



Câmara Municipal de Novo Hamburgo
Estado do Rio Grande do Sul

LEI MUNICIPAL Nº 335, DE 19/04/2000

Institui o Plano de Carreiras dos Servidores Públicos Municipais.

O PREFEITO MUNICIPAL DE NOVO HAMBURGO:

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

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Pela presente Lei fica instituído o Plano de Carreiras dos Servidores Públicos Municipais regidos pelo Regime Jurídico Estatutário, que se destina a reger o desenvolvimento funcional nos cargos públicos do Quadro Permanente em carreiras funcionais, fundamentado nos princípios de qualificação e habilitação profissionais, e desempenho de atribuições com exatidão, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e o aprimoramento e eficiência do Serviço Público Municipal.

Art. 2º O Sistema de Carreiras no Serviço Público Municipal, suas autarquias e fundações públicas, atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal.

CAPÍTULO II - DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º As carreiras são organizadas em categorias de cargos de provimento permanente, dispostas de acordo com a natureza profissional e a complexidade das respectivas atribuições e responsabilidades.

Parágrafo único. As carreiras poderão compreender categorias de cargos do mesmo grupo profissional, reunidos em segmentos distintos, de acordo com as habilitações ou qualificações correspondentes exigidas para ingresso nos níveis de acesso pertinentes.

Art. 4º As carreiras serão estruturadas em categorias profissionais e desdobradas em níveis de acesso, correspondentes às respectivas faixas de vencimentos e graus de atribuições, responsabilidades e habilitação.

Art. 5º Para os fins desta Lei, definem-se:

I - Categoria - a divisão básica da carreira, reunindo os cargos de mesma denominação e idêntica natureza, segundo os níveis de atribuições e respectivas faixas de vencimento padrão e de acesso;

II - Nível - o grau de requisitos exigidos para acesso e provimento do cargo, consoante sua complexidade, responsabilidades, atribuições e habilitações ou qualificações, desdobrados em classes e padrões de desenvolvimento funcional;

III - Classe - a referência alfabética que identifica o desenvolvimento funcional através de promoção;

IV - Padrão - a referência numérica que identifica o desenvolvimento funcional através de progressão;

V - Promoção - o desenvolvimento horizontal do servidor público, dentro de um mesmo nível, mediante passagem de uma classe para a classe imediatamente superior, pelo critério de merecimento;

VI - Progressão - o desenvolvimento horizontal do servidor público, dentro de um mesmo nível,

mediante avanço de um padrão para o padrão imediatamente seguinte, pelo critério de tempo de serviço;

VII - Transposição - o desenvolvimento vertical do servidor público, dentro de uma mesma categoria profissional, mediante passagem de um nível para nível superior, pelo critério de habilitação ou qualificação profissionais exigidos para o acesso correspondente; e

VIII - Ascensão - o desenvolvimento do servidor público mediante passagem de uma determinada categoria profissional para outra distinta, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º Os níveis de acesso e habilitação ou qualificação, para provimento em cargo do Quadro Permanente, para todas as categorias profissionais, são os seguintes:

Nível I - compreende atribuições isentas de complexidade, de rotina, sem qualificação específica, independente de grau de instrução, cujas atividades são essencialmente manuais;

Nível II - compreende atribuições de pouca complexidade, geralmente de rotina, com qualificação mínima, alfabetizado, cujas atividades são basicamente manuais;

Nível III - compreende atribuições de complexidade básica, normalmente de rotina, com qualificação própria e grau de escolaridade correspondente ao 1º grau incompleto, cujas atividades são de caráter específico mínimo;

Nível IV - compreende atribuições de complexidade mediana, habitualmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao 1º grau completo, cujas atividades são de caráter técnico básico;

Nível V - compreende atribuições de maior complexidade, geralmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao 2º grau incompleto, cujas atividades são de caráter técnico médio;

Nível VI - compreende atribuições de complexidade especializada, normalmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao 2º grau completo, cujas atividades são de caráter técnico superior;

Nível VII - compreende atribuições de complexidade especializada própria, habitualmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao 2º grau completo em curso técnico de conteúdo programático pertinente às atribuições, cujas atividades são de caráter técnico superior especializado; e

Nível VIII - compreende atribuições de complexidade altamente especializada, eventualmente de rotina, com qualificação específica própria e grau de escolaridade correspondente a curso superior pertinente às atribuições, cujas atividades são de caráter técnico-profissional altamente especializado.

