



APROVADO EM SESSÃO
EXTRAORDINÁRIA 2ª VOTAÇÃO
EM 29 / 10 / 15

Presidente

ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

PROJETO DE LEI Nº 192/2015

DE 14 DE OUTUBRO DE 2015.

APROVADO EM SESSÃO
EXTRAORDINÁRIA 1ª VOTAÇÃO
EM 29 / 10 / 15

Presidente

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Direta do Município de Guaraí-TO, e adota outras providências".

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO, Prefeito Municipal de Guaraí - Estado do Tocantins, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal PROVOU e ele SANCIONA a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Este dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo Municipal de GUARAI-TO, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º - São alcançados por este PCCR, o servidor efetivo, o efetivo estável e o estabilizado sejam qual for a sua situação funcional, desde que:

I - não integram a este PCCR as carreiras instituídas por leis específicas;

II - o que tem efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta ou indireta Municipal.

§ 2º Cumpre à Secretaria da Administração, com o apoio dos órgãos setoriais de recursos humanos das demais unidades de sua estrutura básica, a gestão do Quadro Geral de Servidores Públicos do Municipal de Guaraí, bem assim, a implementação, implantação e manuseio deste PCCR.

Art. 2º O Quadro de Pessoal da Prefeitura de Guaraí obedece ao Regime Jurídico Único Legal, dito Estatutário, para regular as relações de trabalho do município com seus servidores.

Art. 3º São diretrizes de orientação para a implementação, implantação e manuseio deste PCCR:

Av. Bernardo Sayão, s/nº - Centro, Praça: Euclides L. Rodrigues, Paço Municipal: Pacífico Silva, Fone: (0**63) 3464 - 1030, Fax: (63) 3464 - 1161, CEP: 77.700-000, Guaraí-TO, www.guarai.to.gov.br, email: prefguaraito@gmail.com



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

- I** - valorização do servidor pelo conhecimento adquirido ao longo do tempo de efetivo exercício, pela competência, pelo empenho, pelo desempenho e pela eficiência e qualidade dos serviços;
- II** – instituir instrumento de incentivo à qualificação funcional contínua do servidor;
- III** - a instituição de evolução funcional da qual decorra a melhoria salarial, e, de forma decorrente, a melhoria da qualidade de vida e de relações sociais;
- IV** – assegurar a concepção, implantação e implementação de uma política de treinamento, capacitação e formação.

Art. 4º - Para os fins desta Lei, considera-se:

- I – Cargo público**, o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;
- II – Servidor Público**, o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:
 - a - efetivo**, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
 - b - estável**, o servidor efetivo aprovado no estágio probatório;
 - c - estabilizado**, o servidor, efetivo ou não, que alcançou a estabilidade na conformidade do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição da República vigente na data da publicação desta Lei.
- III – Carreira** – possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos;
- IV – Enquadramento funcional**, o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos;
- V – Tabela Financeira**, o conjunto de valores, definidos pela combinação entre padrão e referência, que definem o vencimento do servidor que ocupante de cargo que integra o Quadro Geral do Poder Executivo Municipal;
- VI – Remuneração** é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizados pelo exercício do cargo público, com valor fixado nesta Lei, resultante da combinação entre o padrão e referência da tabela financeira;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

VII – Referência, o indicativo da posição horizontal na Tabela Financeira, representadas por letras do alfabeto que, em conjunto com o padrão, define o vencimento do servidor;

VIII - Padrão, o indicativo da posição vertical na Tabela Financeira, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a referência, define o vencimento do servidor;

IX – Enquadramento financeiro, o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente à esta Lei para a tabela financeira por ela instituída;

X – Avaliação Periódica de Desempenho, o instrumento destinado a verificação do desenvolvimento funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município;

XI – Evolução Funcional, o avanço do servidor estável, estabilizado de acordo com as disposições transitórias da constituição federal de 88, para posição salarial superior, decorrente de Progressão Horizontal e Vertical.

CAPÍTULO II

Seção I

DA INVESTIDURA

Art. 5º - A investidura dar-se-á por prévia aprovação em Concurso Público de Prova e/ou prova e títulos no Padrão e na Referência inicial dos respectivos cargos.

Seção II

DO INGRESSO

Art. 6º - Os grupos, requisitos de provimento e atribuições genéricas do Poder Executivo são na conformidade do anexo II, desta Lei.

