

# PREFEITURA MUNICIPAL DE AFRANIO

LEI NRO. 18/90

**EMENTA:** Institui o Plano de Cargos e Salários da Prefeitura Municipal de Afranio, estabelece princípios e diretrizes para implantação, define critérios e procedimentos para implantação do Regime Jurídico Unico e das outras providências

**Artigo 1** - As normas gerais e específicas relativas a implantação do Plano de Cargos e Salários e do Regime Jurídico Unico no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta que compõem a Prefeitura Municipal de Afranio encontram-se fundamentadas nos princípios, diretrizes, critérios e procedimentos estabelecidos pela presente lei.

**Artigo 2** - O Plano de Cargos e Salários deve ser elaborado e estruturado de modo a atender simultaneamente aos seguintes objetivos:

- I - possibilitar o planejamento estrutural e funcional do órgão sem que haja risco de duplicidade de tarefas e funções exercidas;
- II - explicitar detalhadamente as atividades e tarefas para o ocupante do cargo;
- III - possibilitar a hierarquização dos cargos dentro do quadro de pessoal segundo o nível de complexidade de cada um;
- IV - permitir a aplicação do encarreiramento na estrutura estável do quadro de pessoal;
- V - fornecer critérios para a absorção e alocação de pessoal, através do detalhamento das atividades e dos requisitos profissiográficos e de capacitação mínima;
- VI - vedar e evitar desvios de função;

**Artigo 3** - Para os efeitos desta lei, considera-se:

- I - quadro de pessoal e o conjunto lógico em que se encontram estruturados os cargos das carreiras básicas, técnicas ou profissionais das entidades que compõem a Administração Pública Municipal;

- II - carreira e' a sequencia logica e hierarquica de cargos dispostos em uma sucessão de niveis de capacitacão e complexidade de funções e atribuicões, destinada a ordenar e disciplinar o crescimento e a evolucao do servidor no quadro de pessoal, devendo corresponder, quanto a sua natureza, a um determinado grupo ocupacional;
- III - nivel e' a divisao das carreiras de um quadro de pessoal segundo o grau de escolaridade ou formacão profissional exigivel para o desempenho de cargos, constituindo grupos isolados de atividades relacionadas a uma mesma estrutura funcional, classificado nos niveis basico medio e superior;
- IV - grupo funcional e' a divisao das carreiras e cargos dentro de cada plano integrante do quadro de pessoal, correspondendo as areas de atividades funcionais em que se encontra estruturado o orgao ou entidade, constituindo-se na linha ascendente de evolucao na carreira quando composta por cargos logicamente encadeaveis;
- V - serie de classes e' o conjunto de classes superpostas e integrantes do mesmo nivel, correpondentes a cargos de uma mesma denominacão, semelhantes quanto a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das atribuicões, constituindo a linha natural de promocão do servidor;
- VI - classe e' o conjunto de cargos iguais quanto a natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuicões, integrantes de uma serie de classes;
- VII - faixa e' a subdivisao de uma classe em escalas horizontais, correspondendo a diversos niveis de vencimento ou salario, constituindo a linha natural de progressão do servidor resultante de avaliacao de merito;
- VIII - cargo e' o conjunto de atribuicões substancialmente identicas quanto a natureza ocupacional ou profissional das tarefas executadas e as especificacões exigidas para o seu ocupante, com posicao hierarquica definida na estrutura organizacional;
- IX - cargo efetivo e' o cargo provido em carater permanente por servidor dotado de estabilidade na forma da Constituicao Federal, subordinado a regime de direito publico, integrante do quadro de pessoal do Poder Executivo;
- X - cargo em comissao e' aquele de livre nomeacao e exoneraçao, provido em carater precario, correspondente a cargos de direcao e assessoramento, subordinado ao regime aplicavel ao correspondente quadro, podendo ser ocupado por servidor ou pessoa estranha ao quadro de pessoal da Administracão Publica;
- XI - evolucao funcional e' o crescimento do servidor na car-



reira de um mesmo grupo funcional, do seu nível ou em níveis superiores, e que pode ocorrer através de procedimentos de progressão, promoção ou ascensão;

Artigo 4 - As carreiras serão organizadas em series de classes compostas de cargos de mesma denominação, correspondente cada classe a um cargo, dispostas de acordo com a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, e manterão correlação com as finalidades dos órgãos ou entidades que integrem.

Paragrafo 1 - As carreiras deverão estar subdivididas diretamente nos seguintes níveis, com cada nível sendo composto por uma serie de classes:

- a) nível basico, correspondente aos serviços operacionais de apoio prestados por ocupantes de cargos operacionais de pessoal qualificado ou semi-qualificado com escolaridade de até primeiro grau completo ou incompleto;
- b) nível medio, correspondente aos cargos técnicos para os quais é exigida formação profissional especializada ao nível de segundo grau completo;
- c) nível superior, correspondente aos cargos técnico-científicos, para os quais é exigida graduação completa em curso universitario reconhecido.

