



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 13 /15L/2010.

Institui o Plano de Carreira do Servidor Público do Município de Novo Hamburgo, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE NOVO HAMBURGO:

Faço saber que o Poder Legislativo Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei Complementar dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos de Novo Hamburgo, exclusivamente para os servidores do Quadro Geral nomeados a partir de 1º de janeiro de 2010, dispõe sobre o regime de trabalho e plano de valorização e salários dos servidores municipais, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal.

Art. 2º - O regime jurídico dos servidores públicos do Município é o estatutário, em consonância com a Lei Complementar Municipal nº 333, de 19 de abril de 2000, observadas as disposições específicas desta Lei Complementar.

Art. 3º - O sistema de carreiras no Serviço Público Municipal atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissionais, em consonância com os princípios e fins da administração pública municipal.

Art. 4º - A carreira pública do município de Novo Hamburgo observará os seguintes princípios:

- I - a busca de um serviço público de qualidade;
- II - valorização dos servidores;
- III - sustentabilidade;
- IV - manutenção do quadro funcional; e
- V - a promoção de relações de trabalho, fundadas na participação e no diálogo.

Art. 5º - Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se por avaliação periódica de desempenho o instrumento utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor público, no exercício de suas funções, segundo parâmetros de qualidade do exercício funcional, conforme disposto nesta Lei Complementar.

CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I
Dos princípios básicos

Art. 6º - A carreira do Servidor Público tem como pressupostos básicos os seguintes princípios:

- I - Habilitação Profissional - condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica.
- II - Eficiência - habilidade técnica e relações humanas que evidencie adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo.



III - Consciência Social - comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete na gestão pública.

IV - Valorização Profissional - condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições gerais

Art. 7º - A Carreira do Servidor Público Municipal é integrada pelo correspondente cargo de provimento efetivo e estruturada em até 3 (três) níveis de habilitação estabelecidos de acordo com a titulação do servidor, nos termos da legislação vigente e em até 5 (cinco) classes, dispostas gradualmente, com acesso através de avaliação de desempenho.

§ 1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo de vagas e remuneração pelo Poder Público, nos termos da Lei Complementar.

§ 2º - Nível é a posição vencimental dentro do cargo, designado por algarismos romanos, para a carreira profissional do servidor, sem alteração de cargo, observada uma escala vertical crescente, correspondente à titulação obtida em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 3º - Classe é a posição distinta horizontalmente dentro de cada nível, identificada por letras maiúsculas, atendidos os critérios de avaliação permanente de desempenho;

§ 4º - Triênio é o avanço na carreira correspondente a progressão por tempo de experiência.

Art. 8º - O concurso público para ingresso no cargo exige a titulação, com a seguinte formação mínima correspondente:

I – ensino fundamental completo;

III – ensino médio completo; ou

IV – ensino superior completo.

Art. 9º - O estágio probatório será realizado nas funções inerentes ao cargo.

Seção II

Da Progressão Funcional

Art. 10 - A progressão funcional é a movimentação profissional do servidor realizada pela progressão horizontal e pela progressão vertical.

Art. 11 - Os níveis de progressão vertical são designados por algarismos romanos, e as classes que constituem a linha de progressão horizontal são designadas por letras maiúsculas.

Art. 12 - Para efeito do interstício mínimo para a progressão funcional, não se conta o tempo em que o servidor estiver:

I - em licença:

a) para o serviço militar;

b) para atividade política;

c) por interesse particular;



- d) para desempenho de mandato classista;
- e) por motivo de doença em pessoa da família.

II - afastamento para:

- a) exercício de mandato eletivo;
- b) estudo no exterior;
- c) missão no exterior.

III - estiver lotado fora do âmbito da Secretaria ou Órgão correspondente;

IV - estiver em estágio probatório.

Parágrafo único. Suspende o cômputo do interstício mínimo preconizado no *caput* a licença para tratamento de saúde que não for exarada por inspeção médica realizada pelo IPASEM, nos termos do art. 131 da Lei Complementar Municipal nº 333/2000.

Art. 13 - É vedada a progressão funcional ao servidor que:

I - durante o interstício:

- a) tiver faltado em média mais de cinco (5) dias por ano, ao longo do interstício, sem justificativa legal;
- b) não computar noventa por cento (90%) ou mais de efetividade;
- c) tiver sofrido pena administrativa de advertência ou suspensão.

II - estiver:

- a) em estágio probatório;
- b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar;
- c) lotado ou relotado fora do âmbito da Secretaria Municipal ou órgão de lotação original.

Parágrafo único. Por efetividade se entende o efetivo comparecimento ao trabalho e o registro de presença funcional.

Sub Seção I

Dos Níveis e das Classes

Art. 14 - A carreira do servidor está estruturada em níveis e classes.

