

PROTEÇÃO DO DIREITO DE PIMENTA BUENO
REGULAMENTAÇÃO GERAL DOS SERVIDORES

Proj. n. 1177/03
L E I Nº 1.017/G.P/2003

De, 06 de Outubro de 2003.

“Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, estabelece os quantitativos de cargos, define os vencimentos, e dá outras providências”

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE PIMENTA BUENO, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei

FAZ SABER, que a **CÂMARA MUNICIPAL DE PIMENTA BUENO**, aprovou e eu sanciono o seguinte.

L E I

TÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica aprovado, nos termos da presente Lei , o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos – PCCV, dos Servidores Públicos da Educação do Poder Executivo do Município de Pimenta Bueno, que tem por objetivo organizar os Cargos Públicos de Provimento Efetivo, em carreira, fundamentado nos princípios da valorização, profissionalização da atividade pública, bem como assegurar a eficiência da ação do Educador e dos demais cargos inerentes, fundamentado nos seguintes princípios:

PLANO DE CARREIRA DO MUNICÍPIO DE SANTANA DO PARANÁ
PLANO DE CARREIRA DA CARREIRA DE PROFESSOR

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 02

I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim, observados os limites permitidos através da Lei de Responsabilidade Fiscal e pela disponibilidade de pessoal mediante informação prestada pelo titular da pasta;

III - Progressão funcional e promoção baseada na avaliação de desempenho e antiguidade; na titulação ou habilitação;

IV - Tratamento diferenciado para os integrantes do magistério efetivamente lotados em unidade de ensino;

V - Preservação dos índices qualitativos na formação do quadro de carreira;

VI - Manutenção de índices necessários de quantidade de profissionais para garantia de funcionamento das unidades escolares;

VII - Período reservado para estudos e planejamento incluídos na carga horária de trabalho.

Art. 2º - As Carreiras serão organizadas por cargos e classes , observado a escolaridade, a habilitação profissional exigida, a natureza e complexidade, das atribuições a serem exercidas, mantendo correlação com as finalidades dos órgãos ou entidades a que devam atender.

Art. 3º A fixação dos padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório dos servidores públicos municipais observará;

I - A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada Carreira ou Grupo Ocupacional;

II - A capacidade do servidor;

III- Mérito funcional relativamente ao zelo, assiduidade, pontualidade e dedicação ao trabalho ao qual o servidor está afeto;

IV - O tempo de serviço público municipal;

V - Demais requisitos exigidos para aferição dos vencimentos do servidor.

Art. 4º - Integram este Plano de Carreira :

I - Cargos da carreira com funções diretamente relacionadas ao processo ensino-aprendizagem:

- a) Professor;
- b) Especialista em educação;
- c) Monitor de Ensino.

II - Cargos com funções correlatas ao processo ensino aprendizagem com formação em Nível Médio:

- a) Agente Administrativo;
- b) Auxiliar Administrativo;
- c) Auxiliar bibliotecário;
- d) Técnico em computação

III - Cargos com funções correlatas no processo ensino-aprendizagem, com formação em nível fundamental;

- a) Merendeira escolar;
- b) Zeladora;
- c) Vigilantes;
- d) Motoristas;
- e) Cozinheira;
- f) Carpinteiro;
- g) Telefonista.

IV - Cargos com funções correlatas ao processo ensino aprendizagem com formação em Nível Superior:

- a) Psicólogo;
- b) Nutricionista.

Art. 5º - A política de administração e remuneração de pessoal dos servidores da Educação do Município de Pimenta Bueno, será definida por intermédio de órgão colegiado próprio, composto por 07 (sete) membros titulares, designados dentre servidores efetivos, por Ato do Chefe do Poder Executivo sendo que a Presidência da Comissão competirá à Secretaria de Administração, 4 (quatro) servidores da Secretaria Municipal de Educação do Município de Pimenta Bueno e 2 (dois) membros da Diretoria do Sindicato da categoria com maior número de associados na base territorial.

Art. 6º - O Regime Jurídico dos Servidores Públicos da Educação do Município de Pimenta Bueno, e o Celetista (CLT), definido em legislação específica, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei .

Art. 7º - Lei específica estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público.