Paragrafo 2 - As carreiras compreenderão classes de cargos de grupos de mesma natureza profissional, reunidas em segmentos distintos e escalonados nos níveis basico, medio e superior, de acordo com a escolaridade e com os requisitos exigíveis para o ingresso.

Paragrafo 3 - As classes serão desdobradas em faixas, a que corresponde o respectivo vencimento ou salario base.

Paragrafo 4 - Cada carreira profissional pode compreender uma ou mais series de classes, todas integrantes de um mesmo quadro de pessoal.

Paragrafo 5 - A carreira compreende todos os cargos da mesma natureza profissional, de acordo com a finalidade do órgão correspondente, sendo organizada em cargos superpostos e formalmente hierarquizados, segundo o nível de escolaridade e a qualificação profissional exigidas para ingresso.

Paragrafo 6 - As carreiras, organizadas e dispostas de acordo com a natureza profissional dos seus cargos, devem guardar, sempre que possível, estreita correlação com os objetivos e as atividades do órgão.

Paragrafo 7 - Os cargos estruturam-se em series de classes verticais, com um minimo de tres classes e um maximo de cinco, horizontais, com um minimo de quatro e um maximo de dez faixas, diferenciadas no nível de atribuição do vencimento base, correspondendo a linha de progressão.

Paragrafo 8 - Os cargos integrantes de uma mesma serie de classes devem ser diferenciados em razão do aumento da responsabilidade e especialização exigida para o desempenho de funções e tarefas inerentes a sua estrutura ocupacional.

Paragrafo 9 - A regra do paragrafo anterior não sera aplicavel aos cargos relativos as atividades de magisterio e pesquisa científica e tecnologica, podendo a diferenciação ocorrer em razão do nivel de habilitação profissional.

Paragrafo 10 - Não podem haver cargos isolados dentro das carreiras, sem desdobramento em classes e faixas, nos termos da estrutura especificada neste artigo, salvo os cargos em comissão, que integram quadro especial na estrutura de cargos.

Artigo 5 - O quadro de pessoal sera organizado de acordo com as estruturas ocupacionais proprias ao exercicio das funções institucionais e administrativas da Administração Publica e deverão compreender:

- I - os cargos de provimento efetivo;
- II - os cargos de provimento em comissao;
- III - as funções comissionadas de direcção, gerencia, chefia, assessoramento e apoio.

Paragrafo unico - No Quadro de Pessoal serão especificadas as atribuicões dos cargos e funções, distribuidos pelas classes de cada carreira, observadas as normas legais e regulamentares aplicaveis.

Artigo 6 - A caracterização de cada cargo devera corresponder a especificação da natureza profissional da ocupação, do conteudo, dos metodos de execução das tarefas inerentes aos mesmos e as características profissiograficas de capacitação e formação profissional para o seu exercicio.

Artigo 7 - Quanto a sua estrutura, as carreiras e os cargos constantes dos planos deverão estar divididos pelos seguintes grupos funcionais:

- I - grupo funcional de direcção, correspondente aos cargos componentes da estrutura permanente de direcção superior e de gestão dos orgãos e entidades;
- II - grupo funcional tecnico-operativo, correspondente aos cargos diretamente vinculados as atividades finalisticas do orgão ou entidade de natureza especializada;
- III - grupo funcional de assessoramento tecnico, que engloba os cargos de assessoramento tecnico especializado que prestem apoio estrategico ou complementar aos orgãos e areas responsaveis pelo atendimento as atividades finalisticas da organização;



- IV - grupo funcional de apoio administrativo, correspondente aos cargos de apoio e assistência logístico-administrativa as demais áreas e grupos funcionais do órgão ou entidade;

Artigo 8 - Deverão ser elaboradas as descrições dos cargos correspondentes as carreiras integrantes do Quadro de Pessoal, devendo conter cada descrição, o seguinte:

- I - denominação específica do cargo;
- II - a classe correspondente na serie;
- III - a carreira que integra;
- IV - a descrição sumaria das atividades;
- V - a descrição exemplificada das atribuições;
- VI - os requisitos para provimento, inclusive a nivel de qualificação profissional;
- VII - os criterios e perspectivas de evolução na carreira e no quadro de pessoal;
- VIII - as relações organizacionais mantidas, a nivel vertical e horizontal;
- IX - os requisitos e características adicionais, especificos de cada cargo descrito;

Artigo 9 - Uma vez pesquisados e descritos, os cargos do quadro de pessoal deverão ser submetidos a processo de análise, avaliação e classificação, visando a atribuição de pontos especificos em razão da natureza, características, conteudo e complexidade das atribuições e responsabilidades inerentes ao mesmo.

Paragrafo 1 - Os resultados decorrentes da avaliação e da classificação de cargos servirão de subsidio para a elaboração das tabelas de salarios e vencimentos, de acordo com o valor atribuído a cada cargo.

Paragrafo 2 - Os procedimentos de análise, avaliação e classificação de cargos, quanto ao metodo aplicado deverão ser uniformes no ambito de toda a Administração Publica.