Seção III

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS

Art. 7º - Os grupos, quantitativos e carga horária são os que constam do anexo I, desta Lei.

Art. 8º - Observadas as necessidades do Poder Executivo Municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo I, desta Lei, poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"
CAPÍTULO III

**DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES
GRATIFICADAS**

Art. 9º - Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º - No mínimo 30% (trinta por cento), dos Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, conforme Lei Orgânica do Município no seu inciso IV do artigo 73 e o seu exercício refletirá, conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positiva ou negativamente, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º - O Servidor poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior.

I - Ao servidor efetivo nomeado para cargo de provimento em comissão que opte pelo vencimento de seu cargo efetivo, será concedida, mediante ato do prefeito, retribuição correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo cargo em comissão.

CAPÍTULO IV
DOS VENCIMENTOS, VANTAGENS E REMUNERAÇÕES

Art. 10 - A política salarial aplicável aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

I – fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;

II – irredutibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo único – A alteração dos valores dos vencimentos observará os seguintes critérios:

I - contenção dos gastos com pessoal nos limites previstos na Constituição Federal e leis afins;

II - vedação de utilização de recursos destinados a investimentos, para o pagamento de despesas com pessoal;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 11 – A Tabela financeira dos servidores de que trata esta Lei, é definido pela combinação entre padrão e referências estabelecidas na conformidade do anexo III, desta Lei.

Parágrafo único - O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei dar-se-á no padrão e referência inicial da tabela financeira.

Art. 12 – A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição da República, sendo imediatamente reduzido ao limite ora fixado quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO V

**DO PLANO DE CARREIRA E DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL
DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL**

Seção I

DO PLANO DE CARREIRA

Art. 13 – Entende-se como Plano de Carreira, o instrumento de administração de gestão de pessoas, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de prêmios e recompensas estimuladoras, como resultado da aferição de desempenho do servidor.

CAPÍTULO VI

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 14 - A evolução funcional dos Servidores que integram o Quadro de Cargos de que trata esta Lei, tem por objetivo permitir ao servidor o melhor de seu potencial e o consequente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício de cargo efetivo e opera-se por Progressão horizontal e vertical.

§ 1º - As progressões serão concedidas da seguinte forma:

I – 3 (três) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra e interstício necessário para a Progressão horizontal;

II – 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra no interstício necessário para a progressão vertical.

§ 2º - No ano em que coincidir a progressão horizontal e vertical, é garantida ao servidor o recebimento cumulativo das progressões horizontal e vertical.

§ 3º - Ao servidor que adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

Parágrafo Único – As previsões de que trata este artigo terá início em janeiro de 2016.

Seção II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 15 - Progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo Padrão. Obedecendo ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendido cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem a progressão funcional;

V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

Art. 16 - Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I – as faltas injustificadas que o servidor contar;

II – o tempo da licença:

a - para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b - para desempenho de mandato eletivo;

c - Para tratamento de interesses particulares.

III – o tempo de afastamento:

a- para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios;

b- Para o exercício de mandato eletivo;

c - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 17 - A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo, se dá para o padrão e referência na fração de 5% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

Seção III
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 18 - Progressão vertical é a passagem do servidor efetivo estável da referência e Padrão, obedecendo ao critério tempo de serviço, avaliação de desempenho e qualificação funcional e atendidas cumulativamente as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional;

V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;

VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

VII - 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra;

VIII - participação em cursos, treinamento, aperfeiçoamento ou programa de capacitação, na área específica em que atua, durante o interstício de que trata o inciso anterior, de pelo menos:

a - 80 horas para os cargos de padrão superior;

b - 60 horas para os cargos de padrão técnico;

c - 60 horas para os cargos de padrão médio;

d - 40 horas para os cargos de padrão fundamental completo;

e - 30 horas para os cargos de padrão fundamental incompleto.

Art. 19 - Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

I – as faltas injustificadas que o servidor contar;

II – o tempo da licença:

a- para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b - para desempenho de mandato eletivo;

c - Para tratamento de interesses particulares.