LEI MUNICIPAL DE PIMENTA BUENO REGULAMENTANDO O EXERCÍCIO DO MAGISTÉRIO

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls.04

CAPÍTULO II DO MAGISTÉRIO COMO PROFISSÃO

Art. 8º - O exercício do magistério é inspirado no respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, em vista à promoção dos seguintes valores:

- I - Amor à liberdade;
- II - Reconhecimento do significado da Educação para formação do homem e desenvolvimento do cidadão e do País;
- III - Empenho pessoal pelo desenvolvimento do educando;
- IV - Participação efetiva na vida da Escola e zelo por seu aprimoramento;
- V - Promoção do senso comunitário entendendo a escola como agente de transformação e integrante no ambiente social e,
- VI - do reconhecimento do trabalho como princípio educativo.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 9º - Para os efeitos da presente Lei , considera-se:

- I - Plano de Carreira: o conjunto de normas e procedimentos que objetivam regularizar a vida funcional dos servidores públicos da Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno ;
- II - Cargo Público: a unidade instituída na organização do serviço público, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas, e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em Lei, podendo ser:
 - a) efetivo: provido mediante aprovação prévia em concurso público;
 - b) de livre nomeação e exoneração: provido por critérios de confiança da Autoridade, de caráter transitório, destinado apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

DECRETO MUNICIPAL N.º 1.017-G.P/2003
PROVIMENTO EFETIVO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 05

III - Servidor Público: pessoa regular e legalmente investida em cargo público;

IV - Grupo Ocupacional: o conjunto de categorias funcionais, reunidas segundo a correlação e afinidades existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho ou grau de conhecimento;

V - Carreira: organização em classes de cargos, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem assim a natureza e complexidade das atribuições a serem exercidas, mantendo correlação com as finalidades do órgão ou entidade a que devam atender.

VI - Classe: a divisão básica da carreira, que agrupa os cargos da mesma denominação, segundo o nível de atribuições e responsabilidades, iniciando-se na A e terminando na E IV;

VII - Referência: o nível integrante da faixa de vencimento básico fixado para a classe, atribuída ao ocupante do cargo em decorrência de sua progressão e por incentivo funcional a título de merecimento ou tempo de serviço;

VIII - Lotação: o número de servidores que devem exercer suas atividades funcionais em cada unidade administrativa ou repartição;

IX - Tabela Salarial: o conjunto de retribuições pecuniárias atribuídas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonada em referências;

X - Progressão Funcional: a passagem do servidor de uma para outra referência, dentro da mesma classe;

XI - Promoção: a passagem do servidor de uma para outra classe seguinte, dentro da mesma carreira;

XII - Vantagens de Natureza Especiais: o reconhecimento do mérito obtido em decorrência dos processos de especialização e de qualificação a que se submete o servidor, bem como o grau de complexidade das respectivas atribuições, encargos específicos ou lotação, sendo devidas exclusivamente aos servidores do Quadro de Provimento Efetivo da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura Municipal Pimenta Bueno;

XIII - Vencimento básico: é a retribuição pecuniária devida ao servidor, pelo efetivo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei por intermédio de Tabelas, não podendo ser inferior a um salário mínimo vigente;

**REGULAMENTO DO FUNCIONAMENTO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, DA CULTURA, DO ESPORTE E DO TURISMO**

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 06

XIV - Vencimentos: é a soma do vencimento básico, acrescido das vantagens relativas ao cargo;

XV - Remuneração: é a soma dos vencimentos com os adicionais de caráter individual e demais vantagem, nestas compreendidas as relativas à natureza ou local de trabalho, gratificação de produtividade, vantagem pessoal ou outras proveniente de direito adquirido, excluídas em qualquer caso:

- a) Diárias;
- b) Ajuda de custo;
- c) Salário-família;
- d) Adicional noturno;
- e) Abono Pecuniário;
- f) Horas extras;
- g) Abono de férias;

Parágrafo Único Fica terminantemente vedada a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS
SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10 - A investidura em cargo público, depende de aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em Lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado de livre nomeação e exoneração por parte da Autoridade competente.

Parágrafo Único - São requisitos básicos para investidura em cargos públicos:

- I - a nacionalidade brasileira ou situação equivalente;
- II - o pleno gozo dos direitos políticos;
- III - estar quites com suas obrigações militares e eleitorais;

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls.07

IV - o nível de escolaridade e habilitação técnicas exigidas para o exercício do cargo;

V - idade mínima de dezoito anos completos à data do concurso público realizado;

VI - aptidão física e mental;

VII - idoneidade moral ilibada.