§ 1º Os níveis serão diferenciados entre si pelas respectivas faixas de vencimento padrões de acesso, progressivamente a partir de nível inicial, até o nível final de acesso funcional, observados os limites mínimos e máximos estabelecidos em lei.

§ 2º Cada nível poderá conter subdivisões de categorias profissionais, diferenciados entre si pelas respectivas faixas de vencimento padrão, cada qual designada por código referencial próprio.

Art. 7º As classes relativas às promoções alcançadas serão diferenciadas entre si, através da evolução de vencimentos, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a seis por cento entre cada classe, a partir da classe inicial até atingir a última classe de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. As classes serão designadas em ordem alfabética, sendo cada letra o código referencial para cada classe correspondente, representando a letra "A" a classe inicial e a letra "G" a classe final de desenvolvimento, possibilitando até seis promoções por merecimento funcional.

Art. 8º Os padrões relativos às progressões atingidas serão diferenciados entre si, através da evolução de vencimentos, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a oito por

cento entre cada padrão, a partir do padrão inicial até atingir o último padrão de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. Os padrões serão designados em ordem numérica, sendo cada número o código referencial para cada padrão correspondente, representando o número "01" o padrão inicial e o número "12" o padrão final de desenvolvimento, permitindo até onze progressões por tempo de serviço.

CAPÍTULO III - DO DESENVOLVIMENTO

Art. 9º O desenvolvimento do servidor público na carreira, na conformidade do retro elencado, poderá se verificar mediante promoção, progressão, transposição e ascensão, desde que com observância dos requisitos e condições seguintes.

SEÇÃO I - Da Promoção

Art. 10. O desenvolvimento mediante promoção pelo critério de merecimento, dar-se-á a cada seis anos, com a passagem meritória do servidor público de uma classe para a imediatamente subsequente, desde que atendidos pelo pretendente os pressupostos exigidos para comprovação do merecimento, consubstanciados no seguinte:

- a)* não somar no interstício de seis anos, três ou mais penalidades de advertência;
- b)* não sofrer no interstício acima, pena de suspensão disciplinar;
- c)* não completar mais de cinco faltas injustificadas consecutivas ou mais de dez faltas injustificadas intercaladas, ao serviço, no referido interstício;
- d)* não somar mais de dez atrasos no início da jornada laboral e/ou saídas antecipadas ao término da jornada laboral, por cada turno de trabalho, no interstício supra;
- e)* não infringir disposição de lei que expressamente comine os efeitos da interrupção e/ou suspensão da contagem do tempo de serviço do servidor público, ou sempre que o mesmo for enquadrado naquelas hipóteses em que a lei expressamente estabeleça tal efeito interruptivo e/ou suspensivo;
- f)* parecer favorável emitido por comissão paritária.

§ 1º Suspendem a contagem do tempo de exercício no cargo ou função para fins de promoção:

- a)* as licenças e afastamentos quando gozadas pelo servidor público sem direito a remuneração;
- b)* as hipóteses expressamente excludentes quando determinadas em lei.

§ 2º A passagem do servidor público para nova classe mediante promoção por merecimento, na hipótese deste artigo, dar-se-á no mês subsequente àquele em que for completado o interstício mínimo exigido, uma vez atendidas as condições retro elencadas.

Art. 11. Alternativamente dar-se-á promoção por merecimento àquele servidor público que comprovar a participação em curso de aperfeiçoamento e/ou especialização em nível superior, reconhecidos e/ou credenciados pela Administração, com duração igual ou superior a 200 horas/aula, em área com conteúdo programático pertinente às atribuições do cargo ou função exercidos pelo interessado no Serviço Público Municipal.

§ 1º A passagem do servidor público para a nova classe mediante promoção por merecimento, na hipótese deste artigo, dar-se-á no mês subsequente àquele em que for comprovada a conclusão de cada um dos cursos realizados, com resultado positivo.

