

LEI Nº 168/95

“Institui novo Plano de Carreira dos servidores do Município de Goiás, Estado de Goiás”

1

A Câmara Municipal de Goiás, Estado de Goiás, APROVA e eu Prefeito Municipal, SANCIONO a seguinte Lei:

CAPITULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído novo sistema de carreira na administração pública Municipal de Goiás destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentando-se nos princípios de qualificação profissional e de desenvolvimento, com a finalidade de assegurar a continuidade de ação administração e a eficiência do serviço público.

Parágrafo Único – O sistema de carreira é composto pela presente Lei e pelo Plano de Administração de Cargos e salários constantes do Anexo I.

CAPITULO II DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 2º - As carreiras serão organizadas em grupos funcionais de cargos previstos para o desenvolvimento do servidor, dispostos de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades dos órgãos e entidade.

Art. 3º - O cargo público, como unidade básica da estrutura organizacional, é o conjunto de atribuições e responsabilidade cometida a um servidor, de acordo com as exigências do trabalho.

Art. 4º. – As carreiras estruturadas em grupos funcionais e estes desdobrados em classes, e a cada um dos quais corresponderá nível específico.

§ 1º. – Estagio Funcional é o período que o servidor deverá cumprir para, de forma gradativa, adquirir conhecimentos, habilidade, destreza e criatividade para o exercício do cargo em que estiver investido, comportando 3 (três) fases distintas:

Estagio Funcional Inicial, com duração de dois anos, para avaliação do novo servidor;

Estagio Funcional Qualificado, com duração de seis meses para avaliação de servidor promovido, no novo cargo ou carreira;

Estagio funcional Pleno, com avaliação anual do servidor, para efeito de progressão funcional, promoção ou ascensão.

§ 2º - Classe, como divisão básica de carreira, é o resultado do ordenamento dos cargos, em ordem de importância, dentro dos grupos funcionais, de acordo com a natureza e a complexidade do trabalho e os requisitos de escolaridade e experiência exigidos para seu desempenho.

§ 3º - do conteúdo das classes constará a descrição das atribuições, de acordo com o grau de complexidade e responsabilidade necessários para o desempenho, dos cargos, inclusive as funções de direção, Chefia, Assessoramento e Assistência.

§ 4º - O período de Estagio Funcional Inicial corresponderá ao Estagio Probatório previsto em Lei, e constitui período em que serão avaliados em habilidade, destreza, idoneidade e vocação do servidor para o exercício da função pública.

Art. 5º - As carreiras serão constituídas distintamente pelos cargos cujas atividades sejam típicas, exclusivas e permanentes do Município e exijam qualificação profissional específica.

Art. 6º - Integrarão os planos de carreira as funções de Chefia, assessoramento e assistência, em correlação com os cargos das carreiras, correspondendo:

I – As funções de Chefia, os cargos situados nos níveis de Diretorias de Serviços, de Setor e correlatos.

Prefeitura Municipal de Goiás

§ 1º - As funções de que trata este artigo serão exercidas pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante designação por acesso, observando processo seletivo e critérios de rotatividade e sistema de avaliação de desempenho.

3

§ 2º - Para o exercício dessas funções serão ainda, exigidos, no mínimo, os seguintes requisitos:

- a) – Perfil profissional correspondente as exigências do cargo;
- b) – Nos cargos de direção, desempenho nos cargos anteriores ao da carreira seja chefia assessoramento ou assistência, excetuados os casos de primeira investidura.

§ 3º - Caso não seja possível preencher os cargos vagos de que trata este artigo, na forma do parágrafo 1º, o preenchimento será efetuado mediante Decreto do chefe do Poder Executivo após avaliação dos superiores.

CAPITULO III

DO INGRESSO

Art.7º - Os cargos de provimento efetivo, no serviço publico Municipal, são acessíveis aos brasileiros natos e equiparados e o ingresso dar-se-á no estágio inicial de cada classe de carreira, atendidos os requisitos e habilitação exigidos em concurso público de provas, ou de provas e títulos.

§ 1º - Excepcionalmente, nos níveis intermediário e superior, poderá ocorrer ingresso na primeira série da classe seguinte á inicial até o limite Maximo de 50 % (cinquenta por cento) dos cargos da respectiva classe, observando disposto neste artigo.

Art. 8º - Concluindo o concurso e homologando os seus resultados serão nomeados os candidatos habilitados, obedecida à ordem de classificação estabelecida em regulamento pela secretaria de Administração.

Prefeitura Municipal de Goiás

Art. 9º - Uma vez nomeado, o servidor cumprirá estágio probatório, de acordo com as disposições do Regime Jurídico Único dos servidores do Poder Executivo do Município e na forma desta Lei.

