CERTIDÃO
Certifico que este ato foi publicado no placar Oficial do Município.
Goiás-GO, 31 / 10 / 2025
Sec. Adm. e Finanças
Dorival Salomé de Aquino
Sec. Mun. Adm. e Finanças e
Gestor do Município de Goiás-GO

LEI Nº 467, DE 31 DE OUTUBRO DE 2025.

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimento de ocupantes do cargo de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE GOIÁS APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Carreira e Vencimento – PCV, de servidores/as ocupantes do cargo de provimento efetivo de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO, com as seguintes finalidades:

I - estabelecer processos que criem oportunidades de evolução funcional, em níveis horizontais e classes verticais, e que possibilitem o reconhecimento das competências e a valorização do trabalho no desenvolvimento das atividades típicas dessa categoria de servidores públicos do Município de Goiás;

II - criar as bases de uma política de pessoas capaz de conduzir, de forma eficaz, à melhoria da qualidade e da produtividade na prestação dos serviços à Administração Pública, aos munícipes e usuários dos serviços públicos;

III - garantir que os/as servidores/as conheçam os objetivos e metas de trabalho e os comportamentos esperados para atingir os resultados da atuação administrativa fiscal, dispondo dos meios necessários para o controle de desempenho; e

IV - identificar e avaliar necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos/as servidores/as, estabelecer e promover planos, programas e ações de capacitação e aperfeiçoamento profissional permanentes.

Art. 2° O desenvolvimento na carreira do cargo de Agente de Fiscalização Municipal, na forma instituída por esta Lei, se dará mediante evolução funcional, por:

I – progressão horizontal, nos níveis de 1 (um) a 12 (doze); e

II – promoção vertical, nas classes A, B, C e D.

Parágrafo único. Os valores dos vencimentos, respectivamente, de cada Classe e nível são os definidos no Anexo desta Lei.

Art. 3° Para os efeitos desta Lei, consideram-se as seguintes definições:

I - Sistema de Evolução Funcional, o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos critérios da qualificação profissional e do

desempenho, que assegurem aos/às servidores/as aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis à sua ascensão funcional, visando à valorização e à profissionalização das pessoas, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

II - Plano de Carreira e Vencimento – PCV: é o instrumento legal de gestão da política para incentivar servidores/as a ascender profissionalmente, de acordo com as estratégias definidas pela Administração Pública para a evolução funcional de pessoal, que compreende:

a) o conjunto de normas disciplinadoras do ingresso, do desempenho, do desenvolvimento e da evolução funcional ao longo do efetivo exercício das atribuições do cargo público, como estímulo à produtividade, à capacitação e ao crescimento pessoal e profissional de servidores/as, a fim de melhor executar os serviços públicos típicos da categoria; e

b) o conjunto de critérios definidores do cargo e da remuneração de servidores/as que integram a mesma carreira, para fins de progressão e promoção funcionais;

III - carreira: o conjunto de classes e níveis de um cargo organizado em sequência e disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem, observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação, desempenho e tempo de efetivo exercício profissional no serviço público;

IV - cargo público: criado por Lei, em número certo de vagas, com denominação específica, remunerado pelo Tesouro municipal, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções vinculadas a um/a servidor/a público/a, responsável pela prestação de serviços públicos conforme as necessidades e as competências da unidade organizacional onde estiver lotado, regido pelo Regime Jurídico Único dos/as Servidores/as Públicos do Município de Goiás;

V - servidor/a público/a efetivo/a municipal: a pessoa legalmente investida no cargo público do Município de Goiás de provimento efetivo;

VI - vencimento básico: o valor da retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme as classes e os níveis definidos neste Plano de Carreira e Vencimento, alterável por Lei específica, observada a iniciativa exclusiva do Chefe do Poder Executivo;

VII - evolução funcional: a mudança do/a servidor/a de um nível para outro ou de uma classe para outra dentro da carreira da categoria;

VIII - classe: a designação alfabética das referências remuneratórias da carreira, relacionada à escolarização e à certificação ou titulação acadêmica válida e reconhecida legalmente, vinculada à promoção funcional no sentido vertical;

IX - nível: a designação numérica das referências remuneratórias da carreira, dentro da mesma classe, pelo critério do mérito ou da antiguidade, vinculado à progressão funcional no sentido horizontal;