III – o tempo de afastamento:

a - para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios;

b - Para o exercício de mandato eletivo;

c - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 20 - A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo se dá para o padrão e referência na fração de 8% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 21 - Aos servidores investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

Seção IV
Da Gratificação por Escolaridade

Art. 22 - Fica instituída a Gratificação por Escolaridade, concedida sobre o vencimento-base, para o servidor efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, conforme a seguir:

- I – para os servidores de nível superior que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 20% (dez por cento);
- II – para os servidores de nível superior que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);
- III – para os servidores de nível superior que concluírem curso de especialização “lato-sensu”, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 6% (seis por cento);
- IV - para os servidores de nível médio que concluírem o nível superior ou tecnólogo, com diploma de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);
- V - para os servidores de nível médio que concluírem o curso técnico, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);
- VI - para os servidores de nível fundamental que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);
- VII - para os servidores de nível fundamental incompleto que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento).

Parágrafo único – A concessão da gratificação de que trata este artigo, terá início após 02 (dois) anos de implantação do presente Plano.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 23 - As vantagens pecuniárias, decorrentes desta Lei, serão pagas em data a ser previamente marcada, podendo ser deferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no artigo 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), contudo, não ultrapassando 01 (um) ano após sua concessão.

CAPÍTULO VII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24 - Os Servidores do Quadro Geral terão jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Parágrafo único - Excetuam-se do disposto no caput, os detentores de especialidades para as quais as legislações específicas dispoem sobre jornada de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 25. Durante todo o período de atividade o Servidor Público ocupante de cargo que integre o Quadro Geral, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio e pelo chefe imediato, por servidor indicado pelo avaliado e outro pelo chefe imediato, com a finalidade de:

I - aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;

II - instruir os processos de Progressão ou Promoção;

III - valorizar o Servidor Público e reconhecer os melhores desempenhos;

IV - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições;

V - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

VI - apoiar estudos na área de formação de pessoal, levantamento de necessidades de treinamento, capacitação, formação, graduação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

VII - aprimorar o desempenho do servidor e fortalecer a Administração Municipal.

Art. 26 - A APD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 27 - O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na auto-avaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 28 - Não será avaliado o servidor no período em que:

I – encontrar-se licenciado:

a - por motivo de doença em pessoa na família, se superior a noventa dias;

b - para atividade política;

c - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

d - para o serviço militar;

e - para tratar de interesses particulares.

II – encontre-se afastado para:

a - ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, e outros Municípios;

b - exercício de mandato eletivo;

c - estudo no Brasil ou no exterior.

III – não contar no mínimo duzentos e quarenta dias de exercício em razão das licenças e afastamentos constantes deste artigo.

§ 1º - Exclui-se do disposto neste artigo o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convenio firmado com o Município de Guaraí no Estado do Tocantins.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI

“DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS”

Art. 29 - Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará em 90 dias o disposto neste Capítulo, em especial as competências das unidades da estrutura operacional e as atribuições dos servidores envolvidos.

Seção II

Do Processo de Avaliação

Art. 30 - Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira, composta por:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Administração;
- b) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Finanças;
- c) 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível fundamental;
- d) 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível médio;
- e) 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível médio técnico;
- f) 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível superior;

§ 1º Os membros que trata as alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, e “f”, terão o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 2º - Compete à Comissão Paritária de Carreira:

I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação do plano de carreira;

II - Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria da Secretaria Municipal de Administração.

§ 3º - Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado instituir o pagamento de jeton a título de gratificação, pela efetiva participação de servidores nas reuniões da Comissão Paritária de Carreira, sem prejuízo do exercício da função do seu cargo.

Parágrafo Único – O valor e critério para pagamento de jeton a título de gratificação, que dispõe o caput deste artigo será instituído por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 31 - A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo Único - A Avaliação Periódica de Desempenho – APD será operacionalizada por meio de programa eletrônico que disponibilizará:

- I – a relação dos servidores a serem avaliados;
- II – a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;
- III – as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;
- IV – os formulários utilizados na APD;
- V – a planilha para apuração das notas;
- VI – a emissão de relatórios;
- VII – as informações que subsidiarão os processos de Progressões.

Art. 32 - O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente em até 15 quinze dias.

Art. 33 - Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Seção III

Das Garantias do Avaliado

Art. 34 - É assegurado ao servidor avaliado:

- I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III - considerando necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"
CAPÍTULO XIX

Da Qualificação Contínua

Art. 35 - O Poder Executivo Municipal poderá instituir o programa de qualificação continuada de modo a possibilitar a participação em treinamentos, cursos de capacitação, aperfeiçoamento, formação ou graduação.