4

Art. 10º - As pessoas portadoras de deficiência física serão nomeadas para vagas que lhe forem destinadas observando as exigências de aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.

Parágrafo Único – Do total de vagas do quadro de pessoal serão destinadas 5% (cinco por cento) a ocupação por deficientes físicos, cuja forma de ocupação constará de regulamento específico elaborado pela Secretaria de Administração.

CAPITULO IV
DO DESENVOLVIMENTO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 11º - O desenvolvimento profissional do servidor na carreira ocorrerá mediante ascensão, promoção, transcrição, mudança de cargo e acesso.

Art. 12º Ascensão é a passagem do servidor de uma referencia salarial para a seguinte, dentro da classe em que se encontra como resultado da avaliação de desempenho e de antigüidade.

§ 1º - As progressões ocorrerão sob o critério de avaliação de desempenho e de antigüidade, da seguinte forma:

- a) Por resultado de avaliação de desempenho, progresso de até 1 (um) nível por ano face o rendimento considerado superior.
- b) Por antigüidade, o servidor adquirirá um nível a cada três anos.

Prefeitura Municipal de Goiás

Art. 13º - Mudanças de cargo é a passagem de servidor de um cargo para outro, dentro da mesma classe, serie de classe e referencia observados o interesses do órgão, a conclusão do Estagio Funcional Inicial e os requisitos de escolaridade e habilitação técnica.

5

Art. 14º - Promoção é a passagem do servido de uma classe para outra, imediatamente superior, dentro da mesma carreira, observando-se a existência de vaga, a conclusão do estagio Funcional Inicial na classe em que estiver enquadrado, os requisitos de escolaridade, habilitação técnica e experiência.

§ 1º - A metade das vagas existentes, fixadas no edital de concurso, será reservada para os servidores da carreira em que se promove a ocupação, os quais terão classificação distinta dos demais concorrentes.

§ 2º - As vagas reservadas para os servidores de carreira que não forem providas serão automaticamente destinadas aos demais candidatos habilitados no respectivo concurso publico que não tenham obtidos classificação para as vagas que haviam sido inicialmente ofertadas.

Art. 15º - Transposição é a passagem do servidor de uma carreira para outra, observada a existência de vaga na classe e a conclusão do Estagio Funcional Inicial de desenvolvimento profissional na classe em que estiver enquadrado.

Parágrafo Único – A transposição depende de habilitação em concurso publico, na forma do disposto no art. 8º, desta Lei.

Art. 16º - Acesso é a investidura do servidor em função de direção, chefia assessoramento e assistência, segundo os critérios estabelecidos no art. 6º, desta Lei.

Art. 17º - Para efeito de desempate a ser procedido na progressão, promoção e transposição, serão considerados, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) – Classificação em concurso público;

- b) Maior tempo de serviço;
- c) Maior prole e
- d) Maior idade.

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

Art. 18º - A avaliação de desenvolvimento profissional no estágio probatório, na progressão, na promoção e no acesso levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

- I. Idoneidade moral;
- II. Assiduidade;
- III. Disciplina;
- IV. Produtividade;
- V. Cooperação;
- VI. Qualificação de trabalho;
- VII. Responsabilidade.

Art. 19º - Na avaliação do desenvolvimento profissional serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I. Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II. Periodicidade mínima de 12 (doze) meses;
- III. Contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;
- IV. Comportamento observável do servidor;
- V. Conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação.

Art. 20º - A avaliação do desempenho profissional será sempre competência do Chefe imediato do servidor.

§ 1º - No caso do servidor em estágio probatório o chefe imediato deve, sob pena de responsabilidade, pronunciar-se conclusivamente sobre o atendimento dos requisitos fixados para o referido estágio, a cada período de 90 (noventa) dias.

Prefeitura Municipal de Goiás

§ 2º - Fica também o chefe imediato, sob pena de responsabilidade, incumbido de encaminhar, a autoridade superior do órgão ou entidade, relatório circunstanciado e conclusivo sobre o estágio probatório do servidor, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do vencimento do prazo final do estágio.

7

§ 3º - O relatório referido no parágrafo anterior poderá ser encaminhado a qualquer tempo, no decurso do período de estágio probatório, quando o servidor não apresentar atendimento satisfatório aos requisitos fixados.

§ 4º - O servidor que apresentar rendimento insatisfatório em mais de uma avaliação por ano, no decorrer de estágio probatório poderá ser exonerado, após processo onde se lhe conceda o direito à ampla defesa.