Artigo 10 - Os valores correspondentes as series de classes e as faixas de vencimentos e salarios serão fixados, de preferencia e consideradas as disponibilidades financeiras do Municipio, com base nos dados da avaliação e classificação de cargos.

Artigo 11 - Os cargos e empregos da Administração Publica são acessiveis aos brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em lei, e o ingresso dar-se-a na primeira faixa da classe inicial do respectivo nivel de carreira,

atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação em concurso publico de provas ou de provas e titulos.

Paragrafo 1 - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos:

- I - de nivel superior, diploma de curso superior e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada;
- II - de nivel medio, certificado de conclusão do curso de segundo grau ou habilitação legal, quando se tratar atividade profissional regulamentada;
- III - de nivel basico, para os cargos que possam exigir escolaridade ate a oitava serie do primeiro grau;

Paragrafo 2 - O diploma ou certificado, nos casos dos incisos I e II do paragrafo 1 deste artigo, podera ser dispensado quando o candidato possuir habilitação legal equivalente;

Paragrafo 3 - Para as atividades de magisterio e pesquisa cientifica e tecnologica podera haver ingresso em classe diferente da inicial, exclusivamente quando o requisito exigido for a de pós-graduação "stricto sensu".

Artigo 12 - As regras especificas e os requisitos para aplicação da provas e avaliação dos candidatos nos concursos publicos serão definidas no correspondente edital, que devera ser elaborado com observancia das normas da presente lei, dos regulamentos proprios e dos criterios estabelecidos no Plano de Cargos e Salarios

Artigo 13 - Concluido o concurso publico e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, observada rigorosamente a ordem de classificação.

Artigo 14 - O prazo de validade do concurso publico sera de ate dois anos, prorrogavel uma vez, por igual periodo.

Artigo 15 - Durante o prazo previsto no artigo anterior, o candidato aprovado em concurso publico, sera convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego.

Artigo 16 - Sao as seguintes as modalidades de concurso publico:

- I - concurso de provas, realizado mediante processo seletivo que importe unicamente na aplicação de provas, tipo teste de avaliação, admitindo as modalidades escrita, oral e pratica;
- II - concurso de provas e titulos, realizado com a conjugação de provas tipo teste de avaliação, em uma primeira etapa eliminatória e atribuição de pontos aos candidatos em razão dos titulos profissionais que possuam como segunda etapa classificatória



Artigo 17 - Somente poderão ser considerados e avaliados para efeito de pontuação em concurso publico os titulos referentes a:

- I - experiencia profissional anterior, na Administração Publica ou iniciativa privada, no exercicio de cargo ou função correspondente aquela objeto do concurso;
- II - participação, com avaliação e aproveitamento, em cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado, desde que com carga horaria superior a 60 (sessenta) horas;
- III - graduação em curso superior, quando não consistir o curso em requisito de formação especifica para provimento do cargo;

Paragrafo unico - De acordo com as características de cada cargo e das descrições e requisitos constantes do Plano de Cargos e Salarios, o edital do concurso publico divulgara o programa das materias das provas e estabelecera as regras de atribuição de pontos pelos titulos possuidos por cada candidato, devendo a avaliação dos pontos ser procedida de forma mais objetiva possivel.

Artigo 18 - Os pontos correspondentes aos titulos, quando o concurso publico for de provas e titulos, não poderão exceder a vinte e cinco por cento dos pontos correspondentes as provas.

Artigo 19 - O servidor, uma vez nomeado, cumprira estagio probatorio, obedecendo aos criterios de:

Paragrafo 1 - O estagio probatorio tera a duração de dois anos e tem por objetivo aferir a aptidão para o exercicio do cargo mediante a apuração dos seguintes requisitos:

- a - Idoneidade moral;
- b - Pontualidade;
- c - Assiduidade;
- d - Disciplina;
- e - Eficiencia.

Paragrafo 2 - Sera exonerado o servidor que, durante o estagio probatorio, for considerado inapto para o exercicio regular do cargo.

Paragrafo 3 - Apos o termino do estagio probatorio e sendo o servidor considerado inapto para o exercicio do cargo, devera o mesmo ser exonerado.

Artigo 20 - As pessoas portadoras de deficiencia habilitadas em concurso publico serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigencia de escolaridade, aptidão e qualificação profissional necessaria ao exercicio do cargo.

Paragrafo unico - Sempre que as vagas abertas para determinado cargo que possa ser ocupado por deficiente fisico forem em numero

superior a 10 (dez), uma das vagas, necessariamente, devera ser reservada para provimento por deficiente fisico que alcance nota superior a minima exigida, ainda que classificado abaixo dos concorrentes as demais vagas.

Artigo 21 - As regras, obrigações, principios, procedimentos e requisitos inerentes aos processos de realização de concursos publicos estabelecidos na presente lei, sao aplicaveis e obrigatorios no ambito de toda a Administração Publica Municipal.

