AUTÓGRAFO Nº 014/2020
PROJETO DE LEI Nº 012/2020
DE 31 DE MARÇO DE 2020

"DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS GERAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ITAPUÃ DO OESTE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

O Prefeito do Município de Itapuã do Oeste, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou a seguinte.

LEI

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral dos Servidores do Município de Itapuã do Oeste, mediante reestruturação e transformação dos cargos pertencentes ao quadro geral, conforme anexo I, desta Lei.

Parágrafo Único. Mediante restruturação dos respectivos cargos, os servidores serão incluídos nas categorias ou cargos cujas atribuições sejam correlatas com as dos cargos ocupados na data de vigência desta lei, observada a escolaridade, a especialização ou a habilitação profissional exigida para o ingresso, com a nomenclatura alterada conforme anexo I desta lei.

Capítulo II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 2º O quadro de pessoal da administração direta da Prefeitura do Município de Itapuã do Oeste, compreende cargos de provimento efetivo, que devem ser geridos, considerando os seguintes princípios e diretrizes:

I - 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 - a organização dos cargos e a adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura do Município de Itapuã do Oeste;

VII - a 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 do Município de Itapuã do Oeste;

VIII - a investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e a garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

IX - a oferta contínua de programas de capacitação, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes e, ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados;

X - a avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais, 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 dos cidadãos de Itapuã do Oeste, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

Art. 3º A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal, previsto no anexo I, desta lei, corresponde ao quantitativo total de cargos previstos nesta lei, e, a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura do Município de Itapuã do Oeste, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

Parágrafo Único. Caberá à Secretaria Municipal 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 socioeconômicos 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**.**

Art. 4º - A Administração dos quadros de pessoal a que se refere a presente lei deverá separar, para fins de provimento, os cargos segundo a seguinte classificação:

I. Agente de Serviços Gerais
II. Gari
III. Cozinheiro
IV. Auxiliar de Manutenção
V. Auxiliar Administrativo
VI. Coveiro
VII. Agente Administrativo
VIII. Eletricista
IX. Trabalhador Braçal
X. Vigilante
XI. Motorista de Veículos Pesados
XII. Motorista de Veículos Leves
XIII. Mecânico
XIV. Operador de Maquinas Pesadas I
XV. Operador de Maquinas Pesadas II
XVI. Operador de Maquinas Pesadas III

XVII. Fiscal Municipal
XVIII. Técnico em Informática
XIX. Técnico em Segurança do Trabalho
XX. Contador
XXI. Técnico em Controle Interno
XXII. Técnico Tributário
XXIII. Advogado
XXIV. Engenheiro Civil
XXV. Administrador
XXVI. Engenheiro Agrônomo
XXVII. Engenheiro Florestal

TÍTULO II

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Capítulo I

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS MUNICIPAIS

Art. 5º - As atribuições, requisitos e responsabilidades inerentes aos cargos públicos municipais são as determinadas pelas atividades finalísticas, pelos ambientes organizacionais e pelas especialidades definidas nesta lei, constantes no anexo III desta Lei.

Capítulo II

DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 6º O ambiente organizacional corresponde a uma área específica de atuação do servidor público municipal no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertença, definida pelos órgãos municipais previstos na Lei que trata da estrutura organizacional do Município de Itapuã do Oeste.

Parágrafo único. Os servidores serão alocados em função dos ambientes organizacionais.

Capítulo III

DA ESPECIALIDADE

Art. 8º 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 público municipal.

Capítulo IV

DA MATRIZ HIERÁRQUICA

Art. 9º A matriz hierárquica dos cargos definidos nesta lei é estruturada em níveis de vencimento, de acordo com os ambientes organizacionais e as especialidades.

Parágrafo único. A matriz hierárquica dos cargos é a constante nos anexos I e abrange todos os cargos definidos nesta lei.

