



LEI Nº. 300/2009.

“Dispõe sobre a reorganização do quadro de pessoal da Câmara Municipal de Iati, Estado de Pernambuco e dá outras providências.”

A MESA DIRETORA DA CÂMARA DOS VERADORES DO MUNICÍPIO DE IATI, Estado de Pernambuco, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal, que a Câmara aprovou e Eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I **DA ESTRUTURA DO QUADRO**

Art. 1º. Os cargos e funções da Câmara Municipal de Iati, Estado de Pernambuco, passam a obedecer a organização estabelecida na presente Lei.

Art. 2º. O novo sistema de organização dos cargos baseia-se nos conceitos de grupos ocupacionais, classes, cargos e faixas salariais.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I - Grupo Ocupacional - o conjunto das classes de acordo com a natureza das atividades e o grau de conhecimento necessário ao desempenho das respectivas atribuições;

II - Carreira – organização estruturada de cargos, classes ou série de classes do mesmo nível que visa assegurar, sob requisitos do mérito, a evolução funcional e remuneratória do servidor, dentro da respectiva classe;

III – Classe – conjunto de cargos semelhantes quanto a denominação, natureza das atribuições, requisitos e responsabilidades;

IV – Cargo – o conjunto de atribuições e responsabilidades previsto na estrutura organizacional sob denominação própria e número certo,

cometido a um agente da administração pública sob o regime estatutário ou legislação específica;

V – Nível – Divisão da carreira em níveis de vencimentos;

VI – Grade de vencimentos – o conjunto de vencimentos, distribuídos por níveis e faixas salariais;

VII – Enquadramento – a posição em determinada classe, cargo, nível de vencimentos e faixa salarial, após análise da situação jurídico-funcional e atendimento aos critérios estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração;

VIII – Progressão Horizontal – é a promoção do servidor de uma faixa salarial para outra, dentro do mesmo nível, mediante apuração de tempo de serviço efetivamente prestados;

IX – Progressão Vertical – é a promoção do servidor de um nível para o seguinte dentro de uma mesma classe, pelo critério de avaliação de desempenho, apurado através de avaliação de desempenho, após o cumprimento do estágio probatório; e

X - Remuneração – é o valor total recebido no mês, em espécie, a qualquer título, pelo servidor público, compreendendo todas as vantagens permanentes, as vantagens pessoais e as inerentes ao exercício do cargo.

Art. 4º. Para os efeitos desta Lei, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previsto na estrutura organizacional cometido a um funcionário, criado por Lei, com denominação própria, quantidade definida e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

§ 1º. Quanto a forma de provimento os cargos classificam-se em:

I – Cargos de provimento efetivo;

II – Cargos de provimento em comissão.

§ 2º. Os cargos de provimento efetivo são os constantes do anexo I e serão providos por nomeação, mediante aprovação em concurso público, observados os critérios definidos em Lei;

§ 3º. Os cargos de provimento em comissão, são os constantes do anexo II, declarados de livre nomeação e exoneração, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição da República.

Art. 5º. Os cargos de provimento efetivo são considerados de nível básico, de nível médio, de nível superior, cargos de natureza técnico-científica e cargo técnico.

§ 1º. Cargo de nível básico é aquele para cujo provimento não se exige escolaridade ou é exigida escolaridade de nível fundamental, certificada por instituição escolar legalmente classificada e regulamentada.

§ 2º. Cargo de nível médio é aquele para cujo provimento é exigida escolaridade em nível de ensino médio.

§ 3º. Cargo de nível superior é aquele para cujo provimento é exigida formação em nível superior.

§ 4º. Cargo técnico é aquele para cujo provimento é exigida habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível médio de ensino.

§ 5º. Cargo de natureza técnico-científico é aquele para cujo provimento é exigido habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível superior de ensino.