Artigo 22 - O desenvolvimento do servidor na carreira podera ocorrer mediante os procedimentos de progressão, promoção e ascensão, a seguir definidos:

- I - progressão e' a passagem do servidor de uma faixa para a seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos os criterios especificados para a avaliacao de desempenho e o tempo de efetiva permanencia na carreira;
- II - promoção e' a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior da serie respectiva a que pertence, obedecidos os criterios de merito e antiguidade, alternadamente, observadas, em qualquer hipotese, as exigencias e requisitos de qualificacao;
- III - ascensão e' a passagem do servidor na mesma carreira, da ultima classe de nivel basico para uma outra de nivel medio e da ultima classe deste nivel para o nivel superior, quando integrantes de um mesmo grupo funcional, sendo posicionado na primeira faixa de vencimento da serie de classes subsequente.

Artigo 23 - A avaliacao de desempenho devera ser aplicada em periodos a serem estabelecidos pelo Poder Executivo Municipal.

Paragrafo 1 - Encontrando-se o servidor na faixa inicial ou em faixa intermediaria da sua classe, concorrera a progressão.

Paragrafo 2 - Se o servidor estiver localizado na ultima faixa da sua classe e que nao seja a classe final da serie, concorrera a promoção por merecimento.

Artigo 24 - A progressão independe da existencia de vagas, e a ela tera direito o servidor que obtiver, no minimo 70% (setenta por cento) dos pontos possiveis no processo de avaliacao de desempenho.

Paragrafo 1 - A progressão e' uma forma de promoção horizontal em que o servidor, alcançando o grau de merito minimo, passa para a faixa de vencimento seguinte, com o consequente aumento do valor da retribuição, sem alteracao do cargo que ocupa.

Paragrafo 2 - A progressão nao implicara em acrescimo de atividades, tarefas ou responsabilidades inerentes ao exercicio do cargo, produzindo unicamente efeitos financeiros.



Paragrafo 3 - A progressão devera observar rigorosamente a ordem sequencial de disposição das faixas, sendo vedada a ultrapassagem ou salto de faixas intermediarias ou a atribuição de efeitos financeiros retroativos anteriores a data de inicio do processo de avaliação de desempenho.

Artigo 25 - A promoção admite as seguintes especies de modalidade:

I - promoção por merecimento;

II - promoção por antiguidade;

Paragrafo 1 - A promoção far-se-a alternadamente, por merito e antiguidade.

Paragrafo 2 - O criterio adotado constara, obrigatoriamente, do ato de promoção.

Paragrafo 3 - Seja por merito ou por antiguidade, a promoção somente podera ocorrer na existencia de vagas na classe imediatamente superior, como condição essencial para aquisição do direito a promoção e dos direitos dela decorrentes.

Paragrafo 4 - Não havera promoção de servidores em disponibilidade ou em estagio probatorio.

Paragrafo 5 - Nos cargos das atividades de magisterio e pesquisa científica e tecnologica, a promoção por merecimento podera observar criterios de promoção pela habilitação profissional, de acordo com os parametros e requisitos estabelecidos no Plano de Cargos e Salarios.

Artigo 26 - A promoção por merecimento ocorrera sempre que o servidor, situado na ultima faixa de vencimento da sua respectiva serie de classes, obtiver, no minimo, 70% (setenta por cento) dos pontos possiveis no processo de avaliação de desempenho a que for submetido.

Artigo 27 - De acordo com os pontos obtidos no processo de avaliação de desempenho, os servidores habilitados a promoção serão classificados na ordem decrescente dos pontos alcançados, procedendo-se a promoção com a observancia estrita da ordem de classificação, ate o limite das vagas existentes para a promoção por merecimento.

Artigo 28 - Para fins de promoção, as vagas existentes serão apuradas por cada exercicio anual, levantadas e quantificadas em 31 de dezembro de cada ano.

Artigo 29 - O processo de avaliação de desempenho para promoção por merecimento sera conforme definido no art. 23.

Paragrafo 1 - As vagas para fins de promoção por merecimento apuradas e disponiveis no exercicio, serão imediatamente preenchidas pelos servidores habilitados e classificados no processo

de avaliação de desempenho.

Paragrafo 2 - Os efeitos financeiros da promoção retroagirão a data da divulgação do resultado final da avaliação de desempenho.

Paragrafo 3 - Na hipótese das vagas disponíveis serem insuficientes para a promoção de todos os servidores habilitados e classificados na avaliação de desempenho, a promoção vira a ocorrer, observada a ordem de classificação, no momento da abertura futura da vaga reservada ao critério de mérito, contando seus efeitos financeiros a partir dessa data.

Paragrafo 4 - Ainda que já habilitado e classificado para promoção por merecimento em decorrência de avaliação promovida no exercício anterior, no aguardo de abertura de vaga, o servidor será submetido ao processo de avaliação de desempenho aplicado no exercício seguinte, podendo perder o direito a promoção no caso de não obter, ao menos, metade dos pontos possíveis correspondentes a avaliação.

Paragrafo 5 - Não havendo, no período de competência, servidor habilitado para promoção, as vagas existentes serão preenchidas com base na avaliação realizada no exercício seguinte, e assim sucessivamente.