§ 1º - As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em Lei.

§ 2º - Às pessoas portadoras de deficiência, são assegurados os direitos de se inscreverem em concurso público para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, devendo para tal, serem reservadas, no mínimo, 10% (dez por cento) do total das vagas oferecidas no concurso.

§ 3º - As pessoas afros – descendentes que apresentarem a qualificação exigida por lei, são asseguradas o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos, devendo para tal, serem reservados cota equivalente a ser definida conforme Lei Federal.

Art. 11 - Os cargos de livre nomeação e exoneração destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão exercidas por pessoas de confiança da Autoridade, nas seguintes condições:

I. - Os cargos em comissão serão, no percentual mínimo de 70% (setenta por cento), exercidas por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Educação, e os 30 % (trinta por cento) restante dos cargos, poderão ser exercidos por qualquer cidadão, desde que comprovada idoneidade e qualificação previstas em regulamento.

Art. 12º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo investido em função de confiança ou cargo em comissão, perceberá a gratificação do cargo de provimento em comissão na sua totalidade, sendo-lhe permitido optar pelo vencimento de maior valor.

DECRETO-LEI N.º 1.017/G.P/2003
DE 20 DE JUNHO DE 2003
QUE ESTABELECE
REGULAMENTA
AS CARREIRAS DA CARREIRA DE
PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 08

SEÇÃO II

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 13 - O desenvolvimento dos servidores nas carreiras de que trata esta Lei, dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de uma referência para a seguinte, dentro de uma mesma classe, observado o interstício mínimo de dois anos em relação à progressão imediatamente anterior, dar-se-á em épocas e sob critérios fixados em regulamento, de acordo com o resultado da avaliação formal de desempenho.

Art. 14 - A progressão funcional dos servidores da Educação, de uma para outra referência, dar-se-á por merecimento, com interstício necessário de dois em dois anos, relativo à última progressão, atendendo critérios de avaliação em pontos apurados da seguinte forma:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - conhecimento do trabalho;
- III - responsabilidade e disciplina;
- IV - eficiência e objetividade;
- V - cooperação e iniciativa;
- VI - relações humanas;
- VII - participação com aproveitamento em curso de capacitação ou aperfeiçoamento profissional.

§ 1º - Não concorrerá à progressão funcional por merecimento o servidor que deixar de alcançar a pontuação mínima de 70,0 (setenta) pontos na soma geral de avaliação de que trata este artigo, em uma escala de zero a cem (0 A 100) pontos.

§ 2º - A progressão horizontal dar-se-á a cada dois anos de efetivo exercício na carreira, mediante avaliação de desempenho, ficando a devida razão no percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre o vencimento básico, conforme consta na tabela do referido projeto.

§ 3º - A promoção é a movimentação do servidor de uma classe para a classe seguinte, da mesma carreira e cargo, observado o interstício mínimo de dois anos em relação à promoção imediatamente anterior, e dependerá cumulativamente do resultado da avaliação formal do desempenho da participação em curso de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação e outras formas de aperfeiçoamento profissional previsto em Lei Federal nº 8.112/90.

DECRETO MUNICIPAL N.º 1.017
DE PIMENTA BUENO - RIO GRANDE DO SUL

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 09

§ 4º - São vedadas a promoção e a progressão funcional durante o estágio probatório, contando-se no entanto, este, como tempo do primeiro interstício.

Art. 15 - Um terço do número de cargos da carreira, será destinado ao preenchimento para cada classe respectiva, desconsideradas as frações, ficando estas integrantes da classe inicial.

Parágrafo Único A promoção dar-se-á dentro dos limites de vagas de cada classe.

DA AVALIAÇÃO

Art. 16 - O servidor, submeter-se-á a uma avaliação anual para medir o seu desempenho, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Conhecimento do trabalho;
- c) Responsabilidade;
- d) Disciplina;
- e) Eficiência e objetividade;
- f) Cooperação e iniciativa;
- g) Relações humanas;
- h) Participação com aproveitamento em cursos de capacitação ou aproveitamento profissional;
- i) Adaptação.