Art. 15 - Os níveis, referentes à habilitação e desenvolvimento do titular do cargo correspondente, são:

I - Ensino Fundamental:

Nível I - formação em nível fundamental;

Nível II - formação em nível médio;

Nível III - formação em nível técnico lato sensu ou nível superior;

II - Ensino Médio:

Nível I - formação em nível médio;

Nível II - formação em nível técnico lato sensu ou em nível superior;

Nível III - formação em nível de pós-graduação lato sensu;

III - Ensino Superior:

Nível I - formação em nível superior;

Nível II - formação em nível de pós-graduação, em cursos de especialização vinculados ao cargo;

Nível III - mestrado ou doutorado em área vinculada ao cargo.

§ 1º - A mudança de nível vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado protocolar cópia autenticada do diploma ou certificado de conclusão ou histórico escolar devidamente registrado pela Instituição credenciada, desde que o pedido prévio de alteração de nível tenha sido protocolado até 30 (trinta) de maio do ano anterior.



§ 2º - O nível é pessoal e não se altera com a progressão por classe.

§ 3º - A mudança ao nível imediatamente seguinte, cumprido os requisitos, dar-se-á de cinco (5) em cinco (5) anos, a partir da conclusão do estágio probatório.

§ 4º - Os níveis serão diferenciados entre si pelas respectivas faixas de vencimentos padrões, com uma variação percentual progressiva, não cumulativa, correspondente a cinco por cento (5%) entre cada nível, a partir do nível inicial até o nível final de desenvolvimento funcional.

Art. 16 - As classes constituem a linha de progressão do titular de cargo por desempenho, atualização e aperfeiçoamento e designadas pelas letras A, B, C, D e E, sendo esta última a final de carreira.

§ 1º - Os cargos dos servidores do quadro geral serão distribuídos pelas classes.

§ 2º Para efeitos da progressão funcional os percentuais máximos a serem observados nas referências abaixo, em relação aos servidores que atenderem aos requisitos de habilitação nas respectivas referências, a cada avaliação, serão os seguintes:

- a) referência A: ingresso inicial automático no cargo;
- b) referência B: 50% (cinquenta por cento);
- c) referência C: 30% (trinta por cento);
- d) referência D: 20% (vinte por cento);
- e) referência E: 10% (dez por cento).

§ 3º. Todo cargo se situa, inicialmente, na referência “A” e a ela retorna quando vago.

§ 4º. As quantidades de cargos decorrentes da aplicação dos percentuais referidos no §2º deste artigo serão arredondados para a unidade imediatamente superior.

§ 5º As avaliações de desempenho para a progressão nas classes, serão realizadas anualmente, e delas participam todos os servidores que atenderem aos requisitos estabelecidos na presente Lei Complementar.

Art. 17 - Para concorrer à progressão horizontal o servidor deverá contar com cinco (5) anos de exercício efetivo na referência em que estiver situado e, conforme sua situação na classe, satisfazer ainda um dos seguintes requisitos:

- I - mínimo de cinco (5) anos de serviço público para concorrer da referência “A” para a referência “B”;
- II - mínimo de dez (10) anos de serviço público para concorrer da referência “B” para a referência “C”;
- III - mínimo de quinze (15) anos de serviço público para concorrer da referência “C” para a referência “D”;
- IV - mínimo de vinte (20) anos de serviço público para concorrer da referência “D” para a referência “E”.

Art. 18 - As classes relativas às progressões atingidas serão diferenciados entre si, através da evolução de vencimentos padrões, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a oito por cento (8%) entre cada classe, a partir da classe inicial até atingir a última classe de desenvolvimento funcional.

Sub Seção II

Da Progressão por desempenho, atualização e aperfeiçoamento

Art. 19 - A progressão por desempenho, atualização e aperfeiçoamento é a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1º - A mudança de classe decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a atualização e o aperfeiçoamento e aferição de conhecimentos necessários para o exercício da função.



§ 2º - A avaliação do servidor para fins de progressão na correspondente carreira será efetivada pelas seguintes comissões:

I - Comissão Central de Avaliação – CA1, composta por um representante do Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, que será o presidente, um coordenador indicado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, e um membro eleito pelos servidores.

II - Comissão de Avaliação por Secretaria ou Órgão – CA2, composta por um representante do Secretário ou Órgão correspondente, que será o presidente, um coordenador indicado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, e um membro eleito pelos servidores da própria Secretaria ou Órgão.

Art. 20 - As promoções serão realizadas anualmente, de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento da Avaliação dos Membros Quadro Geral de Servidores.

Art. 21 - A progressão por classe obedecerá ao disposto nos artigos 12 e 13 retro, e, ainda, aos seguintes critérios:

I - para a classe A - ingresso automático;

II - para a classe B, C, D e E:

a) cinco (5) anos de interstício na classe;

b) atualização e aperfeiçoamento;

c) avaliação de desempenho;

d) aferição de conhecimentos.