Artigo 30 - Ocorrendo uma vaga em uma classe, serão consideradas abertas todas as decorrentes do seu preenchimento, dentro da respectiva série de classes.

Artigo 31 - Para todos os efeitos, será considerado promovido por antiguidade o servidor que vier a se aposentar ou falecer, sem que tenha sido realizada, no prazo legal, a promoção que lhe cabia.

Artigo 32 - Nos casos de afastamento do exercício do cargo, inclusive em virtude de licença, o índice de merecimento do servidor será calculado de acordo com as seguintes normas:

- I - quando o afastamento perdurar, durante o ano, por um período igual ou inferior a 90 (noventa) dias, será normalmente aplicada a avaliação de desempenho, para fins de apuração do merecimento;
- II - quando o afastamento perdurar, durante o ano, por um período superior a 90 (noventa) dias, o índice de pontos deverá ser igual ao obtido na última avaliação.

Artigo 33 - Não poderá ser promovido por merecimento:

- I - o servidor em exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
- II - o servidor que, para tratar de assuntos de interesse particular, esteja licenciado na época da realização da avaliação ou tenha estado no período a que se destina a referida avaliação de desempenho;



III - não ter sofrido, nos ultimos 3 (tres) anos, punição disciplinar de suspensão, apurada e decidida em processo administrativo regular.

Artigo 34 - A promoção por antiguidade sera atribuida ao servidor que tiver mais tempo de classe.

Artigo 35 - A antiguidade na classe sera contada:

- I - nos casos de nomeação, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o servidor entrar no exercicio do cargo;
- II - no caso de promoção, a partir da sua vigencia;
- III - no caso de ascensão, a partir do provimento no novo cargo;

Artigo 36 - Enquanto investido em mandato eletivo federal, estadual ou municipal, o servidor somente podera ser promovido por antiguidade.

Artigo 37 - Apuradas em cada exercicio anual as vagas destinadas a promoção por antiguidade, o orgão de pessoal elaborara, ate o dia 30 de janeiro de cada ano, a lista dos servidores do quadro de pessoal classificados por antiguidade na ultima faixa de cada classe.

Paragrafo 1 - As promoções por antiguidade serão efetuadas no dia primeiro de maio de cada ano, nas vagas respectivas disponiveis, observada rigorosamente a ordem de classificação por antiguidade, contadas em dias de efetivo exercicio na classe, gerando efeitos financeiros a partir desta data.

Paragrafo 2 - Na hipotese de abertura de vagas apos a data prevista para a promoção por antiguidade, dentro do mesmo exercicio de competencia, poderão ser promovidos os demais servidores constantes da lista, observada a ordem de classificação referida no caput deste artigo, contando seus efeitos financeiros a partir da data de surgimento da vaga.

Paragrafo 3 - Não havendo, no periodo de competencia, servidor apto para promoção por antiguidade, as vagas existentes serão preenchidas com base na relação de classificação por tempo na classe apurada no exercicio seguinte, e assim sucessivamente.

Paragrafo 4 - No caso do paragrafo anterior, a inexistencia de servidores aptos a promoção por antiguidade nao impedira a efetivação das promoções com base no criterio de merecimento, desde que preservadas as vagas correspondentes a cada criterio de promoção.

Artigo 38 - Para ser promovido por antiguidade, e assim constar da respectiva lista, o servidor devera satisfazer ao seguintes requisitos:

- I - contar com mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercicio na sua classe;
- II - não ter sofrido, nos ultimos 3 (tres) anos, punição disciplinar de suspensão, apurada e decidida em processo administrativo regular;
- III - nao ter recebido pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos pontos possiveis em processo de avaliação de desempenho a que tenha sido submetido nos 2 (dois) ultimos exercicios.

Artigo 39 - Sera considerado nulo o ato que efetivar a progressao ou promoção indevida de servidor.

Paragrafo 1 - O servidor progredido ou promovido indevidamente não ficara obrigado a restituir o que a mais tiver recebido.

Paragrafo 2 - O servidor a quem cabia a promoção sera indenizado da diferenca de vencimentos a que tiver direito.

Paragrafo 3 - A autoridade ou o servidor a quem couber por culpa ou dolo, a responsabilidade da progressão ou promoção indevida, respondera perante a Fazenda Municipal pela quantia recebida a mais pelo funcionario indevidamente progredido ou promovido.

Artigo 40 - Para efeito de desempate a ser procedido na promoção por merecimento ou antiguidade, serao considerados, sucessivamente, os seguintes criterios;

- I - ingresso atraves de concurso publico;
- II - maior tempo de servico publico municipal;
- III - maior tempo de servico na carreira;
- IV - maior tempo de servico publico em geral;
- V - o mais idoso;

Paragrafo unico - Quando se tratar de classe inicial, o primeiro desempate sera feito pela classificação expressa na nota final obtida no respectivo concurso.

Artigo 41 - A ascensão dependera de habilitação em concurso interno, que sera realizado conjuntamente com o concurso publico, observados os mesmos criterios, procedimentos e requisitos constantes no Plano de Cargos e Salarios e do edital do concurso.