Capítulo V

DA SÉRIE DE NIVEIS DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 10. A série de níveis dos cargos que compõem a carreira dos servidores municipais estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras assim descritas:

I - Agente de Serviços Gerais:

a) Nível I: habilitação em ensino Fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

II – Gari:

a) Nível I: habilitação em ensino Fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

III – Cozinheiro:

a) Nível I: habilitação em ensino Fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

IV – Auxiliar de Manutenção:

a) Nível I: habilitação em ensino Fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

V – Auxiliar Administrativo:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

VI- Coveiro:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

VII – Agente Administrativo:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino médio;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas.

VIII – Eletricista:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior;

IX – Trabalhador Braçal:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

X – Vigilante:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior;

XI – Motorista de Veículos Pesados:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XII – Motorista de Veículos Leves:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo.

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XIII – Mecânico:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XIV – Operador de Maquinas Pesadas I:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo.

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XV – Operador de Maquinas Pesadas II:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo.

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XVI – Operador de Maquinas Pesadas III:

a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo.

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

XVII – Fiscal Municipal:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino médio;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas.

XVIII – Técnico em Informática:

a) Nível I: habilitação em ensino médio profissionalizante de nível técnico;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas.

XIX – Técnico em Segurança do Trabalho:

a) Nível I: habilitação em ensino médio profissionalizante de nível técnico;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas.

XX – Contador:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação.

c) Nível III: titulo de mestrado ou doutorado.

XXI – Técnico de Controle Interno:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação.

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXII – Técnico Tributário:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXIII – Advogado:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXIV – Engenheiro Civil:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXV – Administrador:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXVI – Engenheiro Agrônomo:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

XXVII – Engenheiro Florestal:

a) Nível I: habilitação em nível superior;

b) Nível II: título de especialista ou pós-graduação latu-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

c) Nível III: titulo de mestrado.

Capitulo VI

DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 11 O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo na carreira dar-se-á em duas modalidades:

I - progressão horizontal: 3% por merecimento;

II - progressão vertical: 10% por nova titulação profissional.

Seção I

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO

Art. 12 Progressão por Merecimento é a passagem do Profissional de uma Referência para outra imediatamente superior, desde que aprovado em estágio probatório.

§ 1º A Carreira do Profissional será organizada, em 19 (dezenove) Referências designadas pelas letras: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S.

§ 2º A passagem de uma referência para outra representará um incremento de 3% (três por centos) sobre a referência anterior, sendo que a primeira progressão se refere ao cumprimento e aprovação no estágio probatório e corresponderá a 4,5% (quatro ponto cinco por centos) da remuneração inicial;

§ 3º A Progressão por Merecimento dar-se-á a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício no respectivo nível, observados os critérios de avaliação, na forma do regulamento considerando-se os seguintes critérios:

I – assiduidade – 10 Pontos;

II - pontualidade – 10 pontos;

III – Eficiência – 20 Pontos;

IV – Relacionamento Interpessoal – 20 pontos;

V –Preceitos éticos – 10 pontos;

VI – Dinamismo – 20 pontos;

VII - Capacitações em cursos específicos de aperfeiçoamento e atualização – 10 pontos, sendo que a responsabilidade de oferecer o Curso de Capacitação é da Secretaria Municipal de Administração e Planejamento que deverá no inicio de cada ano, elaborar juntamente com todos os gestores um cronograma com os cursos de formação continuada que ocorrerão no ano vigente.

§ 4º A Promoção por Merecimento de uma referência para outra ocorrerá se for atingida a nota mínima de 70 pontos de acordo com o regulamento;

§ 5º A pontuação de assiduidade, pontualidade e a avaliação de desempenho e a pontuação de Capacitações em cursos específicos de aperfeiçoamento e atualização ocorrerá a cada dois anos;

§ 6º A Promoção por Merecimento será realizada, na forma do regulamento, e publicada no mês do aniversário da posse do servidor;

§ 7º Cabe ao Departamento responsável pela gestão de pessoas a responsabilidade de encaminhar 2 (dois) meses antes do aniversário da posse a relação dos servidores que deverão ser avaliados;

§ 8º. Os secretários Municipais entregarão ao departamento responsável pela gestão de pessoas os relatórios de avaliação de cada servidor no prazo de 15 (quinze) dias antes do aniversário da posse;

§ 9º Decorrido o prazo previsto no parágrafo 2º e não havendo processo de avaliação, a Promoção por Merecimento dar-se-á automaticamente.

