

LEI Nº 188/07

DE 31 DE OUTUBRO DE 2007

Dispõe sobre o Plano de Cargos dos Servidores do Poder Executivo do Município de São Jorge D'Oeste.

O PREFEITO MUNICIPAL

Faço saber que a Câmara de Vereadores do Município de São Jorge D'Oeste decretou e eu, Adair Ceccatto, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo do Município de São Jorge D'Oeste.

Art. 2º O Plano dispõe sobre a organização dos cargos e das funções públicas, com fundamento nos princípios da eficiência, da valorização e da dignificação das funções e da ação administrativa.

Art. 3º O regime jurídico dos servidores do Poder Executivo do Município de São Jorge D'Oeste é o estatutário.

Art. 4º O regime de previdência dos servidores do Poder Executivo do Município de São Jorge D'Oeste é o Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Art. 5º O Quadro de Pessoal é integrado por cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções públicas.

Art. 6º Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - **Quadro de Pessoal:** conjunto de cargos, funções e empregos públicos de um mesmo Poder;

II - **Cargo:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

III - **Servidor Público:** toda pessoa física legalmente investida em cargo, função ou emprego público;

IV - **Função:** atribuição ou conjunto de atribuições conferidas individualmente a servidores para a execução de serviços, encargos ou obrigações.

V - **Classe:** divisão de cada Nível de cargo em unidades de progressão funcional;

VI - **Nível:** corresponde ao valor de vencimento estabelecido para cada cargo;

VII - **Símbolo:** indicação dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com o correspondente valor remuneratório;

VIII - **Grupo Ocupacional:** conjunto de cargos, reunidos segundo a natureza de trabalho ou o grau de conhecimentos necessários ao exercício das respectivas atribuições.

CAPÍTULO II

DOS CARGOS PÚBLICOS E DAS FUNÇÕES PÚBLICAS

Art. 7º A criação, alteração, transformação ou extinção de cargo ou de função pública depende de lei, da existência de dotação orçamentária e da disponibilidade de recursos financeiros e têm por finalidade atender conveniências e necessidades administrativas e de serviço.

SEÇÃO I DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 8º Os cargos de provimento efetivo do Quadro Geral do Poder Executivo do Município de São Jorge D'Oeste ficam organizados em três Grupos Ocupacionais:

- I - Profissional;
- II - Administrativo;
- III - Serviços Gerais.

Art. 9º O Grupo Ocupacional Profissional abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível superior e elevado grau de atividade mental.

Art. 10. O Grupo Ocupacional Administrativo abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível de ensino médio, pós-médio ou curso específico, com atribuições que se caracterizam pela atuação com grau médio de atividade mental e pouco esforço físico.

Art. 11. O Grupo Ocupacional Serviços Gerais abrange cargos que requerem formação escolar básica, conhecimentos práticos do trabalho, caracterizados pela rotina e predominância de esforço físico e execução operacional.

SEÇÃO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 12. Os Cargos de Provimento Efetivo são os constantes do Anexo I, Situação Proposta, parte integrante desta Lei.

§ 1º A Tabela de Vencimentos dos cargos de provimento efetivo é a constante do Anexo II, parte integrante desta Lei, na qual constam as denominações dos Grupos Ocupacionais e dos cargos, o número de vagas, a carga horária, os Níveis e as Classes de vencimentos correspondentes a cada cargo.

§ 2º Cada Cargo está relacionado a um Nível de vencimentos, dispostos, na Tabela, em sentido vertical; cada Nível está subdividido em 20 (vinte) Classes, dispostas, na Tabela, em sentido horizontal, representadas pelos algarismos arábicos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20, que correspondem à Linha de Progressão de Vencimentos.

§ 3º De uma Classe para outra há uma diferença percentual de 4% (quatro por cento), de modo que a Classe 2 (dois) corresponda ao valor da Classe 1 (um) acrescido de 4% (quatro por cento), e assim, sucessivamente, até à Classe 20 (vinte), que corresponde ao valor da Classe 19 (dezenove) acrescido de 4% (quatro por cento).

§ 4º A jornada de trabalho semanal dos servidores investidos em cargos de provimento efetivo é de 40h (quarenta) horas, havendo, também, no Grupo Ocupacional Profissional, cargos com jornada de trabalho de 16h (dezesesseis) e de 20h (vinte) horas semanais.