Paragrafo 1 - Considerar-se-a aprovado o servidor que obtiver, ao menos, a metade da pontuação total atribuida no concurso, observado o limite das vagas, independentemente das notas e da classificação dos candidatos externos.

Paragrafo 2 - Em todo concurso publico, ate 50% (cinquenta por cento) das vagas existentes, fixadas no edital do concurso, serão



reservadas para ascensão funcional, e destinadas aos servidores de carreira, os quais terão classificação distinta da dos demais concorrentes.

Paragrafo 3 - Como criterio para fixação do quantitativo de vagas de reserva para ascensão funcional, a Administração Publica devera observar a proporção de uma vaga para cada tres servidores aptos a ascensão, que se encontrem na ultima serie de classes da carreira imediatamente abaixo, ate o limite percentual previsto no paragrafo anterior.

Artigo 42 - A ascensão podera se realizar:

- I - de um nivel de carreira para outro, desde que do mesmo grupo funcional;
- II - de um nivel de carreira para outro, de um grupo funcional tecnico-operativo para um grupo funcional de assessoramento ou vice-versa;
- III - dentro de um mesmo nivel de carreira, integrante do mesmo grupo funcional, entre series de classes distintas mas que exijam identicos requisitos de escolaridade e qualificação profissional para provimento dos cargos e estejam as series de classes superpostas em escalas diferentes na hierarquia da avaliacaodos cargos.

Paragrafo unico - O Plano de Cargos e Salarios estabelecera os criterios, procedimentos e hipoteses de ascensão funcional relativamente a sua estrutura de cargos.

Artigo 43 - Somente concorrerão a ascensão os servidores que estiverem situados na ultima classe da sua respectiva serie de classes, independetemente da faixa em que se localizem.

Paragrafo unico - Para os cargos relativos as atividades de magisterio e pesquisa cientifica e tecnologica, podera haver ascensão de servidor em classes anteriores a ultima, desde que satisfeitos os requisitos estabelecidos no Plano de Cargos e Salarios.

Artigo 44 - Não podera concorrer a ascensão funcional, pelas vagas internas reservadas, o servidor que:

- I - estiver, na data de publicação do competente edital, fora de efetivo exercicio na sua classe e no seu órgão ou entidade;
- II - houver sofrido punição disciplinar correspondente a pena de suspensão nos ultimos 2 (dois) anos anteriores.

Artigo 45 - O provimento em novo cargo decorrente de ascensão funcional por concurso sera sempre na classe inicial da sua serie.

Artigo 46 - Na avaliação de desempenho, serão adotados modelos que deverão atender a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras e as características, peculiaridades e objetivos dos cargos;
- II - periodicidade sistemática de frequência de aplicação;
- III - contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;
- IV - comportamento observável do funcionário;
- V - conhecimento, pelo funcionário, do resultado da avaliação.

Artigo 47 - Os processos de avaliação de desempenho serão aplicados para fins de:

- I - progressão;
- II - promoção por merecimento;
- III - identificação e verificação de situação de desempenho deficiente ou insatisfatório;
- IV - diagnóstico de necessidades de capacitação e treinamento profissional.

Artigo 48 - O processo de avaliação de desempenho deverá ser aplicado no âmbito de cada órgão ou entidade, de acordo com os procedimentos e normas gerais estabelecidos pela presente lei.

Parágrafo 1 - Os planos operativos de pessoal definirão o respectivo cronograma de aplicação dos procedimentos e instrumento de avaliação de desempenho, podendo a execução ser dividida e distribuída, de acordo com as carreiras e grupos funcionais.

Parágrafo 2 - Competirá ao órgão de pessoal, em caráter permanente, proceder a coordenação e operacionalização do processo de avaliação de desempenho, em conjunto com as áreas técnicas ou administrativas diretamente envolvidas.

Artigo 49 - A avaliação de desempenho constará da aplicação de ficha de avaliação de desempenho específica, elaborada de acordo com o critério de fatores de avaliação, correspondentes ao conhecimento, habilidade e atitudes relacionadas ao desempenho de um cargo ou emprego, podendo ser adotados instrumentos auxiliares de acompanhamento periódico de desempenho.

Parágrafo 1 - Cada fator de avaliação deverá ser desdobrado em faixas de graduação, correspondendo cada faixa a uma situação de desempenho, em número de quatro a seis, sendo obrigatória a des



crisão suscinta das diversas situações de desempenho, de modo a facilitar a opção a ser feita pela avaliador relativamente a situação que mais se identifique com o desempenho real do servidor.

Paragrafo 2 - Aos fatores de desempenho serão atribuídos pontos correspondentes a cada situação, variando de zero, como grau de absoluta deficiência, até dez, como grau de desempenho ótimo, intercalados pelos níveis de graduação em números pares.

Paragrafo 3 - Para cada nível de carreira, deverão ser avaliados dez fatores distintos, de modo que a soma total da avaliação de desempenho possa alcançar, no seu grau máximo, a cem pontos possíveis.

