

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

DECRETO Nº 741, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2025.

CERTIDÃO

Certifico que este ato foi publicado
no placar Oficial do Município.

Goiás-GO, 30 / 12 / 2025

Regulamenta a Lei nº 467, de 31 de outubro de 2025, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimento de ocupantes do cargo de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO.

~~O PREFEITO MUNICIPAL DE GOIÁS, ESTADO DE GOIÁS~~, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e VI, do art. 71, da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o disposto na Lei nº 467, de 31 de outubro de 2025, especialmente, no art. 3º, XI, art. 17, parágrafo único, art. 18, § 2º, art. 20 e art. 25,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 467, de 31 de outubro de 2025, que "Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimento de ocupantes do cargo de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO".

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º O desenvolvimento na carreira do cargo de Agente de Fiscalização Municipal, na forma instituída pela Lei nº 467/2025, se dará mediante evolução funcional, por:

I - progressão horizontal: os níveis de cada classe seguem a sequência numérica de 1 (um) a 12 (doze) e estão vinculados aos seguintes critérios de concessões:

a) por mérito ou merecimento profissional, observado o período aquisitivo mínimo de dois anos de efetivo exercício, com a mudança para o padrão de vencimento do nível imediatamente subsequente, desde que o/a servidor/a apresente resultado positivo fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação; e

b) por antiguidade, observado o período aquisitivo mínimo de três anos de efetivo serviço na carreira, desde que o/a servidor/a não tenha mudado de nível, por avaliação de mérito ou merecimento profissional, será aplicado o acréscimo de 2% (dois por cento), salvo a comprovada ocorrência de falta administrativa ou restrição legal ou judicial que impeça a progressão, sendo os índices e as modalidades não cumulativos;

II - promoção vertical, partindo da classe A, de ingresso, com ressalva para o cargo de Agente Fiscal Sanitário, para as classes B, C e D, em conformidade com a escolarização, assim distribuídas:

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

- a) Classe A: ingressante, portador de certificado de conclusão do Ensino Médio ou equivalente cursado ou validado por instituição de educação integrante do Sistema Nacional de Educação, ressalvado o disposto no art. 4º, § 2º, da Lei nº 467/2025;
- 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);

§ 1º De acordo com o disposto no art. 4º, § 2º, da Lei nº 467/2025, é exigida a escolaridade mínima de nível superior para o ingresso na carreira em cargo do grupo funcional de Agente Fiscal Sanitário, assegurado à pessoa apta a tomar posse no cargo na classe B, nível 1.

§ 2º Os valores dos vencimentos, respectivamente, de cada Classe e nível são os definidos em Lei.

Art. 3º Para a aplicação da Lei nº 467/2025 e deste Decreto são consideradas as seguintes definições legais:

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 ascenderem 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

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

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 (VB): 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 na Lei nº 467/2025 e neste regulamento.

Seção I

Da natureza declaratória do direito à evolução funcional de servidores/as

Art. 4º O direito à progressão ou promoção funcional de servidores/as da Carreira de Agente de Fiscalização Municipal de Goiás/GO possui natureza declaratória,

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

sujeitando-se à prescrição quinquenal, a contar do implemento do último requisito necessário ao desenvolvimento do/a servidor/a na carreira.

Seção II

Do processo de requerimento e de deliberação sobre progressão ou promoção funcional

Art. 5º Caberá, exclusivamente, ao/à servidor/a público/a requerer a progressão ou promoção funcional mediante o preenchimento de formulário padrão dirigido à Secretaria de Administração e Finanças, com a juntada da documentação específica:

I – para a progressão horizontal, o/a servidor/a interessado/a apresentará seu requerimento acompanhado do Relatório de Avaliação de Desempenho e Mérito e do Despacho de sua aprovação, no caso da progressão por mérito ou merecimento, ou a comprovação do lapso temporal apto a obter a concessão da progressão por antiguidade;

II – para a promoção vertical, o/a servidor/a interessado/a apresentará cópia válida do diploma de conclusão de curso da Educação Superior, do certificado de conclusão do curso de especialização ou do título de mestrado ou doutorado, reconhecido pelo Sistema Nacional de Educação, observado o disposto no art. 20, deste Decreto, conforme o caso, bem como do respectivo trabalho acadêmico.