Seção II

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 13 A progressão vertical por titulação profissional é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível para outro no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para o respectivo nível.

§ 1º Os níveis serão representados por letras e em algarismos romanos dentro de cada nível que compõem a progressão vertical;

§ 2º A mudança de Nível ocorrerá no mês seguinte ao que o interessado apresentar requerimento devidamente instruído com o comprovante da nova escolaridade (Certificado ou Diploma devidamente reconhecido pelo MEC);

§ 3º Para os atuais servidores, a contagem do tempo de que trata o caput, deste artigo, terá como termo inicial a data da posse do servidor, que servirá para o enquadramento nesta Lei.

Art. 14 A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores abrangidos por esta lei, visando o seu crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação.

§ 1º A concessão do incentivo previsto no caput deste artigo depende, além dos critérios e requisitos disciplinados nesta lei, de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente;

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, o incentivo não poderá ultrapassar 85% (Oitenta e Cinco por cento) do limite prudencial para gastos com pessoal, previsto na Lei de Responsabilidade e Gestão Fiscal, considerando-se como limite prudencial 95% do percentual de 54% do total da despesa de pessoal, calculada sobre a Receita Corrente Líquida do Município;

§ 3º Caso não haja limite prudencial, a concessão do disposto neste artigo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior;

§ 4º Havendo limite dentro do percentual, previsto no § 2º, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

Art. 15 O incentivo à titulação será concedido ao servidor, ocupante do cargo público municipal, que adquirir título, exigido para seu cargo e sua especialidade, conforme estabelecido no art. 10.

TÍTULO III

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Capítulo I

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SEUS OBJETIVOS

Art. 16 Fica criado o programa de avaliação de desempenho que se caracterizará como processo pedagógico, participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional dos Órgãos do Poder Executivo Municipal, dos postos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos servidores municipais efetivos de Itapuã do Oeste.

Art. 17 O programa de avaliação de desempenho, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei, em especial os dispostos no art. 2º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I - avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, tendo em vista a satisfação da população com os serviços prestados pelos Órgãos do Poder Executivo, a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;

II - subsidiar o planejamento institucional do Poder Executivo, 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 auto desenvolvimento 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 art. 41, da Constituição Federal.

Parágrafo Único. O disposto neste título para o programa de avaliação de desempenho, não se confunde com o processo disciplinar e não pode ser aplicado para os fins do inciso III, do §1º, do art. 41 da Constituição Federal.

Capítulo II

DA ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 18 O programa de avaliação de desempenho será gerido tendo em vista as seguintes características:

I - existência de colegiado de planejamento e gestão, que fica criado pela presente lei, composto por representantes institucionais, dos servidores dos ambientes organizacionais, cuja composição e atribuições dar-se-ão por decreto municipal obedecido os seguintes critérios:

a) a representação dos Servidores Municipais, eleita por seus pares, composta por um servidor efetivo de cada Secretaria, Órgão ou unidade organizacional do Município;

b) a representação da Administração, indicada pela Secretaria responsável pela gestão de pessoal, será composta por um servidor efetivo de cada ambiente organizacional;

c) o Titular da Secretaria Municipal responsável pela gestão de pessoal.

II - periodicidade anual, das atividades de avaliação tendo em vista os instrumentos e as demandas geradas 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 Itapuã do Oeste.

Parágrafo Único. A Presidência do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho será exercida por um de seus membros que será eleito por seus pares.