Artigo 50 - De acordo com o nível de carreira, deverão ser considerados fatores próprios para a avaliação de desempenho, desdobrados em fatores gerais, específicos e gerenciais, podendo ser aplicados os seguintes:

I - para as carreiras de nível superior:

- a) conhecimento do trabalho;
- b) eficácia e qualidade do trabalho;
- c) criatividade;
- d) liderança;
- e) tomada de decisões;
- f) iniciativa;
- g) relacionamento interpessoal;
- h) resposanbilidade por pessoal;
- i) responsabilidade por bens e valores;
- j) motivação e interesse pelo trabalho;

II - para as carreiras de nível médio e básico:

- a) conhecimento do trabalho;
- b) qualidade do trabalho;
- c) rendimento e produtividade;
- d) criatividade;
- e) iniciativa;
- f) cooperação e relacionamento interpessoal;
- g) motivação e interesse pelo trabalho;
- h) pontualidade e assiduidade;
- i) senso de responsabilidade;
- j) cumprimento das normas e ordens administrativas.

Artigo 51 - Para todos os fins de direito, o processo de avaliação e desempenho constitui espécie de processo administrativo, devendo a Administração, pelo órgão de pessoal, manter todos os registros e instrumentos aplicados junto aos servidores.

Paragrafo unico - Os dados e resultados de cada processo individual de avaliação de desempenho aplicado deverão constar da ficha de assentamentos funcionais do servidor.

Artigo 52 - A aplicação do processo de avaliação de desempenho, será efetuada mediante o preenchimento, pelo superior hierárquico

do servidor, da ficha correspondente.

Paragrafo unico - Somente serão submetidos ao processo de avaliação de desempenho os servidores em efetivo exercício no seu respectivo órgão, ou que estejam colocados a disposição de outro órgão ou entidade de qualquer dos Poderes do Município, da administração direta ou indireta, hipótese em que a avaliação deverá ser aplicada no órgão em que o servidor estiver em exercício, observados os princípios e procedimentos gerais previstos na presente lei.

Artigo 53 - Competira ao setor de pessoal proceder a supervisão, revisão e apreciação final dos processos de avaliação de desempenho.

Artigo 54 - Consideram-se cargos de atribuições iguais ou semelhantes, para os fins de aplicação da isonomia de salários, aqueles que preencham, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - que a natureza do trabalho e o conteúdo das funções e tarefas desempenhadas sejam coincidentes a nível de complexidade e responsabilidade;

II - que possuam identidade nos requisitos profissionais de formação e qualificação para o seu ocupante, em relação direta ao desempenho real do servidor no cargo;

III - que se relacionem, com plena adequação nas características ocupacionais, ao exercício de funções e tarefas idênticas, executadas com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, independentemente da denominação.

Artigo 55 - Não serão consideradas para efeito de isonomia as vantagens de caráter pessoal ou relativas a natureza ou ao local do trabalho, em especial as seguintes:

I - gratificação de função;

II - gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

III - gratificação pelo exercício em determinadas zonas ou locais;

IV - gratificação de risco de vida ou saúde;

V - gratificação de produtividade;

VI - gratificação pela participação em comissão ou grupo de trabalho;

VII - gratificação pela participação em grupo especial de assessoramento técnico;

VIII - gratificação pelo exercício do magisterio;



- IX - gratificação adicional por tempo de serviço;
- X - adicional de insalubridade;
- XI - adicional de periculosidade;
- XII - estabilidade financeira.

Artigo 56 - Não se aplicara a isonomia de salários entre servidores cuja diferença de tempo de serviço seja superior a dois anos.

Artigo 57 - O Plano de Cargos e Salários definido e estruturado na forma da presente lei, poderá ser implantado no seu todo ou em partes, considerando-se a capacidade financeira do Tesouro Municipal e as disponibilidades orçamentarias do Município para atender aos custos de implantação e manutenção.

Artigo 58 - Uma vez aprovado, o Plano de Cargos e Salários poderá ser implantado por etapas, definidas em razão do grupo de servidores abrangidos.

Artigo 59 - O enquadramento dos servidores no Plano de Cargos e Salários dependerá de apreciação dos casos individuais para verificação da situação jurídico-funcional, quando for o caso, e de procedimentos de avaliação de desempenho e da capacitação para o exercício dos cargos reestruturados.

Artigo 60 - Serão enquadrados sem nenhuma exigência adicional, no Plano de Cargos e Salários, após a verificação do atendimento aos requisitos fixados, os servidores ocupantes de cargos de atribuições correlatas, da mesma natureza profissional, aos novos cargos e que tenham ingressado através de concurso público para o cargo atual ou para cargo integrante da mesma carreira objeto do enquadramento.

Paragrafo unico - Os servidores enquadrados nos termos deste artigo serão investidos nos cargos e serie de classes correspondentes aos cargos atualmente exercidos, distribuídos nas vagas referentes a serie de classes segundo ordem de classificação apurada com base em criterios de pontos atribuídos aos títulos, na forma desta lei, e com base no tempo de exercício no cargo anterior.