§ 5º - A avaliação do desempenho será realizada excepcionalmente e obrigatoriamente nos processos de progressão, promoção, transposição, mudança de cargo, acesso, sempre que o servidor tiver sido avaliado há mais de 6 (seis) meses, servindo de subsidio para esses processos.

§ 6º - No encaminhamento do relatório circunstanciado referido no parágrafo 2º deste artigo, devera acompanhar o ciente do funcionário observado ou avaliado, resguardando a esse o direito de defesa junto à Secretaria de administração, reservado a essa o prazo de 30 (trintas) dias para apreciar a defesa do servidor reclamante.

SEÇÃO III DA REMUNERAÇÃO

Art. 21 º - Os servidores constantes do quadro de carreira serão remunerados conforme a sua classificação nas classes, estágio funcional respectivo, tempo de serviço e resultado de avaliação e desempenho de acordo com o plano de salários, constantes do Anexo I, integrante da presente Lei.

Prefeitura Municipal de Goiás

Art.22 ° - A cada 5 (cinco) anos completos de tempo de serviço os servidores efetivos farão jus a um adicional de 5% (cinco por cento) calculados sobre os seus respectivos vencimentos nominais, denominado qüinqüênios.

8

§ 1º - O presente adicional (qüinqüênio) não integra os salários para nenhum efeito trabalhista ou indenizatório, não se incorporando ao salário para efeito de reajuste salarial e outras vantagens.

§ 2º - O percentual de 8% (oito por cento), por qüinqüênio, será mantido para os servidores que já o percebiam, nos termos do Artigo 81º, § 2º da Lei Regulamentadora do Regime Único.

Art. 23º - O servidor enquadrado em cargo de confiança ou cargo em comissão, será remunerado conforme regulamento próprio e específico, regulamentado por ato do Prefeito, desde que sua remuneração não ultrapasse 50% (cinquenta por cento) dos valores percebidos pelo Prefeito Municipal.

§1º - Em qualquer caso a remuneração de servidor ocupante de cargo em comissão não poderá exceder em valor a remuneração do Prefeito Municipal;

CAPITULO V
DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 24º - Os quadros de pessoal dos órgãos serão organizados de acordo com as diretrizes desta Lei e compreenderão:

- I. QUADRO DE CARGOS COMISIONADOS, exemplificando os cargos em comissão, considerados de confiança, de livre nomeação e exoneração;
- II. QUADRO DEO PESSOAL EFETIVO, compreendendo os cargos de provimento efetivo, integrantes das carreiras.

Parágrafo Único – Decreto do Poder Executivo regulamentará as atribuições dos cargos e das funções e fixarão o seu número na classe de cada carreira.

Art. 25º - Os cargos em comissão são cargos definitivos, ocupados provisoriamente, de livre nomeação e exoneração, ao arbítrio do Prefeito Municipal.

§ 1º - Seus vencimentos serão fixados por Lei e não tem correspondência com a Tabela de Referencial Salarial, exclusiva dos funcionários efetivos.

§ 2º - Os ocupantes de cargo em comissão não terão acesso à progressão salarial, nem submeter-se-ão à análise para promoção.

CAPITULO VI

DA ADMINISTRAÇÃO DOS SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 26º - O poder Executivo manterá o Sistema de Recursos Humanos, cabendo ao órgão central de pessoal coordenador, supervisionar e orientar a implantação e a administração dos planos de carreiras dos órgãos e entidade a que se refere o art. 2º, desta Lei, bem como expedir as normas e as instruções necessárias e uniformidade do sistema.

Art. 27º - Caberá ao órgão de pessoal a administração dos planos de carreiras.

Parágrafo Único – Os órgãos setoriais da Administração poderão propor sugestões de alteração das atribuições das carreiras, das especificações de sua classe e series de classe, dos planos de desenvolvimento e da avaliação do desempenho, e outras medidas que permitam o aperfeiçoamento do Sistema de Recursos Humanos.

CAPITULO VII

DA IMPLANTAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA

Art. 28º - A implantação dos planos de carreira será procedida de:

- I. Previsão e racionalização da estrutura organizacional, bem assim das atividades comuns;
- II. Redimensionamento da força de trabalho, através da implementação de Orçamento Discriminado de Recursos Humanos e
- III. Extinção de mão-de-obra indireta existente para o exercício das atividades próprias dos cargos de carreira.