§ 1º O/a servidor/a somente poderá formalizar seu pedido de evolução funcional e obter a sua concessão, quando estiver no efetivo exercício do cargo.

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

§ 3º A conduta tardia do/a servidor/a público/a em comprovar, perante a Administração Municipal, o cumprimento de requisitos para a promoção vertical não poderá gerar qualquer correção ou atualização de valores devidos.

§ 4º O atraso provocado pela Administração não prejudicará o/a servidor/a público/a.

Seção III

Da interrupção do interstício para a progressão funcional

Art. 6º O interstício será computado em períodos corridos e a contagem do tempo exigido, para fins de progressão funcional, será interrompida nos casos em que o/a servidor/a se afastar do exercício do cargo em decorrência de:

I - licença sem remuneração;

II - suspensão disciplinar ou preventiva;

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

III - prisão decorrente de decisão judicial;

IV - viagem ao exterior, sem ônus para Administração, salvo se em gozo de férias ou licença para tratamento de saúde.

§ 1º A contagem do interstício interrompido por qualquer das causas previstas neste artigo será iniciada novamente a partir do retorno do/a servidor/a ao exercício de suas atribuições.

§ 2º O ato de concessão da promoção funcional somente será deliberado a partir do retorno do/a servidor/a ao exercício de suas atribuições.

Art. 7º Na primeira avaliação do/a servidor/a após a reversão ou recondução à atividade, para fins de progressão funcional e promoção, deverá ser considerado o posicionamento na categoria, classe e nível do Plano de Carreira e Vencimento em que se encontrava antes da vacância.

Art. 8º Ao/a servidor/a afastado no interesse da Administração Municipal, para estudos e capacitação, no Brasil ou no exterior, será considerada positiva a última Avaliação de Desempenho e Mérito para fins de progressão funcional, até que seja processada a próxima avaliação após o retorno.

Art. 9º Para a aferição do interstício, não serão computados para fins de progressão funcional:

- I - o tempo de exercício em outro cargo efetivo da Administração Municipal, ocupado antes do provimento no cargo atual, ou em Cargo Comissionado Executivo não concomitante com o cargo efetivo em que será avaliada a progressão funcional;
- II - o tempo de trabalho como contratado temporário no serviço público municipal;
- III - o período em que ocupou emprego público;
- IV - o tempo de serviço prestado às forças armadas, salvo as hipóteses em que o/a servidor/a já ocupe o cargo público no qual busca a progressão horizontal;
- V - o período em que o/a servidor/a esteve em disponibilidade;
- VI - o período de afastamento por usufruto de licença sem remuneração;
- VII - o período em que esteve afastado por suspensão disciplinar ou preventiva; e
- VIII - demais casos previstos em lei específica

§ 1º No caso do inciso VII, deste artigo, será restabelecida a contagem do interstício, com os efeitos daí decorrentes, a partir da data do afastamento do/a servidor/a para o cumprimento de suspensão disciplinar ou preventiva, no caso em que ficar apurada a improcedência da penalidade aplicada na suspensão disciplinar, ou no caso de a suspensão preventiva não resultar pena mais grave do que a de advertência.

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

§ 2º A contagem a que se refere o § 1º, deste artigo, será restabelecida e computado como de efetivo exercício o período no qual o/a servidor/a permaneceu trabalhando em razão da conversão da suspensão em multa.

§ 3º A contagem para efeito de o/a servidor/a completar o interstício decorrente da Avaliação de Desempenho e Mérito que precedeu o afastamento será reiniciada após a reassunção do exercício das atribuições do seu cargo.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 10. 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.

