artigo o conselho de enquadramento identificar a existência de erro, esta deverá estabelecer novo ambiente organizacional, dentre os existentes, para o servidor.

§ 2º Caso o resultado da verificação descrita no inciso III deste artigo indique que a atividade desenvolvida não é necessária ao ambiente organizacional, o servidor deverá ser alocado na especialidade correlata, e ainda, a ele deverá ser estabelecido novo ambiente organizacional que contenha a sua especialidade.

Capítulo IV – Das Disposições transitórias e finais

Art. 85. Os decretos e demais diplomas legais reguladores desta lei, serão publicados pelo Executivo Municipal.

Art. 86 – O título ainda não averbado na secretaria responsável pela documentação funcional do servidor só poderá ser averbado após a publicação dos atos de regulamentação, previstos no artigo anterior.

Parágrafo Único – Só será averbado apenas um título a cada 60 (sessenta meses).

Art. 87 – O servidor enquadrado na forma do disposto nesta Lei somente terá direito a se aposentar com vencimentos decorrentes do enquadramento, desde que permaneça em exercício no novo cargo pelo menos 36 (trinta e seis) meses.

Art. 88 – Ao servidor público municipal em estágio probatório não será concedido os benefícios de Progressão e Incentivos.

Art. 89 – Fica assegurado ao servidor público municipal os benefícios de adicional por tempo de serviço (quinquênio e trintenário).

Art. 90 – O disposto nesta Lei aplica-se aos Servidores do Legislativo Municipal. (Emenda Aditiva nº 1).

Art. 90. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 91. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar nº 003/94 e suas alterações e as Leis ordinárias nºs 081/94; 189/95, 662/03 e demais diplomas legais que dispõem sobre a matéria tratada nesta Lei.

Visconde do Rio Branco, 15 de abril de 2003.

IRAN SILVA COURI
PREFEITO MUNICIPAL