

**INSTITUI O SISTEMA DE CARREIRA DOS
SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE
CURRALINHO E FIXA AS SUAS DIRETRIZES
E DA OUTRAS PROVIDENCIAS.**

O PREFEITO DE MUNICÍPIO DE CURRALINHO, FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI.

**CAPITULO I
DAS DEPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º – Fica instituído o Sistema de Carreira na Administração pública, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentados nos precípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Art. 2º - Os cargos de administração pública municipal direta, das autarquias, inclusive as de regime especial e das fundações públicas, serão organizadas providos em carreira, observadas as diretrizes estabelecidos nesta lei.

**CAPITULO II
DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA**

Art. 3º - As carreiras serão organizadas em classes de cargos dispostas de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades do órgão ou entidade.

Parágrafo único: As carreiras poderão compreender classes de cargos do mesmo grupo profissional, reunidos em segmentos destinos, de acordo com a escolaridade exigível para o ingresso, nos níveis básico, médio e superior,.

Art. 4º - O cargo público como unidade da estrutura organizacional é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário .

Art. 5º - As carreiras serão estruturadas em classes e estas desdobradas em padrões, correspondentes aos respectivos níveis de vencimento.

§ 1º - Classe é a divisão básica da carreira agrupando os cargos da mesma denominação, segundo nível de atribuições e responsabilidades.

§ 2º - Do conteúdo das classes constará a descrição das atribuições, de acordo com o grau de complexidade e responsabilidade, necessários para o desempenho inclusive das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

Art. 6º - As carreiras serão constituídas distintamente pelos cargos cujas atividades:

I – Sejam típicas, exclusivas e permanentes do Município e exijam qualificação profissional e específica;

II – Encontrem correspondência no setor provado, podendo essas atividades ser de natureza finalística , sistemática ou comum a todos os órgãos ou entidades.

Parágrafo único: As carreiras de que trata o inciso II deste artigo, poderão compreender cargos orientados para uma ou mais especialidades.

Art. 7º - Integrarão os planos de carreira, as funções de direção, chefia, assessoramento e assistência, em correlação com os cargos das carreiras, correspondendo:

I –As de direção, aos cargos situados nos níveis hierárquicos superiores;

II – As de chefia aos cargos situados nos níveis intermediários e iniciais;

III – As de assessoramento, aos cargos que exijam desempenho de atividades qualificadas e complexas, nos níveis superior e intermediário;

IV – As de assistência, aos cargos que exigem desempenho de atividades simples e auxiliares, em todos os níveis .

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

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

- a) - Perfil profissional correspondente as exigências do cargo;
- b) desempenho nos cargos anteriores de direção, chefia, assessoramento e assistência, executados os casão de primeira investidura.
- c) Formação gerencial específica.

§ 3º - No âmbito de cada órgão ou entidade será estabelecida a correlação entre a classe e o nível das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

CAPITULO III O INGRESSO

Art. 8º - Os cargos de provimento efetivo no serviço publico municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial do respectivo nível da carreira, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso publico de provas ou de provas de títulos.

§ 1º - Excepcionalmente, no nível superior, poderá ocorrer ingresso para o primeiro padrão da classe seguinte e a inicial, até o limite Maximo de 20% (vinte por cento) dos cargos da respectivas classe observado o disposto neste artigo.

§ 2º - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso nos cargos:

- a) – Nível básico, comprovante de escolaridade ate a 8ª. serie do 1º grau;
- b) de nível médio, certificado de curso de 2º grau e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada.
- c) De nível superior, diploma de curso superior.

Art. 9º - O concurso publico será realizado em duas etapas, ambas de caráter eliminatório, compreendendo:

I – Na 1ª. etapa provas ou provas e títulos;

II – Na 2ª. etapa – programa de formação inicial;

§ 1º - A matricula do candidato no programa de formação inicial dar-se-á ate o limite de vagas determinado no edital de abertura do concurso publico.

§ 2º - Os candidatos aprovados na primeira etapa do concurso e matriculados no programa de formação inicial perceberão ajuda financeira nos limites e condições a serem fixadas em regulamento, salvo opção pelo vencimento ou salário e vantagens do cargo ou emprego efetivo, se pertencentes a administração direta, indireta ou funcional.

Art. 10º - Concluídas as duas etapas do concurso e homologadas os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento.

Art. 11º - O funcionário uma vez nomeado, cumprira estágio probatório de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, e na forma desta lei.

Art. 12º - As pessoas portadores de deficiência, serão nomeadas para vagas que lhes forem destinadas, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento especifico.

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

SEÇÃO I DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13º - O desenvolvimento do funcionário na carreira ocorrera mediante progressão, promoção, acesso e ascensão a seguir definidas:

I – Progressão é a passagem do funcionário de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanencia na carreira.