Art. 17 - Ao longo de sua vida funcional, para efeito de progressão horizontal, Professor e o Especialista ocupantes de cargo na área da Educação da Prefeitura Municipal de Pimenta Bueno, serão avaliados pelo corpo técnico pedagógico administrativo da escola que por sua vez serão avaliados por meio de normas definidas bem como as demais categorias que serão avaliadas pelo corpo técnico administrativo e pela Comissão de Avaliação de Servidores (COMAS), nomeada pelo Poder Executivo Municipal, constituída por representantes das Secretarias Municipais e entidades da classe, conforme dispuser o regulamento desta lei, com base nos critérios definidos no artigo anterior.

Art. 18 - Objetivando o desenvolvimento na carreira do servidor, será criada Comissão Permanente de Avaliação e Promoção(COMPAP), que será presidida pelo Diretor do Departamento de Recursos Humanos, na qualidade de membro nato, e provimento efetivo da prefeitura, 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Educação e 02 (dois) representantes do Sindicato com maior número de associados na base territorial, em sistema de rodízio trienal do seus membros designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, com a

**REGULAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO PARA APROVAÇÃO DE PROFESSORES
DO MUNICÍPIO DE PIMENTA BUENO - RONDÔNIA**

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 10

competência de coordenar os trabalhos relativos às promoções e de supervisionar o processo de avaliação do desempenho.

Art. 19 - A avaliação de desempenho e os cursos necessários às promoções, serão regulados por Ato de Chefe do Poder Executivo Municipal, que definirá as condições e critérios próprios.

Art. 20 - As avaliações serão realizadas anualmente nos meses de março e setembro, contando os seus efeitos financeiros a partir dos meses de abril e outubro, para os servidores que completarem o interstício exigido, até os meses de fevereiro e agosto, respectivamente.

Art. 21 - O servidor pertencente ao quadro de provimento efetivo da Educação da Prefeitura Municipal de Pimenta Bueno, cedido para outro órgão público que não integre o Município de Pimenta Bueno, não concorrerá ao desenvolvimento funcional, ainda que optante pelo vencimento do cargo efetivo do órgão de origem.

Art. 22 - Não serão ainda, objeto de avaliação de desempenho para promoção e/ou progressão, os servidores que se encontrem nas seguintes condições:

I - disponibilidade;

II - licenciado para tratamento de interesse particular;

III - licença para tratamento de saúde;

IV - suspensão disciplinar;

V - prisão decorrente de sentença judicial transitada em julgado.

SEÇÃO III

DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

Art. 23 - Para o cargo de professor o ingresso será na classe a que tiver prestado concurso público, podendo ser enquadrado às classes superiores, atendidos aos seguintes critérios:

a) possuir a qualificação mínima exigida para a classe a que pretendem se promover;

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 11

Art. 24 - O enquadramento de classe vigorará a partir da data em que o interessado apresentar o requerimento, acompanhado do comprovante da nova habilitação;

§ 1º - Automaticamente será inserido na carreira em que estiver se habilitado , em consequência deste ato o servidor sempre receberá salário superior ao recebido na classe anterior;

Art. 25 - O Professor promovido ingressará na mesma referência da nova classe, e fica obrigado a exercer também, se necessário, atividades docentes da habilitação anterior á promoção;

§ 1º - A promoção de que trata o Art. Anterior, será o de equiparação de salário dentro da classe em promoção;

Art. 26 - O Plano de Carreira de que trata esta Lei, constitui-se de:

I - composição dos Grupos Operacionais;

II - transposição dos Cargos Efetivos;

III - enquadramento dos Cargos e das Classes;

IV - hierarquização dos Cargos;

V - tabelas de vencimento básico.

Art. 27 - Os atuais cargos de provimento efetivos ficam reestruturados e nominados na forma do Anexo I desta Lei, observando-se para enquadramento dos servidores, a correlação estabelecida no Anexo II (Tabela de Enquadramento).

Art. 28 - Os vencimentos básicos dos cargos das carreiras previstos nesta Lei, passam a ser os constantes do Anexo IV.