X - progressão horizontal: a evolução funcional do/a servidor/a com a consequente variação remuneratória correspondente à mudança de um nível de referência em que se encontra para outro imediatamente superior dentro da mesma classe, obedecido o critério de merecimento ou de antiguidade;

XI - promoção vertical: a evolução funcional do/a servidor/a da classe em que se encontra para outra classe superior com a consequente variação remuneratória correspondente à mudança, obedecido o critério da obtenção válida de diploma de nível superior, de certificado de especialização ou de título acadêmico de mestre ou doutor, em conformidade com o disposto nesta Lei e no seu regulamento.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 4° A carreira de Agente de Fiscalização Municipal é composta pelos cargos de provimentos efetivos definidos no art. 1º, da Lei Complementar n. 02, de 05 de fevereiro de 2018, assim distribuídos pelos seguintes grupos funcionais:

I - Agente Fiscal de Obras, Posturas, Ambiental, Trânsito e Transportes, do Consumidor e outros serviços;
II - Agente Fiscal Sanitário; e
III - Agente Fiscal de Tributos.

§ 1º As atribuições dos cargos dos grupos funcionais da carreira de Agente de Fiscalização Municipal constam na Lei Complementar n° 02, de 05 de fevereiro de 2018.

§ 2º Para o cargo de Agente Fiscal Sanitário, é exigida a escolaridade mínima de nível superior para o ingresso na carreira, assegurado à pessoa apta a tomar posse no cargo na classe B, nível 1.

Art. 5º As vagas dos cargos de provimento efetivo Agente de Fiscalização Municipal serão preenchidas por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme dispuser o regulamento, ressalvada a hipótese de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da Administração Pública do Município de Goiás.

Art. 6º A carreira do quadro permanente do cargo de Agente de Fiscalização Municipal é estruturada, de acordo com esta Lei, em:

I - 4 (quatro) classes, conforme a escolarização: Ensino Médio, Educação Superior, Pós-Graduação Lato Sensu (especialização ou equivalente) e Pós-Graduação Stricto Sensu (titulação acadêmica de mestre ou doutor), assim distribuídas:

a) Classe A: ingressante, portador de certificado de conclusão do Ensino Médio ou equivalente;

b) Classe B: portador de diploma de Educação Superior;

c) Classe C: portador de certificado de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização ou equivalente); e

d) Classe D: portador de título de Pós-Graduação Stricto Sensu (mestre ou doutor); e

II - 12 (doze) níveis dentro de cada classe, identificados pelos algarismos sequenciais de 1 (um) a 12 (doze).

§ 1º Os cursos da Educação Superior e de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* devem observar as regras dos artigos 10 e 17, desta Lei.

§ 2º Os níveis de cada classe seguem a sequência numérica de 1 (um) a 12 (doze) e estão vinculados aos seguintes critérios de concessões:

I - mérito ou merecimento, mediante avaliação de desempenho positiva, observado o período de mínimo dois anos;

II - antiguidade, observado o período de mínimo três anos.

§ 3º O enquadramento de novo/a ocupante de Cargo de Agente de Fiscalização Municipal se dará com o provimento do cargo efetivo sempre na referência inicial de grupo funcional da categoria, ou seja, no nível 1 da classe A, ressalvado disposto no § 2º do art. 4º desta Lei.

CAPÍTULO III
DO INGRESSO E DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL HORIZONTAL E VERTICAL NA CARREIRA

Seção I
Do Ingresso na Carreira

Art. 7º O ingresso no cargo da Carreira de Agente de Fiscalização Municipal se dará com o ato jurídico da posse, após a devida aprovação em concurso público e nomeação pelo Chefe do Poder Executivo, com a apresentação da Declaração para Ingresso no Serviço Público (DISP), na qual a pessoa nomeada informará:

I - seus dados pessoais;

II - sua situação funcional com o Município ou outros entes públicos, abrangendo:

a) antecedentes administrativos;

b) antecedentes criminais; e

c) acúmulo de cargos, funções ou empregos públicos.

Parágrafo único. A DISP deverá ser preenchida e assinada pela pessoa nomeada e pela responsável pela formalização da posse, na forma disposta em regulamentação própria.