Prefeitura Municipal de Goiás

IV. Declaração de extinção de cargos não lotados se do interesse da Administração.

Art. 29º - Os servidores efetivos estáveis ocupantes de cargos ou empregos pertencentes a quadros ou tabelas permanentes dos atuais planos de cargos, ingressarão automaticamente nos cargos de carreira dos planos de que trata esta Lei, mediante enquadramento, e desde que:

I. Estejam lotados em exercício nos órgãos ou entidades, na data da publicação desta Lei;

II. Haja compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego ocupado, com aquelas dos cargos de carreira;

III. Preencham os demais requisitos exigidos para ingresso na carreira.

Parágrafo Único – Os servidores estáveis, não efetivos, que ingressaram no serviço público sem participação em concurso público, sofrendo processo de enquadramento e efetivação do regulamento a ser estabelecido por ato do Prefeito Municipal.

Art. 30º - Os servidores não estáveis em exercício na data da promulgação da Constituição (05.10.88) e que permanecerem nessa condição até a data da constituição deste Plano de Carreira, serão inscritos de ofício em concurso público a ser realizado no prazo máximo de três (03) meses, e uma vez habilitados, poderão ingressar nos cargos de carreira.

Parágrafo Único – O regulamento do concurso público de que trata este artigo, proverá a forma de participação dos servidores não efetivos em exercício na forma do parágrafo 1º do artigo 19, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal.

CAPITULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31º - Os planos de carreira serão instituídos exclusivamente pelas normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo para nenhum efeito as normas aplicadas aos anteriores planos de cargos.

Art. 32º - Será procedida a revisão dos proventos e procedida sua atualização de acordo com a nova classificação dos servidores em atividade, decorrente da aplicação desta Lei.

Art. 33º - Ficam extintos os atuais cargos em comissão, funções de confiança e assemelhados, não absorvidos pelos planos de carreira que trata esta Lei, não constantes do Quadro de Cargos Comissionados.

Art. 34º - Ficam extintas todas as atuais funções gratificadas e benefícios não assimilados por esta Lei, exceto a de gratificação especial, por mérito, concedida a critério do Prefeito Municipal.

Art. 35º - A cada 12 (doze) meses, por ocasião das avaliações anuais de desempenho, o ordenamento dos cargos nas respectivas classes, dentro dos grupos funcionais, poderá ser revisto e procedidas eventuais reclassificações de cargos que tenham tido modificadas, atendendo à sua importância, natureza ou complexidade.

ANEXO I
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

I. OBJETIVO

O presente documento objetiva fornecer instruções e parâmetro para organização e administração dos salários dos servidores ocupantes de cargos efetivos e em comissão constantes do Plano de Carreira do Município de Goiás.

II. FORMA DE APLICAÇÃO

A instrução e determinações do presente plano serão aplicados na posse e efetivação dos servidores o que se dará mediante a realização de concurso público e o enquadramento de que trata a Lei que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Goiás e a Lei nº /95 do Plano de Careira dos Servidores Cíveis do Município de Goiás.

12

III. FORMA DE OPERACIONALIZAÇÃO

1. PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Todos os cargos constantes de estrutura organizacional do Município serão enquadrados no Plano de Classificação de Cargos que classifica, agrupa e ordena segundo suas características.

O Plano de Classificação de cargos é composto de 5 (cinco) grupos de cargos reunidos segundo a sua natureza e complexidade. Cada grupo de cargos, chamado Grupo Funcional, é Subdividido em classes estabelecidas segundo a importância relativa dos cargos de cada subdivisão. Cada classe possuirá escala própria de remuneração, estabelecida através de referências salariais padrões, extraídas da Tabela de Referência Salarial.

1.1 Grupos Funcionais: Os grupos funcionais, nos quais serão enquadrados todos os cargos constantes da estrutura da Prefeitura, são os seguintes:

1.1.1 – Grupo Funcional Administrativo: Composto por todos os cargos administrativos menos os cargos de chefia e os de profissões autônomas.

1.1.2 - Grupo Funcional Operacional: Composto pelos cargos técnicos e que empregam esforço físico e/ou requerem operacionalização mecânica.

1.1.3 Grupo de Chefia Básica: Composto pelos Encarregados dos Setores.

1.1.4 Grupo de Chefia de Serviços: Composto pelos Chefes de Serviços.

1.1.5 Grupo Educacional: Composto pelos cargos técnicos de magistério, excluídos os cargos de chefia.

1.2 – Tabela de Referência Salarial – A tabela de Referência salarial é parte integrante do Plano de Classificação de cargos e visa fornecer os vencimentos padrões

para os diversos níveis de cargo, consideradas também as condições específicas de cada ocupante;

Forma de Organização: A Tabela de Referencia Salarial é organizada em 10 (dez) faixas distintas e a cada uma das quais corresponde uma letra maiúscula. Cada faixa é subdividida em 25 (vinte e cinco) níveis distintos, exposto por numerais, sendo que a combinação da letra com o numero corresponde ao nível respectivo, expresso em percentual. Cada nível é maior que o nível precedente e a diferença entre um e outro equivale a 2% (dois por cento) calculados sobre a referência salarial.