Subseção III

Da Progressão por Desempenho

Art. 22 - A avaliação de desempenho deve reconhecer a interdependência entre o trabalho do servidor e o funcionamento geral da administração municipal, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao servidor um momento para aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de gestão, indicadores que permitam o aprimoramento do processo de gestão pública.

Art. 23 - A avaliação dos servidores deve ser realizada com base nos seguintes princípios:

I - Participação Democrática - os processos de avaliação teórica e prática devem ser elaborados coletivamente pelo órgão executivo e os servidores públicos municipais através das Comissões de Avaliação - CA-1 e CA-2.

II - O processo de avaliação será operacionalizado por Regulamento homologado pelo Prefeito Municipal, e observará, como fatores classificatórios, no correspondente período aquisitivo, os seguintes itens e respectivos pesos:

a) até 20 pontos relativos a assiduidade de cem por cento (100%) ao longo do interstício, com redução proporcional a cada percentual de ausência de efetividade;

b) até 10 pontos correspondentes ao gerenciamento de equipes decorrentes de designação formal, computados proporcionalmente a cada ano de efetivo exercício;

c) até 10 pontos relativos a participação em cursos de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 horas;

d) até 10 pontos relativos à participação em conselhos ou comissões instituídos em Lei Complementar municipal, estadual e/ou federal;



e) até 5 pontos relativos à participação em comissão, comitê ou câmara técnica instituídos por ato municipal;

f) até 5 pontos por participação em congressos ou seminários.

III – Ainda serão objeto de avaliação e habilitação, com peso de até 40 pontos, os seguintes fatores de avaliação:

- a) Participação na elaboração da proposta de gestão pública municipal na respectiva Secretaria ou órgão;
- b) Elaboração e cumprimento do plano de trabalho, segundo a proposta de gestão pública municipal;
- c) Participação nos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação;
- d) Colaboração com as atividades de articulação da administração com a comunidade;
- e) Proposição de inovações implementadas pela gestão pública municipal.

Subseção IV

Da Progressão por Experiência

Art. 24 - A progressão na carreira, considerando a experiência profissional dos integrantes do Plano de Carreira do Servidor Público Municipal, obedecerá ao disposto nos artigos 12 e 13 retro, e será aferida a cada três (3) anos.

Subseção V

Do aperfeiçoamento e atualização profissional

Art. 25 - O aperfeiçoamento e atualização profissional, objetivando o aprimoramento permanente da gestão municipal e a progressão na carreira, serão assegurados através de cursos de aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação, de programas de aperfeiçoamento em serviço, de participação em seminários, jornadas e outros eventos de capacitação, em consonância com a Política de Formação Continuada da Secretaria ou Órgão correspondente.

Art. 26 - Para esses fins, poderá ser autorizado o afastamento de Servidores Públicos, sem prejuízo da respectiva remuneração, ao critério da Administração, para participação em seminários, congressos, encontros, jornadas e outros eventos congêneres, pertinentes às categorias funcionais integrantes do Serviço Público Municipal, desde que com conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidas pelos Servidores Públicos beneficiados.

§ 1º - Será considerada licença para tratar de interesse particular o afastamento do servidor, sem direito à remuneração, para a frequência a cursos regulares e reconhecidos pelo Ministério da Educação, para formação, aperfeiçoamento, atualização ou especialização, desde que com conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidos pelos Servidores Públicos beneficiados;

§ 2º - A concessão de afastamento previsto no caput será concedida desde que não fira os interesses da Administração, e dar-se-á em conformidade com o disposto no artigo 143 da Lei Complementar Municipal nº 333/2000.

Art. 27 - A Secretaria ou Órgão correspondente regulamentará e divulgará os critérios de concessão da licença para qualificação profissional.

Art. 28 - O Município proporcionará oportunidades para atualização e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos municipais, através, entre outros, da Escola de Gestão Municipal.



Seção V

Da jornada de trabalho

Art. 29 - A jornada legal de trabalho do servidor público municipal será de até quarenta (40) horas semanais, na forma que dispuser o regulamento, não podendo ser superior a oito (8) horas diárias, atendidas as normas constitucionais.

Parágrafo único. Por necessidade do serviço poderá ser instituído sistema de compensação de horário, hipótese em que a jornada diária, quando cumprida em regime de dois turnos, poderá ser superior a oito (8) horas, com a correspondente diminuição das horas excedentes em outro dia dentro do exercício.

Seção VI

Da remuneração

Subseção I

Art. 30 - A remuneração do servidor público municipal corresponde ao vencimento relativo ao nível, à classe e ao triênio em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Art. 31 - Considera-se vencimento padrão da carreira o fixado para a classe inicial, no nível I, triênio zero, para a jornada de quarenta (40) horas semanais.