§ 1º - O programa de que trata este artigo adotará grade curricular mínima à qual deverão se submeter todos os servidores de que trata esta Lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo, considera-se:

I - treinamento, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho de determinada tarefa, projeto ou ação, ao qual se vincula o servidor, independentemente do cargo que ocupa e das especificidades de suas atribuições;

II - capacitação, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho das atribuições próprias do cargo ocupado pelo servidor do qual resulte a melhoria de seu desempenho profissional, percepção pessoal, conhecimentos gerais e específicos;

III - formação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas;

IV - graduação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas.

§ 2º - É o Poder Executivo Municipal autorizado a firmar acordos, convênios ou contratos, com organizações de ensino ou entidades classistas para fins de implantação, implementação e manuseio do disposto neste artigo.

CAPÍTULO XX

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

Art. 36 - Sem prejuízo dos direitos e obrigações de que trata esta Lei, são nela enquadrados, mantida a correspondente nomenclatura, os cargos.

Art. 37 - O enquadramento na Tabela Financeira dar-se-á no padrão e na referência que corresponder ao cargo no enquadramento funcional, na conformidade do anexo III, no valor igual ou imediatamente superior ao valor do vencimento percebido até a data da vigência desta Lei.

Art. 38 - Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá a primeira evolução funcional computado o tempo de efetivo exercício no Município de Guaraí até a vigência desta Lei.

Art. 39º - Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no Município de GUARAI até o início da vigência desta Lei, tendo como base o interstício de 3 (três) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo como base as regras assim especificado:

- I. Até 03 (três) anos, classe A;
- II. De 03 (três) anos até 06(seis) anos, classe B;
- III. De 06 (seis) anos até 09 (nove) anos, classe C;
- IV. De 09 (nove) anos até 12 (doze) anos, classe D;
- V. De 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos, classe E;
- VI. De 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos, classe e F;
- VII. De 18 (dezoito) anos até 21 (vinte e um) anos, classe G;
- VIII. De 21 (vinte e um) anos até 24(vinte e quatro) anos, classe H;
- IX. De 24(vinte e quatro) anos até 27 (vinte e sete) anos, classe I;
- X. De 27 (vinte e sete)) anos até 30 (trinta) anos, classe J;
- XI. De 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos, classe K;
- XII. De 33 (trinta e três) anos até 36 (trinta e seis) anos, classe L;

§ 1º. Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será automaticamente enquadrado na letra "B";

§ 2º - O ocupante de cargo cujo requisito de escolaridade para o ingresso como efetivo seja de:

I - Nível Superior, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de pós-graduação vinculado às atribuições do cargo, é enquadrado no Nível II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;

II - Nível Técnico, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior ou subsequente, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
“DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS”

III - Nível Médio, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;

IV - Nível Fundamental, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Médio, é enquadrado no Nível II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;

V - Nível Fundamental Incompleto, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de nível fundamental completo, é enquadrado no Nível II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;

§ 2º – Os enquadramentos de que tratam os incisos do parágrafo anterior, aplicam-se a partir da vigência desta Lei, beneficiando o servidor.

Art. 40 - Fica estabelecido como data base o dia 1º de março de cada ano, na qual os vencimentos deverão ser corrigido pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, levando em conta os índices inflacionários do período dos últimos 12 (doze) meses, que será negociado com o Sindicato da categoria.

Art. 40 - Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade.

§1º - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos por normas reguladoras da esfera federal e nesta Lei.

§2º - O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por um deles, vedada a acumulação dos mesmos.

§3º - O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

Art. 41 - Haverá permanente controle da atividade de servidor em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI
"DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE PARA TODOS"

§1º - Nos trabalhos insalubres executados pelos seus servidores, o Município é obrigado a fornecer-lhes, gratuitamente, equipamentos de proteção à saúde.

§2º - Os equipamentos, aprovados pelo órgão competente, serão de uso obrigatório dos servidores, sob pena de punição disciplinar.

§3º - A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local não salubre e em serviço não perigoso.

Art. 42 - Na concessão dos adicionais de insalubridade serão observadas as situações específicas disciplinadas na legislação federal.