Art. 19 Observadas as diretrizes e as definições contidas nesta lei, o detalhamento do processo de elaboração dos instrumentos de avaliação a que se refere este capítulo, bem como os prazos necessários ao funcionamento do programa, serão objetos de regulamentação por decreto municipal.

Parágrafo Único. Os instrumentos de avaliação deverão ter publicidade interna e externa à Prefeitura, da unidade de trabalho em que se elaboraram os referidos instrumentos.

TÍTULO IV

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Capítulo I

DOS OBJETIVOS E DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 20 Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itapuã do Oeste, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o programa de avaliação de desempenho, definido no título III desta lei, e, obedecerá aos pressupostos contidos nesta lei e aos seguintes objetivos:

I - conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização do planejado;

II - promover o desenvolvimento dos servidores municipais e incentivar todos os servidores, aos mais altos níveis de educação formal;

III - preparar os servidores públicos municipais para desenvolverem-se na carreira, capacitá-los profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença e, contribuir para a superação da alienação do trabalho, que caracteriza o trabalho individual desarticulado;

IV - preparar os servidores, para uma gestão voltada à qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços prestados pelo Poder Executivo Municipal de Itapuã do Oeste e a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta lei**.**

Art. 21 O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itapuã do Oeste 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 - 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;

III - 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;

IV - profissional, visando à 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;

V - por ambiente organizacional, visando à 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;

VI – Inter setorial, visando ao estabelecimento de projetos e ações entre dois ou mais ambientes organizacionais**.**

Parágrafo Único. Entende-se como desenvolvimento inter setorial, para fins desta lei, a interface dos vários campos do saber e do conhecimento.

Capítulo II

DO FUNCIONAMENTO DO PROGRAMA

Art. 22 O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itapuã do Oeste será gerido tendo em vista as seguintes características:

I - existência de colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento, que fica criado pela presente lei, cujas atribuições dar-se-ão por decreto municipal e será composto por três servidores de carreira, sendo eleitos pelos seus

pares, dois indicados pela administração e o Secretário da Secretaria Municipal responsável pela gestão pessoal;

II - 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;

III - descentralização, por ambiente organizacional, das ações que lhe são típicas caso a unidade tenha capacidade para tal.

Parágrafo Único. Os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, públicas ou privadas, desde que escolhidas de acordo com os critérios estabelecidos nas leis federais que tratam das compras públicas.

Art. 23 Os servidores ocupantes dos cargos regidos por esta lei poderão exercer parcial ou totalmente a sua jornada de trabalho em atividades de capacitação e formação profissional, realizando atividades técnicas, administrativas e de monitoria, ministrando aulas ou atuando como instrutores técnicos.

§ 1º As atividades, a que se refere o caput deste artigo, poderão ser realizadas nas unidades de trabalho responsáveis pela implementação do programa de capacitação e desenvolvimento, desde que haja autorização da secretaria, autarquia ou fundação municipal a que está vinculado.

§ 2º O trabalho exercido na forma deste artigo depende da anuência do servidor e não implicará em remuneração adicional ao servidor a menos que o mesmo exceda a jornada de trabalho do servidor.

§ 3º Cabe à administração municipal a prévia capacitação pedagógica dos servidores e servidoras que se dispuserem às atividades previstas no caput deste artigo, podendo adotar-se processos seletivos nos casos em que houver mais de um interessado na mesma atividade.

Art. 24 Os recursos para financiamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento deverão compor a proposta orçamentária, tendo como referência o valor equivalente a, no mínimo, 1% (um por cento) do dispêndio da folha de pagamento do pessoal ativo**.**

Parágrafo Único. Caberá ao colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento definir a alocação dos recursos, garantindo a efetividade das

linhas de desenvolvimento, descrita no art. 23 e abrangendo todos os ambientes organizacionais definidos nesta lei.