Art. 8º O/a servidor/a que ingressar na carreira somente começará a contar o prazo para a progressão ou poderá ter concedida a promoção, após implementados os requisitos do estágio probatório e adquirir, formalmente, a condição de estabilidade no cargo efetivo da carreira, na forma estabelecida no art. 41, da Constituição Federal.

§ 1º Como condição para a aquisição da estabilidade no cargo efetivo, é obrigatória a aprovação do/a servidor/a no processo de Avaliação Especial de Desempenho Funcional conduzido por comissão instituída, pela Administração Municipal, para essa finalidade.

§ 2º Para os efeitos do disposto no *caput*, o período do estágio probatório para o/a servidor/a empossado/a é de três anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo e somente será interrompido nos casos previstos em Lei.

Art. 9º Para que se obtenha melhor eficiência funcional, a Administração Pública Municipal fica na incumbência de promover, permanentemente, treinamentos e cursos de capacitação para os/as servidores em estágio probatório e para aqueles/as já efetivados/as na carreira, proporcionando-lhes melhor capacidade tecnológica e maior rendimento no serviço.

Art. 10. O curso do Ensino Médio completo, exigido para o ingresso na carreira, bem como os cursos da Educação Superior e de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, vinculados às possibilidades de promoções verticais, só poderão ser admitidos pela Administração Pública Municipal, no ato da posse ou para a evolução funcional, se tiverem sido cursados ou validados por instituições de educação integrantes do Sistema Nacional de Educação.

Seção II
Da Progressão Horizontal na Carreira

Art. 11. A progressão horizontal ocorrerá dentro da mesma classe, considerados os 12 (doze) níveis por classe e somente será concedida ao/à servidor/a que estiver em efetivo exercício do cargo da Carreira de Agente de Fiscalização Municipal, ressalvada a hipótese de designação para Função Comissionada Executiva.

§ 1º Aplicam-se 2% (dois por cento) de aumento a cada 2 (dois) anos de efetivo serviço no cargo, a título de progressão horizontal, com a mudança de nível dentro da mesma classe, mediante avaliação de mérito.

§ 2º Verificada a hipótese de inexistência de avaliação, por injustificada inércia da Administração Pública, a progressão horizontal será automaticamente concedida por este critério, após o lapso temporal de 2 (dois) anos, salvo a comprovada ocorrência de falta administrativa que impeça a progressão.

§ 3º Não serão cumulativos os índices aplicados entre um nível e outro.

§ 4º Na hipótese de o valor final que o/a servidor/a recebia na classe anterior ultrapassar o valor do Vencimento Básico (VB) da classe imediatamente superior, a quantia excedente será acrescida ao novo VB.

Art. 12. Não havendo mudança de nível, por avaliação de mérito, será aplicado o acréscimo de 2% (dois por cento), a cada 3 (três) anos de efetivo serviço, pelo critério de antiguidade, salvo a comprovada ocorrência de falta administrativa que impeça a progressão, sendo os índices e as modalidades não cumulativos.

Art. 13. Se o/a servidor/a não mudar de classe, pela progressão vertical, e esgotarem os níveis da progressão horizontal na classe em que se encontra, a regra de aumento permanecerá de 2% (dois por cento), a cada 3 (três) anos, por antiguidade, não cumulativos, ressalvadas as vedações contidas nesta Lei.

Art. 14. A evolução funcional na carreira por progressão horizontal exigirá o cumprimento de carência ou interstício mínimo de dois anos, por mérito, ou de três anos, por antiguidade, permanecendo o/a servidor/a no nível em que se encontrar, não sendo permitida a progressão "por salto".