Art. 13. A investidura em cargo de provimento efetivo se dará, obrigatoriamente, na Classe 1 (um), mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a existência de vagas, o comprometimento de recursos com pessoal, a rigorosa ordem de classificação dos aprovados, o prazo de validade e os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 14. Nos concursos públicos deverá ser destinado, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas para candidatos portadores de deficiência, para provimento em cargo com atribuições compatíveis à deficiência.

SEÇÃO III DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 15. Os Cargos de Provimento em Comissão, Símbolo CC, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, são os constantes da Lei de Estrutura Administrativa da

Prefeitura, têm como essência o elemento confiança, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento e serão preenchidos de acordo com as necessidades e conveniências administrativas, à medida que os órgãos forem sendo instalados, preferencialmente, por servidores efetivos que possuam comprovada experiência administrativa ou habilitação técnica ou profissional.

§ 1º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo efetivo mais a remuneração da gratificação de função, ou somente pela remuneração do cargo em comissão, sendo inacumulável a remuneração do cargo efetivo com a do cargo em comissão, ou a do cargo em comissão com a da função gratificada.

§ 2º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão, ao ser exonerado do cargo em comissão, será reconduzido automaticamente ao cargo efetivo, devendo ser enquadrado na Classe como se em efetivo exercício estivesse.

§ 3º O servidor investido em cargo de provimento em comissão não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, ao adicional noturno e ao sobreaviso.

§ 4º A Tabela de Vencimentos dos cargos de Provimento em Comissão é a constante do Anexo III, parte integrante desta Lei.

SEÇÃO IV DAS FUNÇÕES PÚBLICAS

Art. 16. As Funções Públicas, Símbolo FG, também denominadas “Funções Gratificadas”, são as constantes do Anexo IV, parte integrante desta Lei, têm como essência o elemento confiança, são de livre designação pelo Prefeito Municipal e correspondem à atribuição de valor pecuniário, em caráter complementar, a servidores investidos em cargos de provimento efetivo, designados para o exercício de funções, no âmbito da organização administrativa do Poder Executivo, de:

- I - direção, chefia ou assessoramento;
- II - chefe ou encarregado de setor, serviço, unidade ou escritório;
- III - de coordenador de projeto ou programa instituídos ou mantidos pelo Município, ou em que haja participação do Município.

§ 1º A função gratificada constitui situação acessória, não se incorporando aos vencimentos efetivos do servidor.

§ 2º A atribuição de função gratificada a servidor em estágio probatório garante ao mesmo todos os direitos desta Lei e do Estatuto dos Servidores Municipais, não interferindo na contagem de tempo de serviço para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

§ 3º O servidor que receber função gratificada não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.

CAPÍTULO III DO RECRUTAMENTO EXTERNO

Art. 17. Ocorrerá o recrutamento externo de pessoal, na impossibilidade de preenchimento de cargos através de concurso público decorrente da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos dos cargos vagos e para atender situação excepcional de interesse público.

§ 1º O recrutamento para atender situação excepcional de interesse público que, por sua natureza, tenha característica inadiável ou prazo certo e dela decorra prejuízos à vida, à segurança, à subsistência, à educação, à saúde, à continuidade dos serviços, à execução de obra ou serviço específico e outras situações definidas em lei, será por tempo determinado, extinguindo-se pelo decurso de prazo de duração do contrato, não conferindo ao pessoal admitido direito, nem expectativa de direito de efetivação no serviço público, e se dará pelo regime celetista.

§ 2º As contratações por tempo determinado serão remuneradas com vencimentos correspondentes à Classe 1 (um) de cargo cuja contratação tenha relação.

CAPÍTULO IV DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 18. Vencimento é a retribuição pecuniária básica estipulada por lei pelo exercício de cargo público.

Art. 19. Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função, que compreende o vencimento relativo à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade com o que dispuser a legislação pertinente.

Art. 20. A data-base para revisão dos vencimentos dos servidores municipais é 1º de abril.

Art. 21. A operacionalização deste Plano de Cargos e Vencimentos dar-se-á na forma do disposto nesta Lei e seus anexos, do disposto no Estatuto dos Servidores Municipais e de acordo com os regulamentos que forem baixados em sua complementação.