Art. 29 - Os cargos de provimento efetivos previstos nesta Lei, ficam estruturados em carreira, segundo a correlação e afinidade das atividades, aplicação de conhecimentos e nível de escolaridade, nos seguintes Grupos Ocupacionais, obedecidos os seguintes requisitos mínimos para seus integrantes;

I - Grupo Educacional de Apoio Operacional – GEAOA –
escolaridade mínima alfabetizada;

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 12

II - Grupo Educacional de Apoio Operacional – GEAOQ –
escolaridade mínima correspondente a 4^a série do ensino fundamental;

III - Grupo Educacional de Apoio Administrativo – GEAAO –
escolaridade mínima correspondente a 8^a série do ensino fundamental;

IV - Grupo Educacional de Apoio Administrativo– GEAAS –
escolaridade mínima correspondente ao 2º grau do ensino médio e formação profissional compatível;

V - Grupo Educacional Nível Superior – GENS – formação profissional de nível superior, com registro no órgão representativo da classe, nos termos da Lei;

VI – Grupo Educacional Magistério - GEMG – formação de 2º grau em magistério ou nível de 2º magistério com adicional;

VII - Grupo Educacional Monitor - GEME – formação de ensino 2º grau, termo que equivale ao Professor leigo.

Parágrafo Único – O Monitor de ensino que não se habilitar em Magistério por ocasião da vigência desta lei, não será enquadrado neste Plano de Carreira. O servidor será remanejado para outra função, prioritariamente para a Secretaria de origem.

§ 1º Em anexos desta Lei, serão descritas as atividades, denominações, classe e referência, bem como descrições sumárias das tarefas típicas, habilitação profissional e jornada de trabalho inerentes aos cargos dos respectivos Grupos Ocupacionais.

Art. 30 - Ficam resguardadas as situações de incorporações e aquisição de quinquênio estabelecidos em lei, para os servidores que até a data da publicação desta Lei, tenham completado o tempo suficiente para a sua concessão.

Parágrafo Único Os direitos de que cuidam deste artigo, integram os proventos de aposentadoria e pensão dos servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Pimenta Bueno;

Art. 31 - O concurso público destinado a apurar a qualificação intelectual e profissional exigida para a investidura em classe inicial, terá caráter eliminatório e classificatório, realizado em uma ou mais etapas, podendo ser de provas ou de provas e títulos.

Art. 32 - O concurso público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

Parágrafo Único Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidatos aprovados em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

SEÇÃO IV

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 33 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, por período de 03 (três) anos de efetivo exercício, durante a qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação de acordo com regulamento próprio, observado os seguintes fatores;

I – Assiduidade

II – Disciplina

III - Capacidade de iniciativa

IV – Produtividade

V - Responsabilidade

Art. 34 - Durante o estágio probatório o servidor não concorrerá a qualquer forma de desenvolvimento na carreira.

Art. 35 - O servidor só perderá o cargo efetivo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

CAPÍTULO IV

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 36 - O Quadro Geral de Pessoal é constituído pelo somatório dos cargos existentes na Secretaria Municipal de Educação, da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, conforme dispõe a Lei Complementar nº 149 de 30 de Agosto de 1.989, e normas que a completam.

**LEI MUNICIPAL DE PIMENTA BUENO
REGULAMENTANDO O QUADRO DE PROVIMENTO
EM COMISSÃO E FUNÇÃO**

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 14

Parágrafo Único O Executivo Municipal, através de Decreto, estabelecerá a Tipologia necessária à execução das atividades de cada unidade escolar, bem como da sede da Secretaria Municipal de Educação, observados os limites legais do Quadro Geral de Pessoal.

Art. 37 - O Quadro de Provimento em Comissão e Função Gratificada da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, obedecerá aos quantitativos e símbolos previstos no Anexo IV, desta Lei.

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 38 - Os ocupantes do cargo de professor, classe I, II, III em docência, poderão ter carga horária de trabalho de 40 (quarenta) e 20 (vinte) horas semanais e as demais categorias de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais conforme C L T.

§ 1º - Os professores ficam sujeitos a jornada de trabalho de: 40 (quarenta) horas e de 20 (vinte) horas semanais, cumprindo-as da seguinte forma:

I - Os professores sujeitos à 20(vinte) horas semanais terão jornada de 16 (dezesseis) horas relógio de regência de sala de aula e 04 (quatro) horas de planejamento escolar supervisionado na escola, local de trabalho;

II - Os professores sujeitos à 40 (quarenta) horas semanais terão jornada de 32 (trinta e duas) horas relógio de regência de sala de aula e 08 (oito) horas de planejamento escolar supervisionado na escola, local de trabalho;

III - Horas atividades são as destinadas a programação e preparação e do trabalho didático, a colaboração com atividades de Direção e Administração da Escola, visando ao aperfeiçoamento profissional e a articulação com as comunidades;

§ 1º - É permitido na forma constitucional, ao ocupante do cargo de professor, a acumulação de cargos, assim especificados:

- a)** a de dois cargos de professor;
- b)** a de um cargo de professor com outro técnico ou científico.