II – Promoção é a passagem do funcionário de uma classe para a imediatamente superior do respectivo grupo da carreira e que pertence, obedecendo os critérios de avaliação de desempenho e qualificação profissional.

III – Acesso, é a investidura do funcionário na função de direção, chefia, assessoramento e assistência, segundo os critérios estabelecidos no art. 7º desta lei.

Art. 14º - Ascensão é a passagem do funcionário da última classe de nível básico para a primeira do nível médio e da última deste para a primeira do nível superior, na mesma carreira.

§ 1º - A ascensão depende de habilitação em concurso público, na forma do artigo 9º desta lei.

§ 2º - A terça parte das vagas existentes, fixadas no edital de concurso será reservada para funcionários de carreira em que se promove a ascensão, os quais terão classificação distinta dos demais concorrentes.

§ 3º - As vagas referidas no parágrafo anterior que não forem providas serão automaticamente destinadas aos demais candidatos habilitados no concurso.

Art. 15º - Para efeito de desempate a ser procedida na progressão, promoção e acesso serão considerados sucessivamente os seguintes critérios:

- a) – Classificação em concurso público;
- b) – Maior tempo de serviço na classe;
- c) Maior tempo de serviço na carreira ;
- d) Maior Tempo de serviço público municipal.
- e) Maior tempo de serviço público geral;
- f) O de maior prole; e
- g) O mais idoso.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16º - A avaliação de desempenho no estágio probatório, na progressão na promoção e no acesso levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

I – Produtividade;

II – Iniciativa;

III – Cooperação;

IV – Qualidade do trabalho;

V – Responsabilidade.

Art. 17º - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo funcionário 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 – Contribuição do funcionário para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;

III – Periodicidade;

IV – Comportamento observável do funcionário;

V – Conhecimento, pelo funcionário do resultado da avaliação.

Art. 18º - Será instituída em cada órgão ou entidade uma comissão de caráter permanente com o fim de avaliar os funcionários de carreira.

§ 1º - A comissão será constituída de no Máximo 07 membros e presidida pelo titular de cargo de segunda linha hierárquica do órgão ou entidade e integrada pelos dirigentes dos escalões superiores, inclusive o de pessoal que funcionara como secretário e executivo.

§ 2º - Poderão ser adotados processos de auto avaliação do funcionário ou da avaliação com participação de integrantes de sua carreira.

Art. 19º - Observado o disposto nos artigos 16 e 17, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar características adicionais com o fim de atender as necessidades específicas dos órgãos ou entidades.

SEÇÃO III DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20º - A qualificação profissional, como base da valorização do funcionário, compreenderá programa de formação inicial constituído de segmentos teóricos e

práticos e programas regulares de aperfeiçoamento e especialização de natureza gerencial, para fins de promoção e acesso.

Art. 21º - A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira e atenderá, quanto:

I – Formação inicial – preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos das carreiras, transmitido-lhes conhecimento, métodos, técnicos e habilitações adequadas; e

II – Programas regulares de aperfeiçoamento e especialização complementação e atualização de formação inicial, habilitando o funcionário para o desempenho beneficente das atribuições inerentes a respectiva classe e a classe imediatamente superior, inclusive para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

§ 1º - Quando o funcionário atingir no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos padrões da classe a que pertence, poderá se inscrever nos concursos regulares de qualificação profissional para fins de promoção.

§ 2º - As áreas básicas de conhecimento, as habilidades e técnicas, inclusive de gerência;

a) – as áreas básicas de conhecimento as habilidades e técnicas necessárias, inclusive as de gerência;

b) Os critérios de avaliação dos programas de qualificação profissional;

c) A duração dos cursos de aperfeiçoamento e especialização para promoção e acesso.

Art. 22º - Os concursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas com este fim ou pelas unidades dos órgãos do sistema de pessoal civil.

Art. 23º - Além dos cursos regulares poderão ser oferecidos outros que aprimorem o desempenho funcional.

Art. 24º - Será estabelecida em regulamento a duração mínima do programa de formação inicial que, para os níveis médios e superior das carreiras de que trata o artigo 6º, inciso I desta lei, será de três e seis meses, respectivamente.

CAPITULO V DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 25º - Os quadros de pessoal dos órgãos ou entidade de que trata o art. 2º serão organizados de acordo com as diretrizes desta lei e deverão compreender:

I – Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração;

II – Os cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras;

III – As funções de direção, chefia, assessoramento e assistência;

Parágrafo único: Os quadros de pessoal especificarão as atribuições dos cargos e fixarão o seu número pelas classes de cada carreira.

Art. 26º - São os seguintes os cargos de livre nomeação e exoneração que integrarão os quadros de pessoal da administração pública municipal:

I – Assessor jurídico;

II – Procurador Municipal;

III – Secretário Geral;

IV – Diretor de Departamento;

V – Chefe de Gabinete;

VI – Assessores no percentual de 20% (vinte por cento) Assessores de departamento.