TITULO V

DO PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 25 A Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Recursos Humanos poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao servidor efetivo, contratado temporariamente ou comissionado, por serviços prestados aos Órgãos do Poder Executivo, excetuando os servidores lotados nas Secretarias Municipais de Saúde e Educação, por serem regulamentados por plano de Carreira Próprio, nos seguintes termos:

I - por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários de serviços públicos Municipais e/ou servidores do Município de Itapuã do Oeste;

II - pela apresentação de projetos, inventos, pesquisas científicas, publicações, entre outros, que contribuam para o Desenvolvimento das Atividades e ou serviços prestados pelo Município aos seus usuários;

Parágrafo Único. O prêmio de que trata o *caput* deste artigo será regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo, não podendo ser representado por moeda corrente.

TÍTULO VI

DO INGRESSO

Capítulo I

DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 26 A investidura em cargo público de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, e cabe ao Poder Executivo Municipal 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.

§ 1º 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;

§ 2º O concurso público, suas etapas e modalidades de realização serão objetos de regulamentação por edital de abertura de cada certame, observada a legislação e as normas reguladoras vigentes;

§ 3º Este Capítulo respeitará e se complementará com as normas previstas no Estatuto do Servidor – Regime Jurídico Único do Poder Executivo de Itapuã do Oeste.

Capítulo II

DO INGRESSO NO CARGO

Art. 27 O ingresso no cargo público municipal dar-se-á no primeiro nível de vencimento e classe correspondente à especialidade objeto do concurso público.

TÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Capítulo I

DA JORNADA DE TRABALHO E DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 28 Os servidores públicos municipais de Itapuã do Oeste, abrangidos por esta lei percebem vencimentos como mensalistas e a jornada máxima de trabalho dos mesmos será de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as exceções legais contidas nas regulamentações específicas das profissões e demais diplomas legais.

Capítulo II

DA FORMA DE COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Art. 29 A remuneração dos cargos, definidos nesta lei, será composta pelo nível ocupado, previsto no anexo II, e as demais vantagens pecuniárias, estabelecidas em lei, e deve ser revisto, a cada 12 (doze) meses, observando o disposto no § 2º do art. 14.

Parágrafo Único. A remuneração observará o que dispõe o inciso X do artigo 37 da Constituição Federal de 1.988.

Capítulo III

DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO DE CHEFIA E DIREÇÃO

Art. 30 O servidor de carreira do Município poderá ocupar função gratificada de direção ou chefia.

Capítulo IV

DO CONSELHO DE POLÍTICA DE ADMINISTRAÇÃO E REMUNERAÇÃO PESSOAL

Art. 31 Fica instituído no âmbito do Poder Executivo Municipal o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, previsto na Constituição Federal.

§ 1º Todas as regulamentações previstas nesta lei deverão passar pela avaliação preliminar deste conselho;

§ 2º Ressalvado o disposto na legislação vigente este conselho tem poder deliberativo nas matérias de sua competência;

§ 3º Os representantes dos servidores efetivos serão eleitos por seus pares, para um mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida a reeleição;

§ 4º Este conselho terá função de acompanhar a execução orçamentária anual visando à garantia dos recursos para avaliação de desempenho, capacitação, sistema de progressões e outros que couberem nesta lei;

§ 5º O conselho será composto da seguinte forma:

I - O secretário municipal responsável pela gestão de pessoal do Município de Itapuã do Oeste**;**

II - O presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;

III - 4 (quatro) representantes do Poder Executivo Municipal, sendo 2 (dois) indicados pelo Chefe do Executivo e 2 (dois) servidores efetivos eleitos pela categoria.

§ 6º O conselho previsto e disciplinado neste artigo é instância de recurso para todos os fins dispostos nesta lei;

§ 7º Fica facultada ao conselho disciplinado neste artigo a formação de grupo de trabalho auxiliar, composto por servidores efetivos de todos ambientes organizacionais, para acompanhamento, avaliação e elaboração de propostas de revisão da presente lei.

Capítulo V

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS NAS CARREIRAS

Seção I

DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 32 Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Chefe do Executivo Municipal e representante dos Servidores Públicos Efetivos Municipais, num total de seis membros formalmente nomeados.