§ 2º - Ao ocupante do cargo de professor em regime de dedicação exclusiva admitir-se-á:

- a)** participação em órgãos de deliberação coletiva relacionadas à educação;
- b)** colaboração temporária, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizado pela Secretaria Municipal de Educação;

REGULAMENTO DA LEI MUNICIPAL DE PIMENTA BUENO

Lei nº 1.017/G.P/2003 - Pimenta Bueno, 20 de outubro de 2003 - Diário Oficial da União - 20 de outubro de 2003.

Cont, da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 15

- c) participação em comissão julgadora ou verificadora, relacionadas com o ensino;
- d) percepção de direitos autorais ou correlatos.

§ 3º - Para atender aos interesses e necessidades da administração será admitido ao professor o exercício de hora-aula- excedente em caráter emergencial e temporário, conforme regulamento próprio que será expedido pelo Executivo Municipal.

Parágrafo Único - O horário de planejamento de que trata o inciso I e II poderão ser definidos de acordo com a proposta pedagógica da escola.

Art. 39 - Os especialistas de educação ficam sujeitos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Único - É permitido na forma constitucional, ao ocupante de cargo de especialista em educação, à acumulação de um cargo de especialista de educação com outro de professor.

Art. 40 - O exercício do cargo em comissão, exigirá de seu ocupante, integral dedicação ao serviço e poderá ensejar sua convocação sempre que houver interesse da administração.

DOS CARGOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 41 - Aos cargos de provimento efetivo e os cargos de provimento em função gratificada da área de educação da Prefeitura Municipal de Pimenta Bueno, são os constantes do Anexo IV;

§ 1º - A composição numérica dos cargos efetivos e funções públicas é a constante no anexo III, e seus níveis de escolaridade, são os constantes no anexo III;

§ 2º - O exercício do magistério far-se-á dentro de condições mínimas de distribuição de alunos, por classe e por série;

Art. 42 - A partir da vigência desta lei, os cargos de Diretor e Vice-Diretor das unidades escolares, serão eletivos exercidos por funcionários efetivos, devidamente habilitados em administração escolar.

I - Na ausência ou falta do Administrador Escolar, fica o processo eletivo a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal, indicar de 02 (dois) à 03 (três) nomes de funcionários efetivos habilitados para comporem as chapas que concorrerão aos cargos de Diretor e Vice-Diretor das Escolas e Centros de Educação Infantil da rede municipal.

II - As gratificações por escola, obedecerá a regra da Tipologia escolar, excetuam se as escolas multisseriadas;

Art. 43 - Os profissionais em função e natureza técnico-pedagógica e administrativas atuarão, conforme suas especialidades:

- a) no ensino fundamental e na educação infantil, os portadores de habilitação específica de magistério de grau superior, obtida em curso de Licenciatura Plena prioritariamente;
- b) no âmbito da administração escolar, os portadores de habilitação específica de magistério de grau superior, obtida em curso de Licenciatura Plena prioritariamente;

CAPÍTULO V **DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Art. 44 - A capacitação funcional, compreenderá cursos de formação inicial, constituídos de módulos teóricos e práticos e programas permanentes de aperfeiçoamento e especialização correspondentes à natureza e às exigências dos diferentes Grupos Ocupacionais e classes da carreira.

Art. 45 - Fica criado na Secretaria Municipal de Educação – SEMEC, o Programa Permanente de Capacitação Funcional, a ser disciplinado por ato do Poder Executivo Municipal, com a finalidade de atender ao desenvolvimento dos recursos humanos dos servidores públicos municipais da Educação, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da publicação desta Lei Complementar.

§ 1º O Programa Permanente de Capacitação de Pessoal será planejado, organizado e executado, pelo órgão competente, com periodicidade semestral, de forma integrada ao Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos, tendo por objetivo:

I - no curso de formação básica, a preparação dos servidores ali compreendidos, objetivando aferir-lhes a aptidão e o potencial de trabalho e a suplementar e transmitir conhecimentos, métodos e técnicas;

II - nos programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, a habilitação dos servidores para o adequado desempenho das suas atribuições;

III - nos programas da capacitação para direção e assessoramento, assistência e chefia, a habilitação para o exercício de cargo em comissão e funções gratificadas;

IV - em outros programas, a atualização e a obtenção de conhecimentos complementares ligados à formação geral, inclusive relações humanas e sociais.