CAPÍTULO V DA CARGA HORÁRIA SUPLEMENTAR

Art. 22. Fica permitida a atribuição de carga horária suplementar a servidores investidos em cargos de provimento efetivo com jornadas de trabalho de 16h (dezesesseis) ou 20h (vinte) horas semanais, até o limite da dobra de jornada, observada a cumulatividade de cargos.

§ 1º A hora suplementar corresponderá ao valor da hora normal apurada com base no valor da Classe I (um) de vencimentos do cargo em que o servidor estiver provido.

§ 2º Sobre a hora suplementar não incidirá adicional por tempo de serviço.

§ 3º A atribuição de carga horária suplementar será em caráter precário ou determinado, extinguindo-se pelo cumprimento de sua finalidade ou decurso de prazo de sua duração, não conferindo ao servidor beneficiado direito, nem expectativa de direito de tornarem-se efetivas, podendo ser suprimidas, a critério do Chefe do Poder Executivo, a qualquer tempo.

CAPÍTULO VI DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 23. Além das gratificações previstas nesta Lei, o servidor poderá receber gratificações na forma do que estabelece o Estatuto dos Servidores Municipais, atendidos os requisitos legais.

Art. 24. O servidor que receber função gratificada, gratificação de dedicação exclusiva, gratificação por tempo integral ou gratificação de produtividade, não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.

SEÇÃO I DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO INTEGRAL

Art. 25. A gratificação por tempo integral corresponde à atribuição, pelo Prefeito Municipal, de percentual entre os limites, mínimo, de 10% (dez por cento) e, máximo, de 90% (noventa por cento) do valor do vencimento do servidor investido em cargo de provimento em comissão, de

acordo com a essencialidade, complexidade ou responsabilidade das funções ou atribuições, as condições e a natureza do trabalho a ser desempenhado.

Art. 26. Poderá ser concedida gratificação por tempo integral a servidores municipais, nos seguintes casos:

- I - para o exercício de funções de natureza técnica;
- II - para o exercício de funções de direção, chefia, assessoramento, coordenação, encarregado ou responsável por unidade administrativa, setor, serviço, programa ou projeto.

SEÇÃO II DA GRATIFICAÇÃO DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Art. 27. A gratificação de dedicação exclusiva corresponde à atribuição de percentual sobre as verbas fixas em face à necessidade de órgãos em que os servidores tenham que cumprir jornada de trabalho superior à fixada para o cargo de provimento ou prestar serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elastecimento de jornada.

Art. 28. A atribuição de gratificação de dedicação exclusiva tem eficácia a partir da assinatura de Termo de Compromisso em que o servidor aceite livremente cumprir as condições prescritas ao mesmo, seguido de portaria baixada pelo Chefe do Executivo Municipal.

Parágrafo único. Em qualquer tempo, a juízo da autoridade competente, poderá ocorrer a suspensão da gratificação, nas seguintes situações:

- a) o servidor deixar de corresponder com suas obrigações;
- b) por conveniência administrativa, a juízo do Prefeito Municipal;
- c) tornar-se o serviço desnecessário ou não estar cumprindo suas finalidades;
- d) a pedido do servidor.

Art. 29. A gratificação terá o limite, máximo, de 60% (sessenta por cento) das verbas fixas percebidas mensalmente pelo servidor.

§ 1º A gratificação tem por finalidade substituir as verbas relativas a horas extras simples e dobradas, sobreaviso, adicional noturno e período noturno, não sendo incorporada para fins funcionais, incidindo, no entanto, para efeitos de férias e 13º salário, enquanto permanecer essa situação.

§ 2º O servidor fará jus à gratificação, nos casos de:

- I - férias;
- II - casamento;
- III - luto e nas hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Municipais;
- IV - para repouso à gestante, à adotante e paternidade.

Art. 30. O servidor incluído nesta situação fica dispensado de registrar seu horário em controle de ponto.

Art. 31. O servidor que receber gratificação de dedicação exclusiva não poderá ter exercício em órgão diverso daquele em que for lotado, ficando impedido de exercer outra função, cargo, ou atividade pública ou privada, excetuando-se a participação em:

- I - órgãos de deliberação coletiva;
- II - atividades didáticas;
- III - mandato eletivo.

SEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

Art. 32. A gratificação por produtividade tem por objetivo atender necessidades de fiscalização e arrecadação de tributos, na forma do que dispuser regulamento próprio baixado por Decreto do Prefeito Municipal.

Art. 33. O percentual de gratificação a ser atribuído não poderá exceder a 100% (cem por cento) do vencimento efetivo do servidor.

CAPÍTULO VII DA PROGRESSÃO DE VENCIMENTOS

Art. 34. A progressão de vencimentos é a passagem do servidor, da Classe em que se encontra, para a Classe imediatamente posterior, implicando em aumento da remuneração, sem qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades, e poderá ocorrer de duas formas:

- I - por merecimento;
- II - por escolaridade.

Art. 35. Todos os anos, no mês de maio, a Administração Municipal tomará as providências necessárias para oportunizar, aos servidores que preencherem os requisitos estabelecidos nesta Lei, os benefícios da progressão de vencimentos por merecimento e por escolaridade.

§ 1º A primeira progressão ocorrerá no mês de maio, após o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Anualmente, os servidores beneficiados com a progressão de vencimentos serão enquadrados com a data de 1º de maio, mediante a expedição de Portaria assinada pelo Chefe do Executivo Municipal.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Art. 36. A progressão de vencimentos por merecimento poderá ser obtida pelo servidor a cada 2 (dois) anos de efetivo serviço público prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, contado até o dia 30 de abril do ano em que for efetivada, produzindo efeitos financeiros imediatos a partir do dia 1º de maio do mesmo ano.

§ 1º Não será beneficiado com a progressão de vencimentos por merecimento o servidor em estágio probatório, em disponibilidade, suspenso, em licença para tratar de assuntos de interesses particulares, ou que, no período abrangido para a progressão, auferir desempenho aquém da média exigida para aprovação, conforme o estabelecido no Regulamento da Avaliação de Desempenho.

§ 2º Não tomadas, pela Administração Municipal, as providências nos prazos e na forma do disposto nesta Lei, para oportunizar ao servidor o cumprimento das formalidades legais com vistas à obtenção da progressão por merecimento, caberá e este o direito de requerê-la e, em se confirmando o cumprimento das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

§ 3º Caso não alcance o tempo de serviço exigido e a nota mínima necessária, o servidor permanecerá na Classe em que se encontra.

§ 4º O servidor que tenha sofrido penalidades, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, perdem o direito à progressão de vencimentos por merecimento.

§ 5º Não serão prejudicados, na progressão de vencimentos por merecimento, os servidores designados para função gratificada ou investidos em cargos de provimento em comissão ou em exercício de mandato classista.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR ESCOLARIDADE

Art. 37. A progressão de vencimentos por escolaridade ocorrerá na forma e com fundamento nos seguintes pressupostos:

I - Servidores investidos em cargos do GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL:

a) Progressão de 02 (duas) Classes, por uma única vez, pela conclusão de curso de especialização em nível de Pós-Graduação, com carga horária, mínima, de 360 (trezentas e sessenta) horas, que tenha relação correspondente com a formação exigida para o cargo de provimento;

b) Progressão de 01 (uma) Classe, por uma única vez, pela conclusão de curso de especialização em nível de Mestrado, que tenha relação correspondente com a formação exigida para o cargo de provimento.

II - Servidores investidos em cargos do GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO:

a) Progressão de 02 (duas) Classes, por uma única vez, pela conclusão de curso superior;

b) Progressão de 01 (uma) Classe, por uma única vez, pela conclusão de curso de especialização em nível de Pós-Graduação, com carga horária, mínima, de 360 (trezentas e sessenta) horas.

III - Servidores investidos em cargos do GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS:

a) Progressão de 01 (uma) Classe, por uma única vez, pela conclusão de curso de Nível Fundamental;

b) Progressão de 01 (uma) Classe, por uma única vez, pela conclusão de curso de Nível Médio;

c) Progressão de 01 (uma) Classe, por uma única vez, pela conclusão de curso de Nível Profissionalizante ou Pós-Médio.