Art. 6º. Classe é o agrupamento de cargos e atribuições da mesma natureza, de denominação idêntica, dos mesmos níveis iniciais de vencimentos, semelhantes quanto ao grau de dificuldades e responsabilidade das atribuições.

Art. 7º. A cada nível correspondem faixas salariais nas quais estarão definidos os valores mínimos e máximos e intermediários de vencimentos.

Art. 8º. Grupo ocupacional é um conjunto de classes, de atividades profissionais correlatas e afins quanto à natureza dos respectivos trabalhos e o grau de escolaridade.

Art. 9º. Os cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, constituem o quadro permanente da Câmara Municipal de Iati.

Art. 10 – A Câmara Municipal manterá o seu quadro de servidores segundo o regime definido por Lei para os servidores municipais de foram geral.

Art. 11 – Os vencimentos de cada um dos cargos constantes dos anexos I e II da presente Lei serão sempre que necessário, atualizados mediante autorização legislativa, visando manter sempre as disposições contidas na Lei Orgânica Municipal, observado o disposto na Constituição Federal e o critério de remuneração mínima definido pela Constituição do Estado de Pernambuco.

Parágrafo Único. Fica assegurada a revisão geral anual, na mesma data e sem distinção de índices em relação aos demais servidores da Câmara, nos termos do art. 37, inciso X, da Constituição Federal, cuja revisão ocorrerá sempre no primeiro trimestre de cada ano.

Art. 12 – É vedada a criação de emprego público de igual atribuição, natureza ou responsabilidade dos cargos previstos nos anexos I e II da presente Lei.

CAPÍTULO II **DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

Art. 13 – O provimento dos cargos efetivos far-se-á:

I – Por nomeação, precedida de concurso público nos termos do art. 37, Inciso II, da Constituição Federal;

II – Por contratação por tempo determinado, nos termos do art 37, Inciso IX da Constituição Federal, observado o disposto na Lei Municipal, caracterizada a excepcionalidade do interesse público .

Art. 14 – Os cargos em comissão serão providos mediante livre escolha do Presidente, dentre pessoas que satisfaçam os requisitos legais para investidura no serviço público, devendo ser definidos de acordo com a estrutura organizacional e orçamentária da Câmara.

Art. 15 – Na admissão de funcionários os requisitos mínimos para provimento dos cargos estabelecidos por classes, na forma dos anexos III e IV serão rigorosamente observados, sob pena de ser o ato de admissão considerado nulo de pleno direito.

CAPÍTULO III **DA PROMOÇÃO**

Art. 16 – Promoção é a elevação do funcionário efetivo, pelo critério de avaliação de desempenho ou por antiguidade, alternadamente, à nível ou faixa salarial imediatamente superior dentro da mesma classe.

Art. 17 – Para ser elevado a outra faixa salarial, por promoção por tempo de serviço, o funcionário deverá contar com 10 (dez) anos de efetivo exercício na faixa a que pertence, considerado como ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;

Art. 18 – Para ser elevado a outro nível de vencimentos, por promoção por avaliação de desempenho, o funcionário deverá contar com 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível a que pertence, considerado como ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias e obter o mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos pontos constantes do boletim de avaliação de desempenho, anexo IX desta Lei.

Art. 19 – Caso haja coincidência nas promoções por antiguidade e por avaliação de desempenho, dar-se-á promoção pela elevação de nível, permanecendo, o funcionário, na mesma faixa salarial.

Art. 20 – Os critérios de promoção são os definidos no Capítulo VII desta Lei.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 21 – Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional, constituída de 3 (três) membros sendo, 2 (dois) designados pelo Presidente, dos quais um representará obrigatoriamente os servidores efetivos e um outro membro indicado pela Diretoria do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, ou na falta deste, escolhido em assembléia convocada pelo Presidente para esse fim.