§ 2º É vedada a alegação de necessidade de serviço, visando impedir a participação do funcionário em atividades de treinamento.

§ 3º Os eventos do Programa serão objetos de cronogramas estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, realizando-se, preferencialmente, fora do horário de expediente.

Art. 46 - Os cursos de formação básica e os programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, poderão ser realizados diretamente pelo poder Executivo Municipal ou mediante convênios, acordos, ajustes ou contratos com instituições de prestação de serviços especializados, observada a legislação pertinente.

Art. 47 - A participação do servidor em Programa Permanente de Capacitação, constitui condição essencial para o seu desenvolvimento na carreira, conforme restar definido em Ato do Poder Executivo.

CAPÍTULO VI

DA LOTAÇÃO

Art. 48 - Lotação é a força de trabalho, qualitativa e quantitativa necessárias ao desenvolvimento das atividades normais e específicas dos órgãos da Administração Direta do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único A lotação própria da Secretaria Municipal de Educação, ou órgão em nível equivalente, será estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, observada a lotação geral fixada em lei.

Art. 49 - Estabelecida a lotação de que trata o artigo anterior, o Órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, constituir-se-á em centro de lotação de cargos e exercerá o controle de provimento.

Art. 50 - Os servidores que excederem a lotação dos órgãos ou entidades, serão:

I - Remanejados para o Órgão de Recursos Humanos, onde passarão à disponibilidade remunerada proporcional ao seu tempo de serviço, até serem aproveitados em outros órgãos, e se constituirão em força de trabalho suplementar;

II - De forma alguma se admitirá a exoneração dos funcionários que excederem a lotação dos órgãos ou entidades pertencentes à Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, sendo os mesmos estáveis, na forma

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003 fls. 18
do disposto no art. 19, do ADCT, embora tenham estes sidos admitidos com ou sem concurso público de provas ou de provas e títulos;

III - No caso da despesa com pessoal da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, exceder a 54% (cinquenta e quatro por cento) das suas receitas corrente, o Chefe do Executivo Municipal adotará medidas de redução de suas despesas, com o objetivo de adequá-las ao limite legal.

Art. 51 - A movimentação de servidores entre os órgãos municipais, quando for o caso, será processada voluntariamente ou a pedido do próprio funcionário ou de outro órgão, através de ato do Chefe do Executivo Municipal, respeitadas as suas respectivas lotações e, observados os Grupos Ocupacionais, os Cargos e as Classes a que pertencer, vedado o desvio de função.

Parágrafo Único Em nenhuma hipótese se admitirá a movimentação de servidores “ex officio”, e nem ao menos como forma de punição deste, a não ser mediante processo disciplinar, em que lhe seja assegurado o direito de ampla defesa.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 52 - Os atuais ocupantes de cargos de provimento efetivos, de carreira, em exercício na Secretaria Municipal de Educação do Município de Pimenta Bueno, cujas características se identifiquem com os cargos integrantes dos Grupos Ocupacionais instituídos por esta Lei, serão enquadrados por transposição, mediante ato do Prefeito Municipal, com base na Linha de Transposição objeto do Anexo I.

Parágrafo Único A transposição para novos cargos e a devida disposição nas respectivas classes e referências, far-se-á mediante a apuração do tempo efetivo de exercício no cargo atual, escolaridade e a qualificação técnica, atendido o disposto no Enquadramento Funcional objeto do Anexo V.

Art. 53 - A Linha de Transposição dos cargos integrantes dos Grupos Ocupacionais obedecerá aos seguintes critérios:

I - Os cargos existentes da mesma natureza e idêntica denominação, serão mantidos;

II - Os cargos existentes com denominações diferentes e funções da mesma natureza, ficarão identificados em cargo de uma única denominação;

III - Os cargos existentes cujas funções estejam contidas em cargo de múltiplas profissões, permanecem identificados em cargos representativos de múltipla profissão.

Art. 54 - Os servidores que na data da publicação desta Lei, estiverem com o cargo suspenso em virtude de licença para o trato de interesses particulares, serão enquadrados por ocasião de seu retorno ao serviço.

Art. 55 - Fica assegurado ao servidor inativo, a transposição do cargo pelo mesmo ocupado quando da sua passagem para a inatividade, para o cargo objeto do Plano de Carreira, Cargos e Vencimento de que trata esta Lei, sem prejuízo da remuneração pelo mesmo percebida.