§ 1º Os requisitos de formação escolar, para a progressão por escolaridade, serão comprovados, mediante a exibição de documento original de conclusão de curso, expedido pela instituição de ensino, de acordo com os seguintes critérios:

I - Histórico Escolar: para cursos em nível de Ensino Fundamental e Médio de caráter geral, para cargos dos Grupos Ocupacionais Serviços Gerais e Administrativo, que não exijam formação técnica ou profissionalizante;

II - Diploma ou Certificado, acompanhado de Histórico Escolar: para cursos em nível de Ensino Médio e Pós-Médio, para cargos dos Grupos Ocupacionais Serviços Gerais e Administrativo;

III - Diploma ou Certificado, acompanhado de Histórico Escolar: para cursos em nível Superior, Pós-Graduação e Mestrado, para cargos do Grupo Ocupacional Profissional.

§ 2º A documentação escolar necessitará preencher todos os requisitos legais e estar devidamente reconhecida e registrada pelos e nos órgãos competentes.

§ 3º Em se tratando de formação obtida em instituição de ensino no exterior, deverá estar validada por instituição de ensino brasileira equivalente, na forma expressa na legislação federal específica.

§ 4º Os servidores em desvio de função ou cedidos para prestar serviços a outro Município perdem o direito à progressão por escolaridade.

CAPÍTULO VIII DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 38. O estágio probatório é o período de três anos de efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante o qual o servidor será avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º Durante o período de estágio probatório serão proporcionados, aos servidores, meios para integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º Cabe ao Município garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

§ 3º A avaliação final de desempenho será realizada até 03 (três) meses antes do cumprimento do período de estágio, na forma do que dispõe o Estatuto dos Servidores Municipais e esta Lei, para a qual também serão utilizadas como subsídio as avaliações de desempenho realizadas ao longo do período de estágio probatório.

§ 4º Em caso de reprovação na avaliação final de desempenho, o servidor será exonerado mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa.

§ 5º O servidor em desvio de função não terá o tempo de serviço contado para fins de estágio probatório.

CAPÍTULO IX DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 39. O servidor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

I - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

II - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

III - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

IV - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

V - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

VI - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste;

VII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste.

Parágrafo único. Somente o tempo de serviço efetivo exercido com vínculo com os Poderes Públicos do Município de São Jorge D'Oeste, mesmo em cargos ou empregos públicos, que não o de provimento, será contado para fins de adicional por tempo de serviço.

CAPÍTULO X DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 40. A Avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto à sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, considerando suas aptidões e características pessoais, com o objetivo de compatibilizar a Política Municipal de Recursos Humanos às necessidades e realidade do Município, de estimular o desenvolvimento dos servidores com vistas a promover a valorização, a profissionalização, o aperfeiçoamento e o tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de Desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

I - **Relacionamento interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

II - **Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa; interação e integração; ação independente;

III - **Dedicação e compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de: aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; participação nas atividades do setor e comprometimento;

IV - **Qualidade:** realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingido a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;

V - **Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência; gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho composta por cinco servidores estáveis, dos quais dois serão indicados pelo Executivo Municipal e três pelo Sindicato dos Servidores do Município de São Jorge D'Oeste.

§ 3º Poderão ser formadas Comissões de avaliação de desempenho diferentes, de acordo com a natureza das funções, ou especificidade dos serviços.

§ 4º Além da avaliação de desempenho prevista no § 2º deste artigo, a Comissão de Avaliação de Desempenho poderá solicitar a realização, facultativamente, de avaliações pelo chefe imediato do servidor, podendo, também, para confrontar dados e informações, solicitar avaliações do próprio servidor, bem como a Administração Municipal, para fins administrativos e de organização de seus serviços, poderá solicitar a realização de avaliações pelo chefe imediato do servidor e/ou do próprio servidor.

§ 5º A avaliação de desempenho será realizada, no mínimo, uma vez a cada ano, no decorrer do segundo semestre.

§ 6º O processo de avaliação de desempenho terá regulamento próprio aprovado por Decreto do Prefeito Municipal.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 41. No edital que promover concurso público deverá constar: nome do cargo, vagas oferecidas, regime jurídico, valor do vencimento inicial, carga horária semanal, prazo de validade do

concurso, requisitos a serem preenchidos pelo candidato e outras informações julgadas convenientes e necessárias.

Art. 42. Nenhum servidor municipal poderá receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional pelo cumprimento de jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 43. O servidor convocado para participar de atividades de formação ou capacitação profissional promovidas, ou previamente autorizadas pela Administração Municipal, não sofrerá prejuízo funcional e remuneratório.