Parágrafo Único. O Poder Executivo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário responsável pela gestão de pessoal os nomes dos representantes escolhidos para compor a comissão de enquadramento, bem como dos respectivos suplentes.

Seção II

DOS PRAZOS

Art. 33 O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 65 (sessenta e cinco) dias, assim distribuídos:

I - prazo de enquadramento: 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento: 10 (dez) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II: 10 (dez) dias, contos da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de 15 (quinze) dias, contados da publicação da decisão;

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso **IV** de dez dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 1º Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela comissão de enquadramento prevista nesta lei, o Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal do Município fará publicá-lo, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II do § 2º deste artigo.

§ 2º Passado o prazo referido no inciso II do § 2º deste artigo, será publicado ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 3º A resposta a que se refere o inciso III do § 2º deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no diário oficial, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal do Município, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV do § 2º deste artigo.

§ 4º Passado o prazo referido no inciso IV do § 2º deste artigo, será publicado ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 5º *A* resposta a que se refere o inciso V do § 2º deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal do Município, simultaneamente ao ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores em questão.

Seção III

DO ENQUADRAMENTO NO NIVEL DE VENCIMENTO

Art. 34 Para a identificação do nível à qual pertence o servidor será utilizado o inicial do cargo, na data de enquadramento, tendo como base o tempo de serviço contado da data da posse do servidor.

Art. 35 O enquadramento dos cargos previstos nesta lei, no nível de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de Itapuã do Oeste, na forma do anexo II desta Lei.

Parágrafo Único. 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.

Seção IV

ENQUADRAMENTO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 36 Para fins de enquadramento definitivo, uma vez identificado o nível, o valor pecuniário correspondente deve ser comparado com o apurado na forma do enquadramento preliminar.

§ 1º Realizada a comparação prevista no caput deste artigo conclui-se que**:**

I - caso o valor pecuniário produzido no enquadramento seja igual ou superior ao recebido atualmente pelo servidor, a diferença individual de enquadramento deixa de existir e o enquadramento definitivo fica determinado no nível e classe correspondente na data do enquadramento;

II - caso o valor pecuniário produzido no enquadramento seja inferior ao recebido atualmente pelo servidor, observar-se-á o seguinte procedimento:

a) O servidor será enquadrado em padrão de vencimento, da mesma classe e nível de capacitação, cujo valor pecuniário seja igual ou superior mais próximo na tabela do cargo correspondente, previsto no anexo II, desta Lei;

b) Caso ocorra de o disposto na alínea anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que restar deverá compor vantagem pessoal incorporada e passa a compor a remuneração do servidor.

§ 2º A vantagem pessoal incorporada de que trata a alínea b, do inciso II do parágrafo anterior, paga em parcela destacada do padrão de vencimento, é irredutível, compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos e será ajustada quando dos reajustes gerais dos servidores municipais de Itapuã do Oeste.

Art. 37 Previamente à comparação a que se refere o disposto no artigo anterior, a comissão de enquadramento deverá proceder à verificação das parcelas permanentes, que compõem a remuneração do servidor:

I - vencimento base;

II – quinquênios.

Seção V

DA IDENTIFICAÇÃO DA ESPECIALIDADE E AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 38 Os ocupantes dos cargos serão enquadrados nos cargos transformados, conforme suas correlações, na especialidade do cargo original e na descrição de atividades do servidor público municipal tendo em vista o contido no anexo I, a esta lei.

Art. 39 Identificado o cargo e a especialidade, o servidor será alocado no ambiente organizacional correspondente, previsto na estrutura organizacional.

TÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 40 Os atuais servidores serão enquadrados nos cargos disciplinados nesta lei a menos que manifestem o direito de não opção por estas carreiras, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data da publicação desta lei.