§ 2º Na hipótese de promoção por merecimento prevista neste artigo, o servidor público não estará limitado ao interstício mínimo de seis anos, merecendo essa promoção a cada série ou curso concluído, conforme acima, sujeitando-se entretanto, ao limite máximo de classes de desenvolvimento funcional, consoante o artigo 7º acima.

§ 3º A promoção meritória oportunizada neste artigo não poderá ser acumulada com a hipótese prevista no artigo antecedente.

§ 4º A passagem do servidor público para a nova classe, quando observada a alternativa admitida neste artigo, somente se efetivará por requerimento do interessado, sem qualquer efeito retroativo.

SEÇÃO II - Da Progressão

Art. 12. O desenvolvimento do servidor público mediante progressão pelo critério de tempo de serviço efetivo no cargo ou função, dar-se-á a cada três anos, com o avanço automático do servidor público de um padrão para o imediatamente subsequente, desde que atendidos os pressupostos exigidos para a comprovação desse interstício mínimo.

§ 1º Interrompem e suspendem a contagem do tempo de exercício no cargo ou função, para fins de progressão, quaisquer das causas elencadas pelo artigo 10, no que couber e para todos os fins.

§ 2º A progressão por tempo de serviço, observados os requisitos acima, com o avanço do servidor público para o novo padrão, terá vigência no mês subsequente àquele em que for completado o interstício mínimo exigido, quando então lhe será concedido o avanço, automaticamente.

SEÇÃO III - Da Transposição

Art. 13. O desenvolvimento do servidor público mediante transposição pelo critério de habilitação ou qualificação profissional, dar-se-á com a passagem do servidor público de um nível para outro superior, uma vez que venham a ser atendidos os pressupostos exigidos para acesso ao novo nível.

§ 1º O desenvolvimento mediante transposição somente aproveita e pode ser concedido àqueles Servidores Públicos cujas respectivas categorias profissionais possibilitem seu desdobramento em carreiras funcionais, consoante elencadas em Lei, não sendo aplicáveis aos Servidores Públicos detentores de cargos isolados.

§ 2º O acesso ao novo nível será automático, processando-se sempre que o servidor público comprovar, documentalmente, a nova habilitação ou qualificação profissional exigidas, desde que aceitas essas credenciais pela Administração, que as poderá recusar justificada e fundamentadamente, dentro do prazo de trinta dias, contados da respectiva entrega devidamente protocolada.

§ 3º Não poderá transpor de nível aquele servidor público que não tenha o interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício no nível primitivo, sendo causa de interrupção e suspensão na contagem desse prazo, quaisquer das causas elencadas pelos dispositivos do artigo 10, no que couber.

SEÇÃO IV - Da Ascensão

Art. 14. O desenvolvimento do servidor público mediante ascensão pelo critério de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, dar-se-á com a passagem do servidor público da sua categoria profissional para outra distinta da primitiva.

Parágrafo único. O ingresso do servidor público na nova categoria profissional, uma vez atendidos os pressupostos retro enunciados, observará as normas legais pertinentes, consoante prescrito em lei.

CAPÍTULO IV - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 15. A qualificação profissional, como base de valorização do servidor público, compreenderá programas de formação, aperfeiçoamento ou de especialização profissionais, constituídos de segmentos teóricos e práticos, voltados para os fins de aprimoramento do Serviço Público Municipal e de desenvolvimento funcional desses Servidores Públicos.

Parágrafo único. A Administração, para assegurar a qualificação profissional de seus Servidores Públicos, manterá, periodicamente, programas e cursos internos de aperfeiçoamento e aprimoramento desses Servidores Públicos.

Art. 16. A qualificação profissional será planejada, organizada, executada e aplicada pela Administração, ou outros órgãos públicos ou entidades por ela credenciados, realizando-se de forma integrada às categorias e carreiras funcionais, e atenderá quanto a:

a) Formação Inicial - preparação dos Servidores Públicos admitidos por concurso público, para o exercício das atribuições dos cargos correspondentes, transmitindo-lhes os conhecimentos teóricos e

práticos pertinentes, métodos, técnicas e regulamentos adequados, em grau compatível com as necessidades básicas de eficiência, dedicação e correção no desempenho das respectivas atribuições e responsabilidades;

b) Programas Regulares - aperfeiçoamento ou especialização, objetivando a complementação e a atualização da formação inicial, habilitando e qualificando os Servidores Públicos para o desempenho aprimorado das atribuições inerentes à respectiva categoria funcional, cargo ou função exercidos.