13

Forma de Utilização: Conforme a classificação dos seus cargos nos grupos funcionais e respectivas classes, cada servidor será enquadrado num percentual que, aplicado sobre a menor referencia salarial, será igual ao seu vencimento básico.

Forma de Utilização: A tabela de Referencia Salarial será constante, funcionais e respectivas classes, cada servidor será enquadrado num percentual que, aplicada sobre a menor referencia salarial, será igual ao seu vencimento básico.

Forma de Atualização: A Tabela de Referencia Salarial será constante, atualizando-se, tão somente, a referência salarial, periodicamente, por Ato de Poder Executivo. A cada reajuste a referencia salarial, assumirá automaticamente um novo valor, mantendo-se a sua expressão pecuniária e a proporção entre as referencias.

2 - CLASSIFICAÇÃO DOS SERVIDORES

Após a homologação e mediante os resultados do concurso publico e/ou enquadramento, os servidores serão classificados nos planos de carreira conforme os cargos para os quais tenham sido aprovados, os quais determinarão seu grupo funcional e a respectiva classe. Sua classificação dar-se-á mediante os resultados do concurso e/ou enquadramento e segundo as seguintes condições específicas, conforme cada caso:

2.1 – O servidor estável será enquadrado, no mínimo, duas referências acima da referencia básica;

Prefeitura Municipal de Goiás

2.2 – Além da classificação acima os servidores estáveis perceberão as vantagens individuais, tais como quinquênios a que tenham direito.

2.3 Os servidores estáveis perceberão, pra efeito de enquadramento, uma referencia salarial a cada 2 (dois) anos completos de serviço efetivo prestado.

2.4 Novos Servidores Contratados: os servidores contratados a partir da data de concurso publico, bem como os servidores já em serviço aprovados também em concurso publico, serão enquadrados na primeira referencia salarial de sua classe, dentro do seu grupo funcional.

14

3 - PROGRESSÃO SALARIAL

Os aumentos salariais reais dos servidores dar-se-ão pelo seu desenvolvimento na carreira, mediante a ocorrência de:

3-1 – PROGRESSÃO: De até um nível salarial por cada período de 12 meses de serviço efetivo, mediante resultado de avaliação periódica de desempenho.

3.2 – PROMOÇÃO: Por passagem do servidor de uma classe para a outra, dentro da mesma carreira.

3.2.1 – O servidor promovido fará jus, no ato da posse na nova carreira, á progressão de 2 (duas) referências salariais na Tabela de Referência Salarial. A referência que atingir com essa ascensão será o enquadramento inicial automático na nova carreira.

3.3 – TRANSPOSIÇÃO: Por mensagem do servidor de uma carreira para outra, mediante concurso publico e reclassificação.

3.3.1 – Na transposição o Servidor será enquadrado na Referência Salarial Inicial da nova carreira, sendo-lhe assegurado, todavia, a progressão de 2 (duas) referências salariais, caso essa referencia seja igual ou inferior a referência que estiver percebendo anteriormente.

3.4 – ACESSO: Por investidura em cargo de chefia do quadro de carreira, será observado o mesmo processo da Transposição (item 3.3)

3.5 PROGRESSÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA: Os cargos de confiança do provimento em comissão serão remunerados conforme plano especifico elaborado pela Secretaria de Administração e Planejamento, sob orientação do Prefeito Municipal.

Prefeitura Municipal de Goiás

3.5.1 – Remuneração de cargos de confiança ocupado por servidores de Carreira será facultado ao servidor optar pela remuneração do cargo de origem ou do cargo em comissão. No caso de opção pelo salário do cargo em comissão, será afastado do cargo de carreira. Caso opte pelo salário

15

3.5.2 Remuneração de servidores de carreira em cargo efetivo:

a) Se investido no mandato de prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

b) Investido no mandato de vereador, havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens do seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, e, em não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do início anterior.

c) Tratando-se de mandato Federal, estadual ou distrital, será afastado de seu cargo.

3.6 OCUPAÇÃO TEMPORÁRIA DE CARGO SITUADO EM CLASSE SUPERIOR

Quando o servidor ocupar temporariamente cargo situado em classe superior, sua remuneração ficará assim:

3.6.1 – Se a duração da ocupação não exceder 29 dias, perceberá a remuneração do cargo original.

3.6.2 – Caso exceda a 29 dias, perceberá a remuneração do cargo ocupado, recendo o diferencial como complementação salarial.