§ 1º - A Comissão promoverá a elaboração do boletim de avaliação de desempenho e acompanhará a apuração da avaliação de desempenho dos funcionários em todas as fases de sua execução;

§ 2º - A promoção obedecerá rigorosamente a ordem de classificação no boletim de avaliação de desempenho;

Art. 22 – A Comissão se reunirá e funcionará de acordo com o seu regulamento devidamente aprovado através de Decreto do Prefeito.

CAPÍTULO V DOS CANDIDATOS

Art. 23 – Só poderão concorrer à promoção os funcionários que estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município.

Art. 24 – Quando o funcionário, integrante da administração direta ou indireta, for colocado a disposição de órgão federal, estadual, ou de outro município, do poder

Legislativo, ou do Poder Judiciário, por período superior a 30 (trinta) dias, não perderá o direito de concorrer à promoção durante o afastamento.

Art. 25 – O funcionário suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção, mas ficará sem efeito os atos dela decorrentes se, da verificação dos fatos que determinarem a suspensão preventiva, resultar pena de suspensão ou condenação.

§ 1º - O funcionário somente receberá a promoção depois de declarada a improcedência da penalidade, após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva;

§ 2º - No caso de ser verificada a procedência da pena de suspensão, o ato de promoção será considerado nulo e o candidato somente poderá inscrever-se novamente à promoção, depois de decorridos os seguintes prazos, contados da data subsequente a do término do cumprimento da pena:

- a) dois anos, para pena de suspensão de 15 (quinze) dias;
- b) três anos, para pena de suspensão de 30 (trinta) dias;
- c) cinco anos, para pena de suspensão de mais de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO VI **DOS CANDIDATOS A PROMOÇÃO**

Art. 26 – No primeiro dia útil do mês de janeiro de cada ano, a Secretaria da Câmara organizará a relação dos funcionários a concorrerem à promoção e enviará a Comissão de Desenvolvimento Funcional, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

Parágrafo único – A comissão, de posse dos dados necessários, apurará o avaliação de desempenho e o tempo de serviço de cada funcionário e fará publicar uma lista daqueles que vão concorrer à promoção.

Art. 27 – Imediatamente após a publicação da lista dos habilitados será concedida à promoção, individualmente, para a faixa salarial ou nível de vencimentos imediatamente superior aquele em que se encontra o funcionário.

CAPÍTULO VII **DO BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 28 – O boletim de avaliação de desempenho obedecerá ao modelo anexo IX a esta lei, o qual servirá para o registro da apuração dos pontos positivos e negativos atribuídos ao funcionário segundo os critérios estabelecidos neste capítulo.

Art. 29 – A avaliação de desempenho de cada funcionário será avaliada com base nas informações constantes na sua ficha funcional, abrangidas pelos critérios gerais e específicos da antiguidade e de avaliação de desempenho funcional.

Parágrafo único – Aos elementos de informações da ficha funcional serão atribuídas pontos numéricos positivos ou negativos, conforme for indicado, devendo o índice geral e final da avaliação de desempenho funcional ser o resultado da média ponderada dos índices parciais obtidos através dos critérios gerais de antiguidade e avaliação de desempenho profissional, aos quais serão atribuídos os pesos 4 (quatro) e 6 (seis) respectivamente.

Art. 30 – O índice do critério geral de antiguidade será o resultado da verificação do tempo líquido do efetivo exercício em cargo de provimento efetivo na Câmara Municipal de Iati, atribuindo-se 3 (três) pontos por ano, até o máximo de 35 (trinta e cinco) anos ou 100 (cem pontos) pontos.

Parágrafo único – Para o fim deste artigo, serão computados como efetivo exercício os períodos definidos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município.

Art. 31 – O índice de critério geral de avaliação de desempenho profissional será o resultado de média ponderada dos pontos conseguidos em cada um dos critérios específicos de avaliação de desempenho e conduta funcionais, mérito intelectual e experiência funcional, por ele abrangidos, a cujos pontos serão atribuídos, respectivamente, os pesos 5 (cinco) e 3 (três).