Art. 17. A Administração, mediante regulamentação própria, fixará os meios, critérios, condições e demais elementos e pressupostos pertinentes aos programas de qualificação profissional.

Art. 18. Para esses fins, poderá ser autorizado o afastamento de Servidores Públicos, sem prejuízo da respectiva remuneração, ao critério da Administração, para:

a) frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento, atualização ou especialização profissionais, inexistentes na Região Metropolitana de Porto Alegre, desde que com conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidos pelos Servidores Públicos beneficiados;

b) 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.

Art. 19. Mediante processo de seleção, e a critério da Administração, poderão ser concedidas bolsas de estudos a Servidores Públicos do Serviço Público Municipal, representadas por auxílios pecuniários destinados a custear, total ou parcialmente, as despesas e encargos em cursos de aperfeiçoamento e especialização profissionais, junto a órgãos públicos ou entidades credenciadas pela Administração, observados:

a) os cursos deverão ter conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidos pelos Servidores Públicos beneficiados;

b) as bolsas de estudos somente poderão ser concedidas a Servidores Públicos que contém com pelo menos três anos de efetivo exercício no cargo;

c) as bolsas de estudos terão caráter eminentemente temporário e precário, não se incorporando ou sendo consideradas para quaisquer fins e efeitos na remuneração dos Servidores Públicos, e poderão ser suprimidas, reduzidas ou canceladas a qualquer tempo ou título pela Administração, a seu exclusivo critério, sem ensejar qualquer direito ou indenização;

d) preferirão aos demais, aqueles servidores públicos que, comprovadamente, não possuem recursos próprios suficientes para o custeio integral desses cursos.

Parágrafo único. A Administração, mediante regulamentação, fixará os meios, critérios, condições e demais elementos e pressupostos pertinentes às bolsas de estudos acima preconizadas, e à correspondente concessão.

CAPÍTULO V - DAS NORMAS FINAIS

Art. 20. O Quadro Permanente dos Servidores Públicos do Município será estruturado em conformidade com as disposições desta Lei, combinadas com as normas instituidoras do Plano de Classificação de Cargos e Funções no Serviço Público Municipal, e demais disposições aplicáveis à espécie.

Art. 21. Os Servidores Públicos investidos em Cargos em Comissão ou Funções de Confiança, contarão o tempo de exercício correspondente para fins de desenvolvimento funcional, nos termos da presente Lei.

Art. 22. As disposições, direitos e vantagens da presente Lei somente são aplicáveis e se estendem àqueles servidores públicos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta Lei,

sujeitos ao Regime Jurídico Estatutário, de conformidade com os princípios constitucionais.

Parágrafo único. É expressamente vedado estender aos Servidores Públicos regidos pela [Lei Municipal nº 28](#), de 04 de abril de 1953, e aos demais empregados celetistas do Serviço Público Municipal, quaisquer direitos e vantagens desta Lei, a qualquer tempo ou título.

Art. 23. A presente Lei será regulamentada pelo Executivo dentro de cento e oitenta dias, através de decreto executivo, no que couber e observados os limites legais de competência.

Art. 24. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, as quais, no corrente Exercício Financeiro e para atender sua eficácia e aplicação, poderão ser alocadas e remanejadas mediante decreto executivo, regulamentando a movimentação de dotações e verbas orçamentárias correspondentes, inclusive seus cancelamentos.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a [Lei Municipal nº 183/91](#), de 20 de dezembro de 1991, e o [artigo 8º da Lei Municipal nº 116/93](#), de 24 de dezembro de 1993.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE NOVO HAMBURGO, aos 19 (dezenove) dias do mês de abril do ano de 2000.

JOSÉ AIRTON DOS SANTOS
Prefeito Municipal

ROBERTO RIGON
Procurador Geral do Município

Registre-se e Publique-se.

OTÁVIO HENRIQUE ALVES
Secretário de Administração

P. L. nº 31/12L/2000