Parágrafo único. As atribuições dos cargos dos grupos funcionais da carreira de Agente de Fiscalização Municipal são as constantes na Lei Complementar nº 02, de 05 de fevereiro de 2018.

Art. 11. A carreira do quadro permanente do cargo de Agente de Fiscalização Municipal é estruturada, de acordo com a Lei nº 467/2025, em 4 (quatro) classes (A, B, C e D), conforme a escolarização, e 12 (doze) níveis dentro de cada classe (1 a 12).

Parágrafo único. 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, da Lei nº 467/2025.

CAPÍTULO III
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL NA CARREIRA

Seção I
Disposições Gerais

Art. 12. 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



Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

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 Secretaria de Administração e Finanças, 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 ou suspenso nos casos previstos em Lei.

Art. 13. 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. 14. A progressão horizontal por mérito ou merecimento ocorrerá dentro da mesma classe, considerados os 12 (doze) níveis por classe e somente será concedida ao/a 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 no âmbito da Administração Municipal, e observará a média de 90% (noventa por cento) a 100% (cem por cento) de produtividade do/a servidor/a, no mesmo biênio.

§ 1º O marco temporal inicial do primeiro período avaliativo para fins de progressão horizontal de servidores/as da Carreira de Agente de Fiscalização Municipal é o dia 1º de janeiro de 2025.

§ 2º Aplicam-se 2% (dois por cento) de aumento sobre o Vencimento Básico (VB) do nível 1 de cada classe, 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 ou merecimento profissional.

§ 3º 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.

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

§ 4º Não serão cumulativos os índices aplicados entre um nível e outro.

§ 5º 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. 15. 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 na carreira, pelo critério de antiguidade, salvo a comprovada ocorrência de falta administrativa ou restrição legal ou judicial que impeça a progressão, sendo os índices e as modalidades não cumulativos.

Art. 16. 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 na Lei.

Art. 17. 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. 18. 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 da Lei nº 467/2025;
- 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;
- V - ter apresentado atrasos injustificáveis, verificados bimestralmente pela Chefia imediata ou pela diretoria de recursos humanos a que estiver vinculado/a, 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;



Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

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.

Seção III
Da Promoção Vertical na Carreira

Art. 19. 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.

Art. 20. Os cursos da Educação Superior e de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* cursados ou validados por instituições integrantes do Sistema Nacional de Educação, devem observar as seguintes vinculações aos grupos funcionais da Carreira de Agente de Fiscalização Municipal:

I – Grupo funcional I - Agente Fiscal de Obras, Posturas, Ambiental, Trânsito e Transportes, do Consumidor e outros serviços:

a) Educação Superior: Ecologia; Biologia; Veterinária; Engenharia Civil; Arquitetura e Urbanismo; Engenharia Elétrica; Engenharia de Trânsito; Engenharia Ambiental; Engenharia Florestal; Agronomia; Zootecnia; Geologia; Direito;

b) Especialização: Fiscalização e Legislação de Obras, Posturas, Meio Ambiente, Trânsito; Direito do Consumidor; Gestão Fiscal; Perícia Ambiental; Engenharia Ambiental; Gerenciamento Ambiental; Gerenciamento de Resíduos; Licenciamentos Ambientais; Gerenciamento de Obras; Gestão de Obras; Gestão de Projetos de Obras Públicas; Especialização em Construção Civil; Mobilidade Urbana; Gestão, Mobilidade e Segurança no Trânsito; Arquitetura e Urbanismo;

c) Mestrado ou Doutorado: Ciências da Natureza e Ambiental; Ciências da Saúde; Veterinária e Zootecnia; Engenharias Civil, Elétrica, de Trânsito e Mobilidade, Ambiental e Florestal; Geologia; Arquitetura e Urbanismo; Direito do Consumidor; Direito do Trânsito; Direito Ambiental; Direito Agrário;