Art. 44. Ficam criados os cargos de:

I - no Grupo Ocupacional Profissional:

- a) Controlador Interno, com 01 vaga e carga horária de 40h semanais;
Farmacêutico/Bioquímico, com 01 vaga e carga horária de 40h semanais;
- b) Fisioterapeuta, com 01 vaga e carga horária de 20h semanais.

II - no Grupo Ocupacional Administrativo:

- a) Técnico em Higiene Dental, com 02 vagas e carga horária de 40h semanais.

III - no Grupo Ocupacional Serviços Gerais:

- a) Auxiliar de Consultório Dentário, com 05 vagas e carga horária de 40h semanais;
- b) Merendeira, com 07 vagas e carga horária de 40h semanais.

Art. 45. Os cargos de provimento efetivo existentes ficam transformados conforme a Situação Proposta no Anexo I, parte integrante desta Lei, já incluídas as alterações relativas a Carga Horária e número de Vagas, sendo que os ocupantes dos referidos cargos ficam enquadrados de acordo com os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 46. Ficam declarados em extinção os cargos de Secretário Administrativo, Servente de Obras, Agente de Saúde, Atendente de Enfermagem, Auxiliar de Topografia, Carpinteiro, Telefonista e Professor Leigo.

Art. 47. Os servidores integrantes do Quadro de Pessoal do Poder Executivo, na data da entrada em vigor desta Lei, ficam enquadrados na Classe correspondente à que se encontrarem, não ensejando o enquadramento redução de vencimentos.

Art. 48. O responsável pela área de Recursos Humanos deverá adotar todas as providências decorrentes desta Lei nas alterações e assentos funcionais de cada servidor.

Art. 49. Os servidores estáveis poderão ser exonerados por insuficiência de desempenho ou por motivo de excesso de despesa com pessoal, na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais ou lei específica.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 50. Para efeitos de progressão, ficam resguardadas as situações contempladas da Lei nº 69, de 09-12-2005 e os efeitos por ela produzidos.

Art. 51. A primeira progressão de vencimentos dos atuais servidores e os efeitos financeiros dela decorrentes, em face desta Lei, vigorarão a partir de 1º de maio de 2008.

Art. 52. Os servidores enquadrados com a indicação de (*) asterisco deverão cumprir o tempo de serviço necessário para progredirem nas Classes, de acordo com as condições que foram estabelecidas na Lei nº 69, de 09-12-2005.

Art. 52. O Prefeito Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei, baixará Decreto promovendo adequações no Manual de Avaliação de Desempenho, nos Anexos contendo os quesitos a serem avaliados, nas Fichas e nos Formulários apropriados e expedirá o Manual de Atribuições dos Cargos.

Art. 53. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Leis nº 69, de 09 de dezembro de 2005 e nº 072, de 10 de fevereiro de 2006.

Gabinete do Prefeito do Município de São Jorge D'Oeste, em 31 de outubro de 2007.

ADAIR CECCATTO

LEI Nº 188, DE 31 DE OUTUBRO DE 2007

ANEXO I

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL					
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO PROPOSTA		
Nº	CH	CARGOS	Nº	CH	CARGOS
01	20	Advogado	01	16	Advogado
01	40	Assistente Social	01	40	Assistente Social
05	20	Cirurgião Dentista	05	20	Cirurgião Dentista
01	40	Contador	01	40	Contador
			01	40	Controlador Interno
03	40	Enfermeiro	04	40	Enfermeiro
01	40	Engenheiro Agrônomo	01	40	Engenheiro Agrônomo
01	40	Engenheiro Civil	01	40	Engenheiro Civil
			01	40	Farmacêutico/Bioquímico
			01	20	Fisioterapeuta
01	20	Fonoaudiólogo	01	20	Fonoaudiólogo
05	20	Médico	05	20	Médico
01	20	Nutricionista	01	20	Nutricionista
01	20	Psicólogo	01	20	Psicólogo
01	40	Veterinário	01	40	Veterinário
GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO					
03	40	Agente Social	03	40	Agente Social
03	40	Assistente de Administração	03	40	Assistente de Administração
02	40	Assistente de Educação	02	40	Assistente de Educação
02	40	Atendente de Secretaria	02	40	Atendente de Secretaria
05	40	Auxiliar Administrativo I	05	40	Auxiliar Administrativo I
05	40	Auxiliar Administrativo II	05	40	Auxiliar Administrativo II