Art. 32 – O critério específico de conhecimento e conduta funcionais terá seu índice determinado pelo resultado da soma algébrica dos itens, condições essenciais da avaliação de desempenho e conduta funcional avaliados da seguinte forma:

I – As condições essenciais da avaliação de desempenho funcional, pela atribuição, no ano, de até 10 pontos positivos a cada um dos seguintes sub-itens:

- a) assiduidade;
- b) pontualidade;
- c) qualidade do trabalho;
- d) auto-suficiência;
- e) iniciativa;
- f) colaboração;
- g) ética profissional;
- h) conhecimento do trabalho; e

i) compreensão dos deveres;

II – A conduta funcional, pelo resultado dos pontos positivos e negativos, atribuídos na forma dos sub-itens seguintes:

- a) inassuidade, um ponto negativo por falta injustificada no ano;
- b) impontualidade, um ponto negativo por grupo de 3 (três) entradas atrasadas ou saída antecipada por trimestre;
- c) indisciplina, 2 (dois) pontos negativos para cada advertência, 3 (três) pontos negativos para cada repreensão, 5 (cinco) pontos negativos para cada dia de suspensão e 10 (dez) pontos negativos para destituição de cargo de provimento em comissão, por falta;
- d) elogio individual e coletivo, constante de portaria do presidente, 2 (dois) pontos positivos;
- e) improdutividade, 10 (dez) pontos negativos para cada ano.

Art. 33 – Pelo critério específico de mérito intelectual será levado em conta a formação básica e o aproveitamento técnico-profissional do funcionário, exclusivamente nas áreas de estudo que digam respeito a atribuições do cargo de sua carreira atual ou das funções exercidas em razão dele, através de cursos ou treinamento administrados por órgão público ou privado a que tenha sido encaminhado o funcionário pela Câmara Municipal.

Parágrafo único – A avaliação de que trata este artigo será feita com base na soma das cargas horárias dos cursos, as quais serão atribuídos os seguintes pontos:

- I – até 120 horas/aula 2 (dois) pontos;
- II – de 121 a 180 horas/aula, 3 (três) pontos;
- III – acima de 180 horas/aula, 5 (cinco) pontos.

Art. 34 – Sob o critério específico de experiência funcional, será considerado o exercício da titularidade de cargos comissionados, no âmbito da Câmara Municipal.

Parágrafo único – Para os objetivos deste artigo, serão atribuídos aos funcionários, conforme o caso, pontos positivos por ano de exercício nos cargos seguintes:

- I – Cargos comissionados de secretaria, 7 (sete) pontos;
- II – Cargos comissionados de direção, 6 (seis) pontos;
- III – Cargos comissionados de chefia, 5 (cinco) pontos;

- IV – Cargos comissionados de supervisão, 4 (quatro) pontos;
- V – Outros cargos comissionados, 3 (três) pontos.

CAPÍTULO VIII **DAS VANTAGENS**

Art. 35 – Além dos vencimentos, é assegurado aos servidores as seguintes vantagens:

- I – Diárias, inclusive pernoite;
- II – salário-família;
- III – Gratificação;

Art. 36 – As diárias servirão como forma de compreensão das despesas de alimentação, pousada e transporte dos servidores públicos que se deslocarem do Município em missão oficial, de representação ou a serviços.

Parágrafo único – A concessão de diárias obedecerá a Lei Municipal, e será regulamentada pela Mesa Diretora.

Art. 37 – O salário família será concedido aos funcionários ativos e inativos, na forma que dispuser o Regime Próprio de Previdência Social do Município.

Art. 38 – Ficam assegurados aos servidores ocupantes de cargo efetivo as seguintes gratificações:

- I – De função;
- II – Pela prestação de serviços extra-ordinários;
- III – Adicional por tempo de serviço;
- IV – Adicional noturno;
- V – Pela participação em grupo de trabalho, comissões ou órgãos de deliberação coletiva;
- VI – Por outros encargos previstos na Lei ou regulamento.