Art. 15. Não será concedida progressão horizontal ao/à servidor/a que, durante uma progressão e outra:

I - for afastado do cargo por prisão judicial;

II - sofrer penalidade, apurada em processo administrativo disciplinar, no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa;

III - tenha atingido o último nível da tabela correspondente à classe/cargo em que se encontra, salvo a hipótese de incidência do disposto no art. 13;

IV - faltar ao serviço sem justificativa válida, por prazo igual ou superior a 5 (cinco) dias úteis, em um ano, salvo autorização para saída durante o expediente, utilizando banco de horas regulamentado por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal;

V - ter apresentado atrasos injustificáveis, verificados bimestralmente pela Chefia imediata ou pela Diretoria de Pessoas a que estiver vinculado, cujo somatório de tempo seja igual ou superior a 12 (doze) horas no período;

VI - afastar-se do cargo por licença por interesse particular;

VII - afastar-se do cargo para exercício de mandato eletivo;

VIII - permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias, contínuos ou não;

IX - permanecer em licença para tratamento de doença em pessoa da família, por período superior a 60 (sessenta) dias;

X - estiver cedido a outro órgão e desempenhando atribuições diversas do cargo de origem, com exceção dos servidores licenciados para desempenho de mandato classista;

XI - ficar à disposição de órgão público não vinculado ao Município, sem ônus para a origem;

XII - for inativo.

Art. 16. Salvo exceções previstas em Lei, o/a servidor/a somente poderá formalizar seu pedido de progressão horizontal e obter a sua concessão, quando estiver no efetivo exercício do cargo.

§ 1º O/a servidor/a interessado/a apresentará seu requerimento acompanhado da documentação comprobatória da avaliação de desempenho, no caso da progressão por mérito, ou do lapso temporal apto a obter a concessão da progressão por antiguidade.

§ 2º Deferida a progressão horizontal pleiteada, esta vigorará a partir do mês subsequente ao do requerimento do/a servidor/a.

Seção III
Da Promoção Vertical na Carreira

Art. 17. Os cursos da Educação de nível superior e de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* devem guardar estrita relação com a atividade fiscal municipal e, objetivamente, com as atribuições de cada cargo específico da carreira de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO, para o efeito de serem admitidos como adequados para qualquer promoção.

Parágrafo único. O regulamento desta Lei disporá sobre os cursos da Educação de nível superior e de pós-graduação stricto sensu e lato sensu que serão considerados,

para os efeitos de promoções verticais, para cada denominação específica de cargo dos grupos funcionais da carreira de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO.

Art. 18. O/a servidor/a somente poderá formalizar seu pedido de promoção vertical e obter a sua concessão, quando estiver no efetivo exercício do cargo.

§ 1º O/a servidor/a interessado/a apresentará seu requerimento acompanhado da documentação comprobatória da escolaridade de nível superior exigida para a promoção vertical na carreira.

§ 2º A documentação apresentada para o fim de obter a concessão da promoção vertical deverá observar as regras dos artigos 6º e 10 desta Lei, além do que dispuser o regulamento.

§ 3º Deferida a progressão horizontal pleiteada, esta vigorará a partir do mês subsequente ao do requerimento do/a servidor/a.

Art. 19. Não será concedida promoção vertical ao/à servidor/a que, durante uma promoção e outra:

I - for afastado do cargo por prisão judicial;

II - for inativo.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 20. Caberá à Secretaria Municipal de Governo, Administração e Finanças, por sua unidade específica, verificar as condições objetivas para a evolução funcional na carreira, vertical e horizontal, na forma disposta nesta Lei e no regulamento.

Parágrafo único. No caso de afastamento para exercício de Função Comissionada Executiva, o Agente de Fiscalização terá garantido, em seu retorno, o enquadramento automático no cargo ao qual estava vinculado antes do afastamento.

Art. 21. A carga horária oficial de trabalho dos/as servidores/as públicos/as da carreira de Agente de Fiscalização Municipal é de 40 (quarenta) horas semanais divididas em dois turnos diários, com intervalo para refeição e descanso.

§ 1º No cumprimento do seu regime de trabalho, o/a Agente de Fiscalização Municipal ficará obrigado/a ao cumprimento de, no mínimo, 8 (oito) horas diárias de trabalho, salvo os/as nomeados/as em Função Comissionada Executiva da estrutura da Administração Municipal.

§ 2º A composição da jornada de trabalho do/a Agente de Fiscalização considerará as atividades de planejamento, execução e gestão, esta quando for o caso.

Parágrafo único. Fica instituído o banco de horas extras para fins de compensação, que poderão ser indenizadas, no interesse justificado da Administração e observada a disponibilidade financeira.

