



LEI COMPLEMENTAR Nº 2.339/2011, DE 18 DE OUTUBRO DE 2011.

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

**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, vinculados à Administração Direta, bem como as Autarquias criadas pelo Município, nomeados no quadro geral a partir de 1º de dezembro de 2009, dispõe sobre o regime de trabalho e plano de valorização e salários dos servidores municipais, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal.

Parágrafo único- Estão vinculados ao presente Plano de Carreira, todos os cargos do Quadro Geral criados e/ou servidores nomeados a partir de 1º de dezembro de 2009, não se aplicando a Lei Municipal 335, de 19 de abril de 2000.

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, fundada 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 6 (seis) 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, conforme disposto em lei.
- § 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;
- II – ensino médio completo; ou
- III – ensino superior completo.

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

Seção III DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 10. A progressão funcional é a movimentação do servidor público 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 de aquisição do direito à progressão funcional, não se conta:

- I - tempo em que o servidor estiver em licença:
 - a) para o serviço militar;
 - b) para atividade política;
 - c) por interesse particular;
 - d) por motivo de doença em pessoa da família, que exceder a 7 (sete) dias, considerando-se como prorrogação nova licença solicitada, sob mesmo título ou fundamento, nos próximos 60 dias de término da anterior.
- II - tempo em que o servidor estiver afastado para:
 - a) exercício de mandato eletivo;
- III - O ano em que o servidor não computar 90% de efetividade nos programas de aperfeiçoamento instituído pelo Poder público, reuniões setoriais inerente ao exercício da função, bem como da carga horária definida para o Cargo.

§ 1º No caso do inciso III, não serão considerados como efetivamente cumpridos:



- I - Faltas justificadas
- II - Concessões
- III - Licenças, excetuada licença à gestante ou adotante nos termos da Lei Municipal 333, de 19 de abril de 2000.

§ 3º Por efetividade se entende o efetivo comparecimento ao trabalho e o registro de presença funcional.

§ 4º Suspende o cômputo do interstício 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 Municipal nº 333/2000.

Art. 13. É vedada a Progressão Funcional ao Profissional da Educação que durante o interstício:

- I - Tiver sofrido pena administrativa de advertência ou suspensão.
- II - Tiver faltado Injustificadamente;
- III - Não tiver 90% de efetividade em programas de aperfeiçoamento instituído pelo Poder público, bem como reuniões setoriais inerente ao exercício da função.
- IV - Não tiver 90% de efetividade da carga horária definida para o cargo;

§ 1º No caso da alínea d, não serão considerados como efetivamente cumpridos:

- I - Faltas justificadas
- II - Licenças, excetuada licença gestante e adotante, nos termos da lei complementar municipal 333, de 19 de abril de 2000.

§ 2º Por efetividade se entende o efetivo comparecimento ao trabalho e o registro de presença funcional.

Sub Seção I Dos Níveis

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:

- a) Nível I - formação em nível fundamental;
- b) Nível II – formação em nível médio;



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

II - Ensino Médio:

a) Nível I – formação em nível médio;

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

c) Nível III - formação em nível de pós-graduação lato sensu ou mestrado;

III - Ensino Superior:

a) Nível I – formação em nível superior;

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

c) Nível III – mestrado ou doutorado em área vinculada ao cargo, desde que não utilizado para acesso ao nível II.

§ 1º O ingresso na carreira será obrigatoriamente no nível I, assim considerado inicial.

§ 2º 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, respeitado o interstício definido no § 4º.

§ 3º O nível é pessoal e não se altera com a progressão por classe, sendo vedada a mudança de nível do servidor lotado ou relotado fora do Município de Novo Hamburgo, salvo cessão no interesse da administração e no exercício da função.

§ 4º A mudança ao nível imediatamente seguinte, cumprido os requisitos, dar-se-á de cinco (5) em cinco (5) anos.

§ 5º 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, computados do respectivo vencimento padrão de acesso inicial do cargo.

**Sub Seção II
Das Classes**



Art. 16. As classes constituem a linha de progressão do titular do cargo por desempenho, atualização e aperfeiçoamento e designadas pelas letras A, B, C, D, E e Especial.