§ 1º Para os servidores em afastamento, no momento de entrada em vigor desta lei, ficam resguardados os direitos de enquadramento e não opção, que devem ser exercidos quando do seu retorno à atividade, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento de Comunicado Oficial da Secretaria responsável pela gestão de pessoal que os instará a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos;

§ 2º Os servidores que não optarem pelo enquadramento na presente lei não terão direito à progressão vertical por titulação profissional, compondo o quadro em extinção;

§ 3º Os servidores que optarem pelo enquadramento permanecerão na especificidade equivalente ao cargo do concurso;

§ 4º A mudança de especificidade deverá ser precedida de uma das seguintes condições:

I - curso de capacitação;

II - aceite do servidor em concordância com a administração.

§ 5º Os cargos de provimento efetivo do quadro em extinção a que se refere o parágrafo anterior serão:

I - transformados nos seus equivalentes, previstos nesta lei, na medida em que vagarem;

II - extintos na medida em que vagarem, caso não haja cargos equivalentes previstos nesta lei.

Art. 41 Esta lei abrange os servidores ativos, ocupantes dos cargos previstos e disciplinados nesta lei, que ingressaram por concurso público de provas, ou de provas e títulos e, aplica-se no que couber, aos servidores inativos e aos pensionistas.

Art. 42 As eventuais contratações temporárias de excepcional interesse público, previstas na Constituição Federal e reguladas, na forma da lei que trata do Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Itapuã do Oeste, em hipótese alguma, poderão gerar valores de remuneração superiores aos previstos nesta lei.

Art. 43 As qualificações essenciais e especializações serão consubstanciadas por regulamentação do Executivo Municipal no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 44 A Prefeitura do Município de Itapuã do Oeste, de acordo com a conveniência, deverá, no prazo de 1 (um) ano, contado da data de publicação desta lei, definir e implementar modelos de alocação de vagas, que contemplem a diversidade da municipalidade e os requisitos previstos nesta lei.

Art. 45 Os decretos e demais diplomas legais reguladores desta lei, deverão ser editados no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta lei.

Parágrafo Único. Os órgãos colegiados previstos nesta lei deverão ser instituídos e constituídos no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação desta lei.

Art. 46 É expressamente vedado o exercício de atividades definidas nesta lei para cargo ou especialidade, diferente daquele ocupado pelo servidor.

Art. 47 É vedado o acúmulo de adicional de produtividade com qualquer outra espécie de gratificação, Gratificação de Desempenho, Gratificação de Risco e Dedicação Exclusiva e horas extraordinárias.

Art. 48 Os concursos públicos já realizados, na data de entrada em vigor desta lei, mantém a sua validade, na forma do anexo I, desta lei.

Art. 49 O servidor que na aprovação deste plano possuir habilitação comprovada do nível subsequente, será elevado ao nível competente.

§ 1º Os cargos cuja formação mínima exigida até a data da publicação desta Lei era de nível fundamental incompleto e Completo, passarão ser exigidos em concursos futuros o nível fundamental, ou conforme disposto em lei especifica e no edital do concurso;

§ 2º Para os efeitos desta Lei, será respeitado o direito adquirido dos servidores, quanto à qualificação exigida no ato da investidura de seus respectivos cargos, e para os fins de progressão serão enquadrados no nível I observados os critérios desta Lei.

Art. 50 Aplica-se subsidiariamente, no que não for específico, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itapuã do Oeste.

Art. 51 São extintos todos os cargos não dispostos nesta lei.

Art. 52 Tratando-se esta Lei do Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários com implantação de novo salário base inicial, passa-se a considerar como incorporada ao salário

base, toda e qualquer remuneração que os servidores percebiam a títulos de quaisquer gratificações, caso ocorra sua extinção e outra alteração a menor, desde que não fira o principio constitucional da irredutibilidade de salário.

Art. 53 As despesas decorrentes da aplicação desta lei serão feitas por dotação orçamentária prevista para esse fim.

Art. 54 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 55 Revogam-se todas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 128/2015.

Itapuã do Oeste/RO, 31 de Março de 2020.

ITAMAR JOSÉ FELIX
Presidente da CMIO