Art. 22. A gratificação de produtividade do Agente de Fiscalização Municipal, regulamentada pela Lei nº 333, de 28 de dezembro de 2022, fica mantida e incidirá sobre o vencimento básico da classe em que se encontra o/a servidor/a.

Art. 23. Na aplicação desta Lei, a remuneração mensal de qualquer servidor/a público/a municipal não poderá ser superior à remuneração do Prefeito Municipal.

Art. 24. Fica autorizado o aproveitamento de servidor estável que ocupava o cargo de Agente Arrecadador, extinto pelo art. 4º, II, a, da Lei Complementar nº 02, de 05 de fevereiro de 2018, em cargo da carreira de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO.

Parágrafo único. O aproveitamento de servidor estável poderá ocorrer no Nível 1 da Classe a que fizer jus em conformidade a escolaridade exigida, obedecido o critério da obtenção válida, de acordo com o disposto no art. 10, desta Lei, de diploma de Educação de nível superior, de certificado de especialização ou de título acadêmico de mestre ou doutor.

Art. 25. Os regulamentos e normas complementares necessários ao cumprimento desta Lei deverão ser editadas por decreto do Chefe do Poder Executivo, bem como pela Secretaria de Governo, Administração e Finanças, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da publicação desta Lei.

Art. 26. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações do Orçamento Anual, suplementadas, se necessário, nos termos da legislação orçamentária.

Art. 27. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com produção de efeitos a partir de 1º de janeiro de 2025.

GABINETE DO PREFEITO DE GOIÁS/GO, 31 de outubro de 2025.

ADERSON LIBERATO GOUVEA
Prefeito

Aderson Liberato Gouvea
Prefeito de Goiás

LEI Nº 467, DE 31 DE OUTUBRO DE 2025.

ANEXO

TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE AGENTE DE FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL DE GOIÁS/GO

CLASSE	NÍVEL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A Nível Médio	**VB/A** **R$2.275,72**	VB/A + 2% 2.321,23	VB/A + 4% 2.366,75	VB/A + 6% 2.412,26	VB/A + 8% 2.457,77	VB/A + 10% 2.503,29	VB/A + 12% 2.548,81	VB/A + 14% 2.594,32	VB/A + 16% 2.639,84	VB/A + 18% 2.685,35	VB/A + 20% 2.730,86	VB/A + 22% **R$2.776,38**
B Curso de Educação Superior **VB + 25%**	**VB/A + 25%** **R$2.844,65**	**VB/B** + 2% 2.901,54	VB/B + 4% 2.958,44	VB/B + 6% 3.015,33	VB/B + 8% 3.072,22	VB/B + 10% 3.129,12	VB/B + 12% 3.186,00	VB/B + 14% 3.242,90	VB/B + 16% 3.299,79	VB/B + 18% 3.356,69	VB/B + 20% 3.413,58	VB/B + 22% **R$3.470,47**
C Especialização **VB + 50%**	**VB + 50%** **R$3.413,58**	**VB/C** + 2% 3.481,85	VB/C + 4% 3.550,12	VB/C + 6% 3.618,40	VB/C + 8% 3.686,67	VB/C + 10% 3.754,94	VB/C + 12% 3.823,21	VB/C + 14% 3.891,48	VB/C + 16% 3.959,75	VB/C + 18% 4.028,02	VB/C + 20% 4.096,30	VB/C + 22% **R$4.164,57**
D Titulação (Mestrado ou Doutorado) **VB + 100%**	**VB + 100%** **R$4.551,44**	**VB/D** + 2% 4.642,47	VB/D + 4% 4.733,50	VB/D + 6% 4.824,53	VB/D + 8% 4.915,55	VB/D + 10% 5.006,58	VB/D + 12% 5.097,61	VB/D + 14% 5.188,64	VB/D + 16% 5.279,67	VB/D + 18% 5.370,70	VB/D + 20% 5.461,72	VB/D + 22% **R$5.552,76**

O Vencimento Básico (VB) da categoria é o fixado em Lei para o ingresso na carreira no Nível 1 da Classe A, reajustado ou aumentado, na forma que dispuser a Lei. Na hipótese de o valor final que o/a servidor/a recebia na classe anterior ultrapassar o valor do Vencimento Básico (VB) da classe imediatamente superior, o valor desse excedente será acrescido ao novo VB separadamente.