

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULISTANA
AV. MARECHAL DEODORO, Nº 121
FONE (0XX89) 487-1202/487-1121
CEP. – 64.750-000 – CNPJ 06.553.796/0001-96

LEI Nº 133 /2003, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2003.

“Dispõe sobre o plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Município de Paulistana e dá outras providências”.

A PREFEITA MUNICIPAL DE PAULISTANA, ESTADO DO PIAUÍ,

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

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Carreira e Remuneração do Funcionário Público do Município de Paulistana – PI.

Parágrafo único – O regime jurídico dos servidores do município, é o estatutário com aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as disposições especificadas nesta lei.

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

I – Cargo Público é conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público;

II – Classe é o desdobramento de um cargo no sentido de carreira;

III – Carreira é o conjunto de cargo e classes de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade complexidade;

IV – Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos efetivos e das funções de confiança, integrantes da rede municipal;

V – Nível ou Referência Salarial é a posição distinta na faixa salarial, classificada por algarismo romano

TÍTULO II
DA CARREIRA DO FUNCIONALISMO
CAPÍTULO I
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - Os Servidores que foram admitidos até 05/10/88, antes da data da promulgação da Constituição Federal possui estabilidade nos termos do art. 19 do ADCT.

Art. 6º - Aos servidores efetivos é permitido a mudança de cargo por do Poder Executivo Municipal, desde que o pedido satisfaça as condições exigidas no novo cargo, seja, de interesse do serviço e exista vaga pleiteada.

Art. 7º - Os provimentos de cargos efetivos são acessíveis exclusivamente por concurso público aos brasileiros ou equiparados e o ingresso dar-se-á no salário inicial da carreira, atendidos os pré-requisitos de qualificação e de idade mínima de 18 (dezoito) anos.

Art. 8º - As normas específicas para realização do concurso para provimento de cargos serão definidos e aprovados no edital do concurso, observando a legislação pertinente para cada categoria.



CAPÍTULO III

DO ESTAGIO PROBATÓRIO

Art. 9º - Ao entrar em exercício o servidor nomeado pro cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo de 36 (trinta e seis) meses, ou seja 3 (três) anos durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o cargo, observando os seguintes fatores:

- I – pontualidade
- II – assiduidade
- III – capacidade de iniciativa
- IV – produtividade
- V – responsabilidade

§ Único – Os requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, conforme dispuser regulamento específico.

CAPÍTULO IV

DAS PROGRESSÃO

Art. 10 – Progressão é a evolução do servidor sob a forma de progressões funcional e salarial em função do tempo de serviço, da qualificação profissional e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 11 – A progressão funcional é a evolução automática do servidor de sua classe para outra, do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida, nos termos do artigo 10, desta Lei.

§ Único – Na progressão funcional de que trata o caput deste artigo, o servidor, será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.

Art. 12 – Para efeito da progressão funcional, os funcionários serão agrupados em classes, compreendendo cada classe um grupo determinado, pela habilitação ou titulação do profissional.

§ 1º - O cargo é constituído de duas classes (A e B), com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:

I – Classe A – estende-se o servidor com habilitação escolar de ensino médio ou equivalente;

II – Classe B – estende-se o servidor com habilitação escolar de grau superior, obtida em curso de duração plena reconhecido:

§ 2º - Por se tratar de direito adquirido, os servidores que não possuam habilitação do ensino médio ou equivalente, permanecerão na classe A, até possuírem a habilitação escolar necessária ou se aposentarem;

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 13º - Progressão Salarial é a evolução do profissional de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço, da avaliação e do aperfeiçoamento.

§ 1º - Os níveis salariais são os indicados no anexo II, identificados pelos algarismos romanos de I a X, correspondendo a cada nível um acréscimo de 5% (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o salário imediatamente anterior.

§ 2º - Aplica-se à progressão salarial aos ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente.

Art. 14 – O servidor terá direito à progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente os seguintes requisitos:

I – Houver completado no mínimo três anos efetivo exercício na referência;

II – Ter alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho.

§ Único – O inciso II, a que se refere o caput deste artigo, será disciplinado no sistema de avaliação de desempenho, a ser aprovado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 15 – O tempo de serviço em que o servidor se encontre afastado do exercício do cargo não será computado para o período de que trata o inciso I do artigo 14, exceto nos casos considerado de efetivo exercício no regime jurídico vigente.

Art. 16 – A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte aquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 17 – Perderá o direito a progressão salarial o servidor que, no período de três anos a ser computado, tiver:

I – recebido advertência escrita ou cumprida pena de suspensão;

II – mais de dez faltas não justificadas;

Art. 18 – A progressão salarial, disciplinada nos artigos 13 e 14, não poderá ser concedida ao servidor que se encontre de licença para tratar de interesse particular ou quando posto à disposição de órgão ou entidade que não pertença à Prefeitura;

Art. 19 – O servidor ao completar 5 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo nível salarial será, automaticamente, promovido para o nível imediatamente superior a que lhe pertence, desde que não exista impedimento legal.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 20 – A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 21 – Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração, a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I – objetividade, clareza e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional dos cargos;

II – periodicidade;

III – comportamento observável do servidor;

IV – conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;

V – conhecimento pelo servidor do resultado da avaliação;

VI – capacitação dos avaliadores.

CAPÍTULO V

DO EXERCÍCIO

Art. 22 – Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o servidor terá o seu local de trabalho designado pelo secretário municipal ou equivalente, sob supervisão do Chefe do Executivo, no caso de professor lotando-o, preferencialmente, em unidades escolares próximas a sua residência.

§ Primeiro – Demonstrada a necessidade do servidor ser lotado em determinado local de trabalho, em especial em se tratado das áreas de educação e saúde, a lotação só pode ser questionada se forem apresentados motivos de força maior, analisados em processo próprio, em prazo não superior a 15 dias.