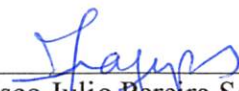
Art. 43 - Os servidores de que trata esta Lei, submetem-se ao regime jurídico do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Guaraí, Estado do Tocantins.

§1º - Serão mantidos todos os direitos e garantias anteriores à vigência desta lei, inclusive todas as regras de enquadramento e evolução funcional horizontal e vertical da Lei nº 40/2005 de 26 de setembro de 2005.

§2º - Serão garantidos aos servidores que adquirirem o direito da Progressão vertical no exercício de 2016, será cumulativa com a Progressão Horizontal.

Art. 44 - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO PACÍFICO SILVA, GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE GUARAI, Estado do Tocantins, aos 14 (quatorze) dias do mês de outubro do ano de 2015.



Francisco Julio Pereira Sobrinho
Prefeito Municipal



ESTADO DO TOCANTINS
CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAI

PROPOSTA DE EMENDA SUPRESSIVA E ADITIVA- 001/2015 ao projeto de lei 192/2015

A Vereadora que esta subscreve, com assento nesta Casa Legislativa, nos termos do artigo 165, Inciso I do Regimento Interno, VEM propor a seguinte emenda supressiva e aditiva ao:

PROJETO DE LEI Nº 192/2015 de 14 de outubro de 2.015, no qual: “ Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Direta do Município de Guaraí-TO, e adota outras providencias”.

ADITIVAR A ALIENA “A” , SUPRIMIR A ALÍNEA “B” DO INCISO III, DO ARTIGO 16 e DO INCISO III DO ARTIGO 19, e SUPRIMIR TODO O ARTIGO 28, DO REFERIDO PROJETO DE LEI EM EPIGRAFE, TODOS COM A MESMA REDAÇÃO, NO QUAL PROPÕE QUE:

FICANDO ASSIM:

A ALÍNEA “A” DOS INCISOS III DOS ARTIGOS 16 E 19 – DO PROJETO DE LEI 192/2015, COM A SEGUINTE REDAÇÃO: *Para o exercício, e outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, desde que o servidor seja cedido com ônus para o órgão cessionário.*

JUSTIFICATIVA:

A propositura desta emenda supressiva tem por base resguardar o servidor que é cedido através de convenio para outros órgãos da união, estado, distrito federal ou município.

Além do, mas, é salutar subscrever a importância do servidor publico em laborar em outras instancias.

Também é importante informar, que lei Estadual semelhante a esta, trata o servidor em igual caso de forma diferente, pois ele garante que seja avaliado o servidor cedido e que este tenha sua progressão, vejamos o que nos diz o art. 13, do CAPÍTULO IV - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO, da Lei 2.669/2012, in verbis:

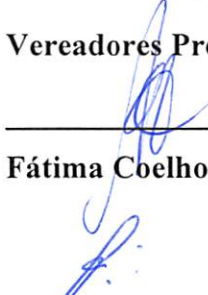
Art. 13. O Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho tem por finalidades:
[...]

§4º O servidor público cedido mediante convênio é avaliado periodicamente pelo órgão cessionário em consonância com as normas relativas à avaliação periódica de desempenho do órgão cedente.

Observamos que este dispositivo, garante ao servidor estatutário estadual uma garantia de que será avaliado periodicamente, é o caso do servidor que é efetivo no estado, mas é cedido para exercer um cargo no poder executivo municipal, temos casos concretos disso, este servidor vai ser avaliado e não vai ser prejudicado quanto a cessão, este direito tem que ser passado aos nossos servidores pelo principio da isonomia, entre outros, que garante a paridade de direitos congêneres.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAI, Estado do Tocantins ao vinte e nove (29) dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze (2015)

Vereadores Proponentes:



Fátima Coelho

Ricardo Gauchim

Donizeth Medeiros



Claudio Alencar



ESTADO DO TOCANTINS
CÂMARA MUNICIPAL DE GUARÁ

PROPOSTA DE EMENDA ADITIVA - 002/2015 ao projeto de lei 192/2015

A Vereadora que esta subscreve, com assento nesta Casa Legislativa, nos termos do artigo 165, Inciso III do Regimento Interno, VEM propor a seguinte emenda modificativa ao:

PROJETO DE LEI Nº 192/2015 de 14 de outubro de 2015, no qual: “ Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Direta do Município de Guará-TO, e adota outras providencias”.