Subseção II

Do triênio

Art. 32 - O adicional por tempo de serviço, denominado triênio, será equivalente a 3% (três por cento) do vencimento padrão do servidor, a cada três (3) anos de efetivo exercício, calculado de forma não cumulativa, desde que obedecido o disposto nos artigos 12 e 13 retro.

Seção VII

Das férias

Art. 33 - O período de férias anuais do servidor será de trinta (30) dias.

§ 1º - As férias do servidor serão concedidas de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades e administrativas e ao interesse público.

§ 2º O servidor fará jus a um adicional de férias, correspondente a um terço da sua remuneração sobre as férias regulamentares de trinta (30) dias, conforme estabelece a legislação vigente.

Seção VIII

Da cedência ou cessão e da permuta

Art. 34 - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o servidor é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da Administração municipal.

§ 1º - A cedência ou cessão será sem ônus para o Município e será concedida pelo prazo de um (1) ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.



§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o Município quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em áreas de interesse excepcional da Administração municipal.

§ 3º - A permuta poderá ocorrer com outros entes federados, sempre que:

- I - for do interesse da Administração municipal;
- II - houver concordância por escrito do servidor; e
- III - houver equivalência de regime de trabalho.

§ 4º - A permuta será concedida pelo prazo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

Art. 35 – O servidor cedido ou permutado não poderá concorrer à progressão por desempenho, atualização e aperfeiçoamento enquanto durar sua cedência ou permuta.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 36 - As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos servidores públicos municipais são aquelas preconizadas pelos artigos 165 e seguintes da Constituição Federal, além de recursos provenientes de outras fontes vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do serviço público.

Art. 37 – Para garantir a execução do Plano de Carreira do Servidor Público Municipal, deve o poder público municipal:

- I - assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do serviço público, além de outros eventualmente destinados por Lei Complementar;
- II - observar os requisitos dos artigos 21 e seguintes da Lei Complementar nº 101, de 5 de maio de 2000 – Lei Complementar de Responsabilidade Fiscal, visando à correta caracterização das despesas com pagamento de pessoal.

Art. 38 – A revisão salarial dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira do servidor público municipal deve ser anual, de conformidade com a Lei Complementar Municipal nº 1.306, de 5 de outubro de 2005.

Art. 39 – O servidor efetivo e estável, ao assumir novo cargo no serviço público municipal, exonerado-se do cargo anterior, terá garantida a contagem do tempo de serviço, tanto para o cálculo da promoção de tempo (triênio) como para a promoção de desempenho, atualização e aperfeiçoamento (classe).

Seção II

Das Disposições Finais

Art. 40 - Terão direito a participar do processo de avaliação funcional, todos os servidores que tiverem preenchido os requisitos exigidos dentro do período aquisitivo até o dia 30 de junho de cada ano.

Parágrafo único. A progressão será devida a partir do mês de janeiro do ano subsequente ao da avaliação.



Art. 41 - Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 42 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 43 - A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 5 de maio de 2000 – Lei Complementar de Responsabilidade Fiscal, será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal do Quadro Geral exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do correspondente limite, serão vedados:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, ressalvada a revisão prevista no inciso X do artigo 37 da Constituição e na Lei Complementar Municipal nº 1.306/2005;

II - criação de cargo, emprego ou função no âmbito do Serviço Público municipal;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de servidores, a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do artigo 57 da Constituição e as situações previstas na Lei Complementar de diretrizes orçamentárias.

Art. 44 - Se a despesa total com os servidores do Quadro Geral ultrapassar os limites definidos na Lei Complementar de Responsabilidade Fiscal, sem prejuízo das medidas acima previstas o percentual excedente terá de ser eliminado nos dois quadrimestres seguintes, sendo pelo menos um terço no primeiro, adotando-se, entre outras, as providências previstas nos §§ 3º e 4º do artigo 169 da Constituição Federal.

§ 1º No caso do inciso I do § 3º do artigo 169 da Constituição Federal, o objetivo poderá ser alcançado tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução dos valores a eles atribuídos.

§ 2º É facultada a redução temporária da jornada de trabalho com adequação dos vencimentos à nova carga horária.

Art. 45 – A cada cinco (5) anos o Poder Executivo municipal remeterá à Câmara Municipal relatório analítico e comparativo da evolução das despesas de pessoal e da receita corrente líquida dos últimos cinco (5) anos, e projeção para igual período futuro.

Parágrafo único. Constatadas incompatibilidades das receitas frente às despesas, o Poder Executivo elencará as medidas que serão adotadas para a correção dos mesmos.

Art. 46 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação, com efeitos retroativos a partir de 1º de janeiro de 2010, revogadas as demais disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE NOVO HAMBURGO, aos ____ dias do mês de ____ do ano de 2010.

PREFEITO MUNICIPAL