05	40	Auxiliar de Enfermagem	05	40	Auxiliar de Enfermagem
08	40	Auxiliar Técnico Administrativo	08	40	Auxiliar Técnico Administrativo
07	40	Escriturário	07	40	Escriturário
02	40	Fiscal de Tributos	02	40	Fiscal de Tributos
06	40	Técnico Administrativo	06	40	Técnico Administrativo
02	40	Técnico Agrícola	02	40	Técnico Agrícola
02	40	Técnico Agropecuário	02	40	Técnico Agropecuário
01	40	Técnico em Cadastro	01	40	Técnico em Cadastro
05	40	Técnico em Enfermagem	05	40	Técnico em Enfermagem
			02	40	Técnico em Higiene Dental
04	40	Vigilante Sanitário	04	40	Vigilante Sanitário

LEI Nº 188, DE 31 DE OUTUBRO DE 2007

ANEXO I

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS					
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO PROPOSTA		
Nº	CH	CARGOS	Nº	CH	CARGOS
22	40	Agente Comunitário de Saúde	22	40	Agente Comunitário de Saúde
			05	40	Auxiliar de Consultório Dentário
01	40	Auxiliar de Oficina	01	40	Auxiliar de Oficina
40	40	Auxiliar de Serviços Gerais	33	40	Auxiliar de Serviços Gerais
02	40	Mecânico	02	40	Mecânico
12	40	Motorista I	15	40	Motorista I
15	40	Motorista II	10	40	Motorista II
12	40	Operador de Máquinas I	15	40	Operador de Máquinas I
10	40	Operador de Máquinas II	10	40	Operador de Máquinas II
10	40	Operário	15	40	Operário
02	40	Pedreiro	02	40	Pedreiro
17	40	Servente de Limpeza	30	40	Servente de Limpeza
06	40	Vigia	04	40	Vigia
			07	40	Merendeira
CARGOS EM EXTINÇÃO					
01	40	Secretário Administrativo	01	40	Secretário Administrativo
03	40	Agente de Saúde	03	40	Agente de Saúde
01	40	Atendente de Enfermagem	01	40	Atendente de Enfermagem
01	40	Auxiliar de Topografia	01	40	Auxiliar de Topografia
01	40	Carpinteiro	01	40	Carpinteiro
02	40	Professor Leigo	02	40	Professor Leigo
01	40	Servente de Obras	01	40	Servente de Obras
04	40	Telefonista	04	40	Telefonista

LEI Nº 188, DE 31 DE OUTUBRO DE 2007
ANEXO III - TABELA DE VENCIMENTOS
CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

SÍMBOLO	VENCIMENTO
CC – 1	3.653,04
CC – 2	2.653,25
CC – 3	2.700,87
CC – 4	1.882,01
CC – 5	1.655,76
CC – 6	1.393,53
CC – 7	1.393,53
CC – 8	1.303,55
CC – 9	1.196,86
CC – 10	1.131,30
CC – 11	1.046,46
CC – 12	853,65
CC – 13	840,79
CC – 14	789,38
CC – 15	475,72
CC – 16	410,17
CC – 17	796,52
CC – 18	558,48
CC – 19	439,45

ANEXO IV – FUNÇÕES GRATIFICADAS

SÍMBOLO	VAGAS	FUNÇÃO	VENCIMENTO
FG – 1	05	Diretor de Departamento	541,00
FG – 1	01	Assessor Jurídico	541,00
FG – 1	01	Diretor de Planejamento	541,00
FG – 1	01	Diretor de Promoção Social	541,00
FG – 1	01	Diretor de Indústria e Comércio	541,00
FG – 1	01	Responsável pelo Controle Interno	541,00
FG – 2	06	Diretor de Área	435,00
FG – 3	03	Diretor Técnico	380,00
FG – 3	01	Diretor de Imprensa	380,00
FG – 3	16	Chefe de Divisão	380,00
FG – 4	01	Diretor da Junta do Serviço Militar	270,00
FG – 4	14	Encarregado	270,00
FG – 5	06	Coordenador de Projeto ou Programa	220,00