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

II – Grupo funcional II - Agente Fiscal Sanitário:

a) Educação Superior: cursos da área das Ciências Biológicas e da Saúde (Biologia, Serviço Social, Enfermagem, Odontologia, Biomedicina, Fisioterapia, Veterinária, entre outros), Engenharias (Civil, de Produção, Química, Ambiental e de Alimentos), Ciências Agrárias e Meio Ambiente (Agronomia, Zootecnia, Engenharia Florestal), Direito;

b) Especialização: cursos da área da Saúde; Gestão da Vigilância Sanitária; Auditoria e Inspeção Sanitária; Vigilância Sanitária de Alimentos; Vigilância Sanitária de Medicamentos; Regulação e Vigilância Sanitária; Farmacovigilância e Toxicovigilância; Controle de Infecção em Serviços de Saúde; Legislação e Normas Técnicas em Vigilância Sanitária, entre outros que se relacionem com a saúde pública;

c) Mestrado ou Doutorado: cursos da área das Ciências Biológicas e da Saúde (Biologia, Serviço Social, Enfermagem, Odontologia, Biomedicina, Fisioterapia, Veterinária, entre outros), Engenharias (Civil, de Produção, Química, Ambiental e de Alimentos), Ciências Agrárias e Meio Ambiente, Direito, entre outros que se relacionem com a saúde pública.

III – Grupo funcional III - Agente Fiscal de Tributos:

a) Educação Superior: Direito; Economia; Contabilidade e Administração;

b) Especialização: Direito Tributário; Direito Financeiro; Direito Econômico; Processo Tributário; Gestão Tributária; Gestão Financeira; Gestão Fiscal; Gestão de Tributos; Gestão Contábil; Auditoria Fiscal; Planejamento Tributário; Planejamento Fiscal; Fiscalização e Legislação Tributária;

c) Mestrado ou Doutorado: Direito Tributário; Direito Financeiro; Direito Econômico; Contabilidade Tributária; Fiscalidade.

Parágrafo único. Nos casos de cursos de especialização, mestrado e doutorado, serão consideradas as pertinências das pesquisas e das monografias, dissertações e teses desenvolvidas com as respectivas áreas de atuações dos/as servidores que pleitearem as promoções verticais.

Art. 21. 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

Gestão 2025/2028
Gabinete do Prefeito

Art. 22. A Secretaria Municipal de Administração e Finanças, por sua Diretoria de Recursos Humanos, verificará as condições objetivas para a evolução funcional na carreira, vertical e horizontal, na forma disposta na Lei nº 467/2025 e neste 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.

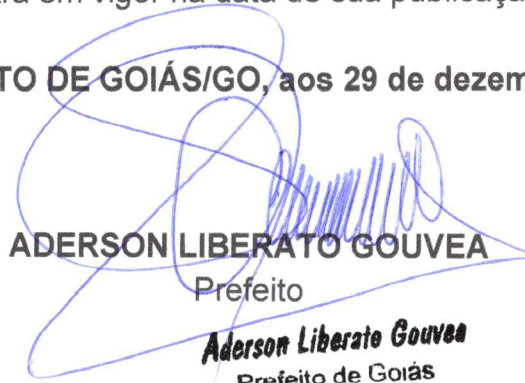
Art. 23. É vedado o pagamento retroativo de parcela remuneratória referente à evolução funcional por progressão ou promoção, salvo autorização legal específica.

Parágrafo único. Na aplicação da Lei nº 467/2025, a remuneração mensal de qualquer servidor/a público/a municipal não poderá ser superior à remuneração do Prefeito Municipal.

Art. 24. Caberá ao titular da Secretaria de Governo, Administração e Finanças, nos termos do art. 81, II, da Lei Orgânica do Município de Goiás, expedir normas e os procedimentos complementares necessários à execução do disposto neste regulamento, bem como instruções para a boa execução da Lei nº 467/2025.

Art. 25. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO DE GOIÁS/GO, aos 29 de dezembro de 2025.


ADERSON LIBERATO GOUVEA

Prefeito

Aderson Liberato Gouvea
Prefeito de Goiás