§ Segundo – Enquanto não for julgado o pedido, o servidor permanecerá exercendo a função para qual foi designado.

CAPÍTULO VI

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 23 – a substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos.

Art. 24 – Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional que se afastar de suas funções, em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal, quando esse afastamento prejudicar o desenvolvimento das atividades funcionais.

Art. 25 – A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, podendo o Chefe do Executivo indicar o substituto ao Secretário da área, para a designação.

Art. 26 – A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o servidor, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal ou entidades filantrópicas.

§ - Único – A cedência será, sem ônus para o órgão de origem, quando o servidor for colocado à disposição da entidade, a pedido e que não satisfaça o caput deste artigo.

Art. 27 – A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo renovável anualmente, se assim convier às partes interessadas.

Art. 28 - Os Servidores eleitos Presidente e Tesoureiro da Associação de Desenvolvimento dos Funcionários da Prefeitura de Paulistana, serão cedidos automaticamente à associação sem nenhum prejuízo na sua remuneração e demais vantagens a que teria direito no exercício da função, exceto as gratificações de função ou de cargos comissionados.

Art. 29 – O Servidor cedido somente terá direito à promoção, na forma prevista no art. 18.

CAPÍTULO VIII

DA REMOÇÃO

Art. 30 – A remoção é o deslocamento do servidor de um para o outro local no âmbito municipal, para o mesmo cargo e desempenho da mesma função, como a mesma carga horária, processando-se ex-officio, a pedido ou por permuta.

Art. 31 – A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga.

Art. 32 – A remoção por permuta só poderá ser atendida quando não causar prejuízo às atividades funcionais que forem exercidas pelos permutantes;

Art. 33 – A remoção ex-officio será processada se houver real interesse para a administração, demonstrada e comprovada em proposta do órgão competente, no âmbito do magistério, a remoção está definida no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 34 – O servidor ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido ex-officio no prazo de vigência do respectivo mandato.

CAPÍTULO IX

DO AFASTAMENTO

Art. 35 – A juízo do Prefeito, ao servidor, poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remoção, para:

I – freqüentar treinamentos, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com a sua área de atuação;

II – participar de grupos de trabalhos para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal.

III – cumprir, missão oficial dentro ou fora do país.

IV – A pedido da Comissão de Inquérito Administrativo processante;

Art. 36 – Ao tomar posse para o cargo eletivo, o servidor ficará afastados do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato, podendo optar pelo salário ou pelos subsidio do cargo eletivo;

§ Único – Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá permanecer no seu cargo, sem prejuízo da remuneração a que se faz jus.

TÍTULO III

DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO SALÁRIO

Art. 37 – Remuneração é o salário do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em Lei.

Art. 38 – Salário é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo efetivo, correspondente a classe e nível do ocupante do cargo, na forma específica no anexo I, desta Lei.

Art. 39 – O piso salarial do servidor qualificado, para uma jornada semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, será o valor correspondente ao do servidor classe A e nível do anexo II, desta Lei, entretanto não poderá nunca ser inferior ao salário mínimo;

Parágrafo Único – Os valores das categorias que ganham acima do salário mínimo, terão como data - base a mesma data do reajuste do salário mínimo, em índice que não excedam ao percentual aplicado e a repercussão financeira não ultrapassem ao teto máximo permitido para as despesas com funcionários.

CAPÍTULO II

DO INCENTIVO FINANCEIRO AO

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 40 – Será concedido um percentual sobre o salário do servidor pela sua participação em programas de desenvolvimento profissional a nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo os seguintes critérios:

- A) curso de aperfeiçoamento em cargo horário de 240 (duzentos e quarenta) a 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas; 5% (cinco por cento);
- B) curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas; 10% (dez por cento);
- C) curso de mestrado: 25% (vinte e cinco por cento)

CAPÍTULO III

DAS FÉRIAS

Art. 41 – Os servidores públicos municipais gozarão férias regulamente de 30 (trinta) dias anuais, que serão requeridas com antecedência, visando definir a escola de férias;

§ Único – Não será permitido acumular férias e nem transferi-las, para o outro exercício;

Art. 42 – O sistema de avaliação de desempenho, previsto nos artigos 20 e 21, será aprovado e implantado pelo poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação desta Lei.

Art. 43 – O Prefeito Municipal expedirá os atos de enquadramento dos servidores alcançados por esta Lei.

Art. 44 – As despesas decorrentes da aplicação deste Plano ocorrerão por conta de dotações do próprio orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

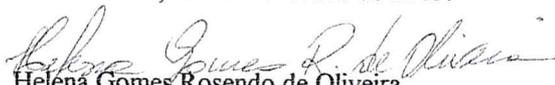
Art. 45 – Caberá a SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, em parceria com a SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS, adotarem as medidas necessárias com vistas à regulamentação funcional dos servidores e em obediência aos recursos orçamentários disponíveis.

Art. 46 – Os casos omissos disciplinados em normas complementares aprovados por ato do Executivo Municipal.

Parágrafo Único – Esta lei não trata do pessoal do Magistério Público Municipal, porque a categoria é regida pelo que dispõe na Lei do Plano de Carreira do magistério Público Municipal, em virtude de ser uma classe funcional de requisitos especial definida em legislação própria e quadro próprio;

Art. 47 – Revogadas as disposições em contrário a leis conflitantes, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, salvo quanto aos efeitos financeiros que vigorarão a partir do ato de enquadramento.

Gabinete da Prefeita Municipal de Paulistana, 27 de fevereiro de 2003.


Heléna Gomes Rosendo de Oliveira
Prefeita Municipal