§ 1º 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, respeitado o intervalo previsto no §4 do art. 15.

Art. 17. Terá direito à progressão funcional por classe o servidor efetivo que contar com cinco (5) anos de exercício efetivo na referência em que estiver situado e, conforme sua situação na classe, satisfizer ainda um dos seguintes requisitos:

- a) mínimo de cinco (5) anos de serviço público para progredir da “A” para a referência “B”;
- b) mínimo de dez (10) anos de serviço público para progredir da referência “B” para a referência “C”;
- c) mínimo de quinze (15) anos de serviço público, para progredir da referência “C” para a referência “D”;
- d) mínimo de vinte (20) anos de serviço público, para progredir da referência “D” para a referência “E”.
- e) o servidor que obtiver três progressões de classes no período de quinze anos, terá direito à classe especial.

Art. 18. As classes relativas às progressões atingidas serão diferenciadas entre si, através da evolução de vencimentos padrões, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a quatro por cento (4%) entre cada classe, a partir da classe inicial até atingir a última classe de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. A classe especial corresponde a um adicional de cinco por cento (5%), e sua progressão será concomitante com outra concedida, desde que cumpridos os requisitos previstos para progressão funcional.

Seção IV

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 cumprimento dos requisitos de habilitação estabelecidos no art.12 e 13.



Seção V DO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20.- 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. 21. 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 O afastamento previsto no caput será concedido, 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, de 19 de abril de 2000.

Art. 22. A Secretaria ou Órgão correspondente regulamentará e divulgará os critérios de concessão da licença para qualificação profissional.

Art. 23. O Município proporcionará oportunidades para atualização e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos municipais, através, entre outros, da Escola de Gestão Municipal.

Seção VI DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24. A jornada legal de trabalho do servidor público municipal será de no máximo 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 público 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 VII DA REMUNERAÇÃO

Art. 25. 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. 26. 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.

Seção VIII DO TRIÊNIO

Art. 27. O adicional por tempo de serviço, denominado triênio, será equivalente a três por cento (3%) do vencimento padrão, a cada três (3) anos de efetivo exercício, calculado de forma não cumulativa, desde que obedecido o disposto nos artigos 12 e 13 retro, sendo o interstício reduzido no presente caso para 3 (três) anos.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 28. 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. 29. 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. 30. 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. 31. O servidor efetivo e estável, ao assumir novo cargo no serviço público municipal, exonerado 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. 32. Terão direito a participar do processo de avaliação funcional todos os servidores que tiverem preenchido os requisitos exigidos dentro do período aquisitivo, observado o seguinte calendário:

- I –** para os habilitados à progressão que completarem o período aquisitivo entre 01 de janeiro e 30 de junho do ano em curso, o pagamento será realizado a partir do mês de janeiro do ano seguinte;
- II -** para os habilitados à progressão que completarem o período aquisitivo entre 01 de julho e 31 de dezembro do ano em curso, o pagamento será realizado a partir do mês de julho do ano seguinte;
- § 1º a progressão será devida para os habilitados nos termos da presente lei a partir do mês seguinte ao que houver completado o período aquisitivo.
- § 2º as parcelas de progressão relativas aos meses do ano anterior serão pagas em parcelas mensais contínuas, juntamente com a progressão devida.

Art. 33. Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 34. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.



Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo
Estado do Rio Grande do Sul
Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPLANG
NOVO HAMBURGO – CAPITAL NACIONAL DO CALÇADO



Art. 35. Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação, com efeitos retroativos a partir de 1º de dezembro de 2009, revogadas as demais disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE NOVO HAMBURGO, aos 18 (dezoito) dias do mês de outubro do ano de 2011.


TARCÍSIO ZIMMERMANN
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se:


RACHEL TOMASI DE MELO

Secretária Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão



Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo
Estado do Rio Grande do Sul
Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPLANG
NOVO HAMBURGO – CAPITAL NACIONAL DO CALÇADO



IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

Obs.: Tendo em vista que a primeira mudança no quadro geral do funcionalismo ocorrerá somente em 2015, nos anos de 2012, 2013 e 2014 não haverá impacto sobre a folha.