ADITIVA REDAÇÃO AS ALIENAS “C”, “D”, “E” e “F” AMBAS DO ARTIGO 30 DO PROJETO DE LEI EM EPIGRAFE, NO QUAL PROPÕE SEGUINTE REDAÇÃO ADITIVA:

ONDE SE LÊ:

c)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível fundamental;

d)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível médio;

e)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível médio técnico;

f)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ocupante do cargo de nível superior;

PROPÕE QUE SE LEIA:

c)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível fundamental;

d)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio;

e)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio técnico;

f)01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível superior;

JUSTIFICATIVA:

Prezados colegas, em nosso país é livre a associação a sindicato e atrelar o processo avaliativo a apresentação sindical através de carta sindical é forçar os servidores a se sindicalizar, o que não é ruim, porem é salutar resguardar os servidores de uma obrigação que a nossa constituição veda.

Além mas, não se tem noticia deque há alguma sindicato municipal em pleno funcionamento, ou mesmo se os servidores estão todos sindicalizados.

Assim, deixando os dispositivos como esta, irá travar o processo de avaliação, ficando em prejuízo os servidores de maneira geral.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUARÁ, Estado do Tocantins ao dezenove (19) dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze (2015)

Vereadores Proponentes:


Fátima Coelho


Ricardo Gauchim


Donizeth Medeiros


Claudio Alencar



ESTADO DO TOCANTINS
CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAI

PROPOSTA DE EMENDA ADITIVA - 004/2015 ao projeto de lei 192/2015

A Vereadora que esta subscreve, com assento nesta Casa Legislativa, nos termos do artigo 165, Inciso III do Regimento Interno, VEM propor a seguinte emenda modificativa ao:

PROJETO DE LEI Nº 192/2015 de 14 de outubro de 2015, no qual: “ Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Direta do Município de Guaraí-TO, e adota outras providencias”.

ADITIVA REDAÇÃO AO ARTIGO 40 E RENUMERA O ART. 40, PARA 40-A DO PROJETO DE LEI EM EPIGRAFE, NO QUAL PROPÕE QUE SEJA ADITIVADO O REFERIDO ARTIGO COM A SEGUINTE REDAÇÃO:

ONDE SE LÊ:

Art. 40 - Fica estabelecido como data base o dia 1º de março de cada ano, na qual os vencimentos deverão ser corrigido pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, levando em conta os índices inflacionários do período dos últimos 12 (doze) meses, que será negociado com o Sindicato da categoria.

Art. 40 - Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade.

PROPÕE QUE SE LEIA:

Art. 40 - Fica estabelecido como data base o dia 1º de março de cada ano, na qual os vencimentos deverão ser corrigido pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, levando em conta os índices inflacionários do período dos últimos 12 (doze) meses, que será negociado com o Sindicato da categoria, ou representante servidor efetivo, no caso de não haver sindicato da categoria.

Art. 40-A - Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade.

JUSTIFICATIVA:

Com fundamento em preceitos constitucionais, no qual é garantido a faculdade de livre associação sindical e também no sentido de resguardar a efetivação do dispositivo normativo que regulamenta a data base, o aditivo proposto tem o condão de assegurar a participação de representantes da categoria mesmo se não tiver sindicato instituído no âmbito municipal.

Ressaltando que um sindicato dos servidores municipais de Guaraí é muito importante para os servidores, mas é valido mencionar que não se tem noticia de um sindicato ou sindicatos do município atuando plenamente, e que muitos servidores ainda não são filiados ou não tiveram oportunidade ou mesmo informação de que exista um sindicato municipal legalmente constituído em nosso município.

Assim, esta propositura aditiva é para trazer mais segurança aos servidores para que esta lei tenha efetividade.

No caso do aditivo da letra “A”, ao artigo 40, se faz necessário para renumeração do mesmo, pois no projeto a dois artigos com a mesma numeração.

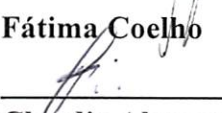
SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAI, Estado do Tocantins ao dezenove (19) dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze (2015)

Vereadores Proponentes:


Fátima Coelho


Ricardo Gauchim


Donizeth Medeiros


Claudio Alencar