Art. 27º - Constará ainda como anexo, o quadro de pessoal, a relação dos cargos em extinção, constituída pelos funcionários não optantes pelo sistema de carreira ou inabilitados no concurso de efetivação e que refere o artigo 36 desta lei.

CAPITULO VI DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL

Art. 28º - O poder executivo manterá o sistema de pessoal, cabendo ao órgão coordenar, supervisionar e orientar a implantação e a administração dos planos de carreira a serem propostos pelos órgãos ou entidades de que trata o artigo 2 desta lei.
Parágrafo único: O órgão central expedirá as normas e instruções necessárias e uniformidade do sistema.

Art. 29º - Caberá aos órgãos setoriais, cumulativamente a coordenação e orientação das unidades seccionais.

Parágrafo único: Os órgãos setoriais poderão propor a alteração das atribuições das carreiras as especificações de suas classes, os planos de desenvolvimento, a avaliação de desempenho e qualificação profissional e outras medidas que permitam o aperfeiçoamento do sistema de pessoal.

Art. 30º - Objetivando a racionalização e a continuidade de suas atividades, cada órgão ou entidade estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos de carreira, de acordo com as suas disponibilidades orçamentárias.

Art. 31º - Será admitida a transferência de funcionário de carreira ou de quadro em extinção na forma do que dispuser o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais.

CAPITULO VII DA IMPLANTAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA

Art. 32º - A implantação dos planos de carreira será precedida de :

I – Revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem assim das atividades sistemáticas ou comuns;

II – Redimensionamento da força de trabalho;

III – Extinção da mão de obra indireta, existente para o exercício das atividades próprias aos cargos de carreiras.

Art. 33º - Os ocupantes de cargos ou empregos pertencentes a quadros permanentes dos atuais planos de cargos dos órgãos ou entidades a que refere o artigo 2º desta lei, poderão ingressar por transposição nos cargos de carreira dos planos de que trata esta lei, mediante opção e desde que:

I – Esteja lotados ou em exercício nos órgãos ou entidades na data da publicação desta lei;

II – Haja compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego ocupado com aqueles dos cargos da carreira e

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

§ 1º - A transposição dos funcionários para os cargos de carreira far-se-á até o limite das vagas existentes, obedecida a seguinte ordem de prioridade:

a) – Ingresso por concurso público;

b) Realização de concurso para ascensão funcional;

c) Realização de processo seletivo para clientela secundária ou geral;

d) Estabilidade no serviço público municipal, na forma do disposto no ar. 19 da ADT – C.Federal.

§ 2º - Os funcionários não enquadrados nas alienas constantes do parágrafo anterior terão seu ingresso nos cargos de carreiras subordinado a habilitação previa em concurso.

§ 3º - No caso de empate na classificação do funcionário serão utilizados critérios de desempate previsto no artigo 15 desta lei.

Art. 34º - O ingresso ou transposição de que trata o artigo anterior será disciplinado em regulamento próprio.

Art. 35º - Os ocupantes de cargo ou empregos não alcançados pelo disposto no artigo 33 e lotados ou em exercício na administração direta, autárquica ou fundacional, em 05 de outubro de 1988 e que permaneceram nesta condição até a Data da publicação desta lei, serão inscritos de ofício em concurso, a ser realizado no prazo Máximo de um ano e uma vez habilitados, poderão ingressar nos cargos de carreira, observados os requisitos dos incisos I e II do artigo 33 desta lei.

Art. 36º - Os funcionários não optantes pelo plano de carreira e os inabilitados no concurso a que se refere o artigo anterior, integrarão os quadros em extinção, sem prejuízo das progressões funcionais a que fazem juz nos respectivos planos.

CAPITULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37º - Os planos de carreira serão instituídos exclusivamente pelas normas estabelecidas nesta lei, não prevalecendo para nenhum efeito as normas aplicadas aos atuais planos de cargos.

Art. 38º - Será procedida a revisão dos proventos e pensões mediante a sua atualização de acordo com a nova classificação dos funcionários em atividade, decorrente da aplicação desta lei.

Art. 39º - Ficam extintos os atuais cargos em comissão, funções de confiança e assemelhados, não absorvidos pelos planos de carreira de que trata esta lei.

Art. 40º - O disposto nesta lei se aplica aos membros do quadro de pessoal do legislativo.

Art. 41º - O poder executivo expedira o regulamento para a execução desta lei, no prazo de noventa dias.

Art. 42º - Os órgãos ou entidades apresentarão suas propostas de planos de carreira no prazo de até oitenta dias, contados a partir da regulamentação desta Lei.

Art. 43º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Curralinho

Curralinho, 13 de Novembro de 1995

ÁLVARO AIRES DA COSTA
PREFEITO MUNICIPAL