3.7 – REMUNERAÇÃO EM CASOS DE SUBSTITUIÇÃO DE CARGOS DE CHEFIA

3.7.1 – Caso a substituição não exceda 29 dias permanece a remuneração de origem.

3.7.2 – Caso a substituição exceda 29 dias, perceberá a diferença entre seu salário e o do cargo de chefia como complemento salarial;

3.7.3 No caso de já ocupar cargo de chefia, se o salário da chefia substituída for superior ao seu, perceberá a diferença como previsto no item 3.7.2

4 – CONCEITOS SALARIAIS

Prefeitura Municipal de Goiás

4.1 - Vencimento básico ou vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício das funções inerentes ao cargo público, com valor mínimo fixado por Lei Federal, para os assalariados em geral.

4.2 Remuneração é o vencimento básico do cargo público, acrescido de vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas nesta Lei;

4.3 Vantagens pecuniárias são acréscimos de estipêndios do servidor, concedido em caráter permanente ou temporário.

4.4 Provento é a retribuição pecuniária paga ao servidor aposentado ou em disponibilidade, proporcional ao tempo de serviço.

4.5 Referencial Salarial é o valor monetário fixado por Ato do Poder Executivo, que determina a base de cálculo para aplicação dos percentuais da Tabela de Referencia Salarial.

4.6 A Referência Salarial fica inicialmente fixada em R\$ 100,00 (cem reais), a qual será modificada sempre que atender aos interesses do município e, nesta ordem, dos servidores municipais, a critério do Prefeito Municipal.

5 – CRITÉRIOS E DEFINIÇÕES SALARIAIS BÁSICAS

Conforme os termos da Lei que institui o Regime Jurídico Único, deverão ser seguidos os seguintes critérios básicos com respeito a aspectos gerais de salários e situações de remuneração.

5.1 JORNADA DE TRABALHO – A jornada de Trabalho do servidor é de 40 (quarenta) horas semanais;

5.2 VENCIMENTO MÍNIMO – Para jornada de 40 (quarenta) horas semanais nenhum servidor perceberá vencimento inferior ao menor salário estabelecido pela Legislação Salarial Federal.

5.3 HORAS EXTRAS - Ao servidor será concedida gratificação por hora extraordinária de trabalho, calculada sobre que excederem ao período normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, as quais serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalho.

Prefeitura Municipal de Goiás

Parágrafo Único – Somente será permitido serviço em hora extraordinária para atender a situações excepcionais e temporárias, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo, na forma de regulamento.

17

5.4 – ESCALA DE REVEZAMENTO – Os servidores em atividade que, pela natureza, são desenvolvidas em escala de revezamento, compensarão o trabalho desenvolvido aos sábados, domingos e feriados com o correspondente descanso em dias úteis da semana;

5.5 – ADICIONAL NOTURNO – Trabalho noturno é aquele executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte. Ao servidor cuja jornada de trabalho esteja total ou parcialmente compreendida nesse período, será concedida gratificação sobre as horas de trabalho noturno, correspondente a 20% (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora diurna de trabalho.

5.6 SALÁRIOS EM SITUAÇÕES ESPECIAIS - Os vencimentos praticados nos casos de remoção, transferência, reintegração, reversão, aproveitamento e disponibilidade serão o da referencia salarial respectiva ao cargo do servidor.

5.7 SALÁRIO DO READAPTADO – Em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução no vencimento básico e vantagens pessoais do servidor, sendo-lhe assegurada a diferença, se for o caso.

6 - GRATIFICAÇÃO

6.1 - Gratificação adicional pelo exercício de cargo em comissão – Ao servidor cujo vencimento do cargo efetivo for superior ao cargo em comissão para o qual tenha sido nomeado, será concedida gratificação opcional pelo exercício de cargo em comissão, em valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor último.

6.2 - GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO E FISCALIZAÇÃO E ARRECADAÇÃO DE TRIBUTOS MUNICIPAIS – Ao servidor em exercício de atividade de campo relativas à fiscalização e a arrecadação de tributos municipais, na base de 20% (vinte por cento) do respectivo vencimento básico. É defeso, ao servidor a participação remuneratória proporcional à arrecadação.

Prefeitura Municipal de Goiás

6.3 – GRATIFICAÇÕES DE FÉRIAS – Por ocasião das férias, será concedida ao servidor, gratificação correspondente a um terço da remuneração percebida no mês em que se inicia o período de fruição.

6.4 – GRATIFICAÇÃO POR CONVERSÃO DE LICENÇA ESPECIAL EM ESPÉCIE – Ao servidor que optar pela conversão, em espécie, da licença, especial por tempo de serviço, fica assegurado o pagamento de uma gratificação correspondente a remuneração de 3 (três) meses.