Artigo 61 - Os servidores efetivos ou contratados, portadores de estabilidade no serviço público e que não tenham sido investidos no cargo, emprego ou função através de concurso público, serão submetidos a processo individual de avaliação de capacitação e desempenho, para fins de enquadramento nos níveis da carreira correspondente ao cargo ou emprego exercido.

Artigo 62 - Os servidores contratados sem concurso e não estáveis, para enquadramento no Plano de Cargos e Salários, serão submetidos a processo de seleção interna aplicada de ofício, independentemente de opção, realizada para provimento dos cargos correspondentes aos empregos e funções desempenhadas na data de vigência desta lei.

Paragrafo 1 - A seleção interna sera realizada pelos orgãos sectoriais sob a supervisão do setor de pessoal e constara de avaliación de provas e titulos, para as carreiras de nivel superior e de provas para as demais carreiras, com carater classificatorio.

Paragrafo 2 - As provas de seleção interna serão da modalidade escrita, constando de teste de conhecimentos especificos para o exercicio do cargo, e/ou modalidade pratica, constando de teste de habilidades, tambem especificas, adequada ao nivel de escolaridade exigido para a investidura no cargo.

Paragrafo 3 - Os titulos deverão corresponder a metade da nota final do concurso, e constarão da consideração e avaliación:

- a) da participação, com aproveitamento, do servidor em cursos de aperfeicoamento, com carga horaria superior a 40 (quarenta) horas, de especialización, de mestrado, doutorado ou outro curso superior a nivel de graduación;
- b) da participação e aprovación do servidor em outros concursos publicos;
- c) das funções gratificadas e cargos de direcção e chefia que o servidor tenha exercido na administração publica da União, Estados ou dos Municipios;
- d) da experiencia como docente em educandarios ou universidades, para os cargos que nao sejam do sistema de educação;
- e) dos trabalhos e estudos científicos publicados;
- f) do tempo de servico no cargo, na carreira respectiva, no servico publico municipal e no servico publico de um modo geral;

Paragrafo 4 - Os concursos internos serão estruturados e organizados para aplicação por cargos especificos, e o conteudo do programa e dos requisitos complementares para participação no mesmo serão estabelecidos na lei que aprovar o Plano de Cargos e Salarios.

Paragrafo 5 - Os concursos internos não possuirão prazo de validade, esgotando-se a mesma quando do preenchimento de todas as vagas previstas no Plano de Cargos e Salarios na sua fase de implantação.

Paragrafo 6 - Os servidores, efetivos ou contratados, que se encontrem em situação de desvio de função devidamente comprovada, desde que por tempo superior a 2 (dois) anos, poderão optar pelo enquadramento no seu cargo de referencia pelo processo do artigo anterior, ou pela participação no concurso interno previsto neste artigo, para fins de enquadramento no cargo correspondente as funções realmente desempenhadas.



Artigo 63 - O Plano de Cargos e Salários especificará os requisitos e exigências para enquadramento nos cargos reestruturados, a forma e os critérios para atribuição dos pontos na avaliação de capacitação e desempenho e no concurso interno, com relação aos títulos e as provas do concurso, segundo as características ocupacionais e profissiográficas inerentes ao cargo.

Artigo 64 - O enquadramento nos cargos ou empregos para os cargos das classes de carreira far-se-á até o limite das vagas existentes, obedecida a seguinte ordem de prioridade:

I - ingresso através de concurso público;

II - estabilidade no serviço público municipal;

Artigo 65 - O Plano de Cargos e Salários deve estar completamente implantado no prazo de 2 (dois) anos a contar da vigência desta lei.

Artigo 66 - Os servidores que não forem enquadrados no novo Plano de Cargos e Salários nos termos dos procedimentos fixados nesta lei, permanecerão como titulares dos seus atuais cargos ou empregos e submetidos a mesma estrutura de cargos e salários em que se encontram.

Parágrafo único - Na hipótese deste artigo, as promoções e evolução funcional do servidor observarão os critérios e processos previstos na legislação respectiva aplicável.

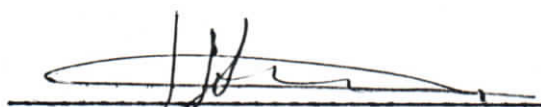
Artigo 67 - Não haverá, para nenhum efeito, inclusive de isonomia, vinculação do enquadramento dos ocupantes de cargos ou empregos dos atuais quadros e planos de cargos com os cargos e as classes pertinentes às carreiras a serem criadas.

Artigo 68 - O Plano de Cargos e Salários será instituído exclusivamente com observância das diretrizes contidas nesta lei, e não prevalecerão para nenhum efeito as normas dos atuais planos que colidam ou não se ajustem às normas aqui estabelecidas.

Artigo 69 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 70 - Revogam-se as disposições em contrário.

Afranio (Pe), 13 de outubro de 1.990

  
ARNALDO FELIPE DE SOUZA  
Prefeito