Art. 39 – A gratificação de função será concedida exclusivamente a servidores do quadro permanente, pelo exercício do cargo de Direção e Chefia ou outro que venha a ser criado.

Parágrafo único – A gratificação de função será remunerada de acordo com os valores constantes do anexo VI.

Art. 40 – A gratificação pela prestação de serviços extraordinários será concedida mediante pagamento de, 50% (cinquenta por cento), superior ao valor normal por hora trabalhada.

Art. 41 – A gratificação adicional por tempo de serviço obedecerá ao disposto nos Estatutos dos Funcionários Públicos do Município.

Art. 42 – O trabalho noturno, compreendendo o desempenho entre 22:00h (vinte e duas horas) e 5:00h (cinco horas) da manhã do dia seguinte, será remunerada com adicional de 20% (vinte por cento).

Art. 43 – As demais gratificações garantidas pela presente Lei, obedecerá as normas pré-estabelecidas em leis ou regulamentos.

CAPÍTULO IX **DO TREINAMENTO**

Art. 44 – Fica institucionalizado, como atividade permanente da Câmara, o treinamento de seus servidores.

Art. 45 – O treinamento terá sempre caráter objetivo e será ministrado:

- I – Sempre que possível, diretamente pela Câmara, utilizando servidores do seu quadro de recursos humanos;
- II – através de contratação de serviços de entidades ou profissionais especializados;
- III – mediante o encaminhamento de servidores as organizações especializadas sediadas no Município ou fora dele.

Art. 46 – As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamentos:

- I – identificando e estudando as áreas mais carentes de treinamento, no âmbito dos respectivos órgãos, e propondo as medidas necessárias;
- II – Facilitando a participação dos funcionários nos programas de treinamento;
- III – desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento dentro das suas condições;
- IV – submetendo-se aos programas de treinamento adequado às suas atribuição.

CAPÍTULO X **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 47 – Terá caráter urgente o andamento dos papéis que se refiram à promoções funcionais, sendo passíveis de repreensão ou suspensão os responsáveis por seu retardamento.

Art. 48 – Ficam criados todos os cargos de provimento efetivo, de provimento em comissão constantes dos anexos I e II da presente Lei.

Art. 49 – Ficam extintos os cargos vagos existentes na data da vigência desta Lei.

Art. 50 – A nomeação do pessoal convocado em decorrência da aprovação em concurso público, far-se-á pela chamada nominal, seguindo rigorosamente a ordem de classificação no cargo a que concorreu, e, será nomeado de acordo com a nomenclatura, indicada no anexo I, desta Lei.

Art. 51 – Para efeito desta Lei, lotação é o número de cargos considerados necessários ao funcionamento da estrutura organizacional de cada órgão da Câmara.

Parágrafo único – A lotação a que se refere este artigo será feita através de portaria do Presidente, atendendo as necessidades do órgão.

Art. 52 – As vantagens pecuniárias decorrentes da aplicação desta Lei serão devidas a partir da data da sua publicação.

Art. 53 – As dúvidas suscitadas na execução da presente Lei, serão resolvidas pela Mesa Diretora da Câmara.

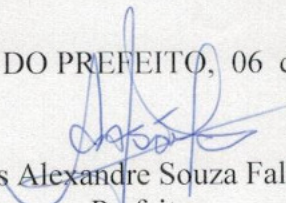
Art. 54 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias constantes do orçamento municipal de cada exercício.

Art. 55 – O impacto orçamento-financeiro decorrente desta Lei está demonstrado no anexo.

Art. 56 – Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Art. 57 – Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Resolução nº 007 de 12 de setembro de 1991.

GABINETE DO PREFEITO, 06 de março de 2009.



Luis Alexandre Souza Falcão
Prefeito