6.5 – GRATIFICAÇÃO PELO TRABALHO COM EXCEPCIONAIS E IDOSOS - Ao professor ou especialista de educação em exercício de atividade especializada da educação e reabilitação de excepcionais, diretamente com educando e tratamento de idosos, ser paga gratificação pelo trabalho, na base de 20% (vinte por cento) do valor da referencia inicial da tabela de vencimento da carreira do magistério Municipal.

6.6 – GRATIFICAÇÃO DE DÉCIMO – TERCEIRO VENCIDO – Ao servidor ativo e inativo será concedida gratificação de décimo – terceiro vencimento, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração ou provento; por mês do exercício no respectivo ano.

Parágrafo 1º - A gratificação de décimo – terceiro vencimento será paga até dia 20 de dezembro de cada ano, calculada sempre sobre a remuneração ou provento desses meses excluídas as parcelas decorrentes de substituição e de pagamentos atrasados.

Parágrafo 2º - A Fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Parágrafo 3º - Para efeito de proporcionalidade, o mês do falecimento do servidor, qualquer que tenha sido a data do óbito, será considerado como integral.

O servidor demitido ou exonerado de ofício fará jus á gratificação do décimo – terceiro, proporcionalmente aos meses de efetivo exercício durante o ano, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração ou demissão.

No caso de acumulação legal de cargos, o servidor fará jus a percepção da gratificação do décimo-terceiro vencimento em relação a cada um deles.

6.7 – GRATIFICAÇÃO PELA PARTICIPAÇÃO EM ÓRGÃO DE DELIBERAÇÃO COLETIVA - A gratificação pela participação em órgão de

deliberação coletiva é devida a cada um dos membros de colegiado, por sessão a que comparecer.

7 – PROFISSÕES DIFERENCIADAS

7.1 – Os servidores em exercícios de atividade específicas de profissões regulamentadas, ficarão obrigados ao cumprimento de carga horária semanal e diária de sua categoria profissional, na forma da respectiva legislação. Seus vencimentos serão praticados no mínimo conforme a determinação legal.

7.2 – INTEGRANTES DO QUADRO DE MAGISTÉRIO PÚBLICO – As jornadas de trabalho e os vencimentos e remuneração dos integrantes do Magistério Público Municipal serão estabelecidos em regulamento próprio.

8 – DATAS DE ALTERAÇÕES SALARIAIS

8.1 – Reajustes: Os reajustes salariais gerais destinados a recompor o valor dos salários serão efetivados de forma geral, na mesma data, obedecendo a forma e índices oficiais determinados pelo Governo Federal.

8.2 – Os aumentos reais de salários (progressões) decorrentes de resultados de avaliação de desempenho serão procedidos anualmente e sempre na mesma data para todos os servidores.

8.3 – Os reajustes decorrentes de promoção, transposição e acesso serão efetuados considerando-se o mês que conter a data de sua ocorrência como integral.

8.4 – Os acréscimos devidos por vencimento de quinquênios serão pagos a partir do mês posterior ao seu vencimento.

Gabinete do Prefeito Municipal da Cidade de Goiás, aos 09 dias do mês de novembro de um mil, novecentos e noventa e cinco (1.995).

Abner de Castro Curado
Prefeito Municipal

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

TABELA DE REFERÊNCIA SALARIAL

EM OUTRA PAGINA

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Referencial inicial A.01

21

Cargos	Qtde.
Agente de limpeza	40
Agente de limpeza urbana	40
Agente de saúde	06
Armazenista	04
Auxiliar de Carpintaria	04
Auxiliar de conzinha	04
Auxiliar de eletricitista	06
Auxiliar de oficina	02
Auxiliar de serviços gerais	30
Auxiliar de operador de maquinas	10
Borracheiro	02
Copeiro	03
Coveiro	04
Cozinheiro	01
Jardineiro	11
Lavadeira	03
Passadeira	02
Telefonista	06
Trabalhador braçal	50
Vigilante	28
TOTAL	261

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Referencia inicial A. 11

22

Cargos	Qtde.
Almoxarife	03
Armador	02
Assistente Administrativo interno	04
Auxiliar Administrativo	02
Auxiliar Administrativo Interno	03
Auxiliar de administração de Pessoal	03
Auxiliar de Administração de Pessoal Interno	03
Auxiliar de Arrecadação	05
Auxiliar de Cadastro	07
Auxiliar de Comunicação	03
Auxiliar de Comunicação Interno	02
Auxiliar de Contabilidade	02
Auxiliar de Contabilidade Interno	02
Auxiliar de Dentista	03
Auxiliar de Enfermagem	04
Cozinheiro	04
Datilógrafo	20
Eletricista de Manutenção	05
Eletricista Industrial	01
Fiscal Sanitário	06
Inspetor de Vigilância	01
Magarefe de Matadouro	06
Pintor	02
Recepcionista	03
Telefonista Interno	02
TOTAL	98

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Referencia inicial A. 16

23

Cargos	Qtde.
Agente de serviços Funerário	02
Arquivista	02
Assistente Administrativo	06
Assistente Administrativo Interno	04
Auxiliar de enfermagem	10
Cadastrador de Imóveis	03
Encanador	03
Lanterneiro	02
Motorista de Ambulância	02
Motorista de Veículos Leves	09
Oficial de Carpintaria	10
Pedreiro	15
Soldador	02
TOTAL	70

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Referencia inicial B.01

24

Cargos	Qtde.
Agente Administrativo	08
Agente Administrativo interno	10
Agente arrecadador	03
Agente arrecadador Interno	03
Agente Fiscal de Obras e Posturas	06
Agente Fiscal de Tributos	58
Auxiliar Administração de Pessoal	02
Auxiliar de Avaliação de Imóveis	03
Auxiliar de Avaliação de Imóveis Interno	01
Eletricista de Autos	02
Mecânico de Manutenção	06
Mecânico de Veículos Pesados	02
Motorista de Veículos Pesados	14
Avaliador de Imóveis	02
Avaliador de imóveis Interno	02
Desenhista	02
Desenhista Interno	03
Mecânico de Maquinas Pesadas	02
Técnico em Obras Cíveis	02
Operador de Maquinas	12
Técnico em Administração de Pessoal	02
Técnico em Arquivo	02
Técnico em Cadastramento Imobiliário Rural	01
Técnico em Computador	01
Técnico em Contabilidade	02
Técnico em Contabilidade Interno	01
Técnico em Recursos Humanos	01
Técnico em Restauração de Arquivos	01
TOTAL	155

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

REFERENCIA INICIAL C. 01

25

Cargos	Qtde.
Encarregado do Matadouro	01
Mestre de Obras	02
Técnico em Higiene Dental	02
TOTAL	05

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

REFERÊNCIA INICIAL D. 01

26

Cargos	Qtde.
Assistente Social	02
Assistente Social Interno	02
Bioquímico	01
Enfermeiro	04
Assessor Jurídico	02
Dentista	04
Operador de Computador Interno	07
Psicólogo	04
Supervisor de Admin. De Pessoal Interno	02
Supervisor de Comunicação (Interno)	02
Superviso de Restauração de Arquivo Interno	03
Supervisor de Comunicação	01
Supervisor de Recursos Humanos	01
Tesoureiro	02
Tesoureiro Internos Interno	02
Veterinário	01
TOTAL	40

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

QUADRO RESUMO

PESSOAL EFETIVO ADMINISTRATIVO

27

Cargos	Qtde.
A. 01	261
A.11	98
A.16	70
B.01	155
C.01	05
D.01	40
TOTAL	629

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

EDUCAÇÃO

28

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CARGOS	QTDE.	LOTADOS	VAGOS
Auxiliar de biblioteca	05	04	01
Auxiliar de ensino	157	107	50
Auxiliar de expedição de documentos	02	00	02
Auxiliar divisão de pessoal	02	00	02
Datilografo	02	01	01
Fonoaudiólogo	01	00	01
Mecanógrafo	02	00	02
Merendeira	80	55	25
Motorista Profissional	02	01	01
Orientadora de merenda	06	05	01
Orientador Pedagógico	08	03	05
Orientador pré-escolar	02	01	01
Porteiro servente	20	10	10
Professor de Ensino Especial	17	09	08
Psicólogo	02	00	02
Supervisor de Ensino	02	00	02
TOTAL	310	196	114

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

QUADRO DE SERVIDORES COMISSIONADOS

NÍVEL

Cargos	Qtde.
Nível 01	12
Nível 02	23
Nível 03	45
Nível 04	89
TOTAL	169

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIÁS

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

QUADRO RESUMO GERAL

30

REFERÊNCIAS INICIAIS	QTDE.
Pessoal Administrativo Efetivo	629
Pessoal Comissionado	169
Pessoal da Educação	310
TOTAL	1.108

PARECER Nº 33/95

31

Parecer das comissões Reunidas do Projeto de Lei que institui o novo plano de carreira dos servidores do município de Goiás.

Esta comissão, após analisar a matéria, é pela sua aprovação.

Sala das comissões da Câmara Municipal de Goiás, 18 de outubro de 1.995.