Art. 56 - Serão expedidas normas complementares para o enquadramento de que trata este Capítulo, através de Decreto do Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII

DA POLÍTICA DE VENCIMENTOS

Art. 57 - Os vencimentos a serem fixados com base nesta Lei, em hipótese alguma, poderão ser inferiores ao que hoje percebem a título de remuneração, incluídos o padrão e as vantagens pecuniárias que atualmente percebem os servidores, salvo se estiverem em desacordo com o teto previsto no art. 37, inciso XI, da CF de 1988 c/c art. 29 da Emenda Constitucional nº 19/98.

Art. 58 - O teto do vencimento dos servidores da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, não poderá, de maneira alguma e sob qualquer pretexto exceder os subsídios mensais dos ministros do Supremo Tribunal Federal e, na forma do art. 37, inciso XI da CF de 1988.

§ 1º O piso do vencimento dos servidores da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, para a classe e referência iniciais, não será jamais inferior a um salário mínimo vigente na data da entrada em vigor desta Lei.

§ 2º O vencimento de que trata esta Lei, estará protegido pelo princípio da irredutibilidade, na forma prevista no art. 37, inciso X, XI e XV da CF de 1988, com a nova redação que lhe foi dado pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.

Art. 59 - A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório, observará:

~~REGULAMENTO TÉCNICO DA POLÍTICA DE VENCIMENTO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PIMENTA BUENO~~
~~REGULAMENTO TÉCNICO DA POLÍTICA DE VENCIMENTO~~

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 20

I - A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - Os requisitos para a investidura;

III - As peculiaridades dos cargos.

Art. 60 - Anualmente, será procedida a revisão dos subsídios dos funcionários, bem como dos inativos, através de lei própria, sempre na mesma data e sem distinção de índices, na forma prevista no art. 37, inciso XI da CF de 1988, de acordo com a nova redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional nº 19/98.

Art. 61 - Como forma de dinamizar a política de vencimento a ser aplicada aos funcionários, fica criada, na Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, de acordo com o disposto no art. 39 da CF de 1988, com a nova redação que lhe foi dado pela Emenda Constitucional nº 19/98, o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal.

Parágrafo Único Integrarão o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal “COMPAR” da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, o Secretário Municipal de Administração, 03 (três) servidores do quadro de provimento efetivo da Prefeitura, 03 (três) representantes do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais com maior representatividade na base sindical e 01 (um) do Poder Executivo, 03 (três) servidores do Poder Legislativo, que serão nomeados pelo Prefeito Municipal para um mandato de 03 (três) anos, podendo os mesmos serem reconduzidos para o exercício de mais um mandato.

Art. 62 - A estrutura dos vencimentos dos servidores da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, corresponde ao valor do atual vencimento-base, acrescido este das vantagens legalmente incorporáveis à que porventura tenham feito jus.

Art. 63 - Os pisos salariais do quadro da Educação da Rede Pública Municipal, serão estabelecidos no Anexo II.

Art. 64 - A estrutura remuneratória dos servidores do grupo magistério, tem a seguinte constituição:

I - vencimento básico;

II - gratificações especiais por regência de sala de aula;

III - auxílios;

IV - indenizações;

V - adicionais.

DECRETO MUNICIPAL N.º 1.017/G.P/2003
PROCLAMAÇÃO DE VENCIMENTO E DE REMUNERAÇÃO

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 21

Art. 65 - O valor inicial do vencimento e da remuneração dos servidores ocupantes dos cargos do Grupo Magistério, é o constante do Anexo II e as gratificações das funções constam do Anexo III.

Parágrafo Único - O Anexo III, servirá de base de cálculo dos vencimentos para incorporar no Anexo II, nas devidas classes e referências.

Art. 66 - A título de desenvolvimento da Educação Infantil e Ensino Fundamental, para os professores em regência de classe, o Poder Executivo Municipal, concederá 5% (cinco por cento) sobre o vencimento básico, com exceção dos professores de Alfabetização que percebem 15% (quinze por cento).

CAPÍTULO IX

DAS VANTAGENS E INCENTIVOS

Art. 67 - Além do vencimento, o titular de cargo de Carreira fará jus às seguintes vantagens:

I. Incentivo

- a) pelo exercício de direção, vice-direção e supervisão escolar;
- b) ajuda de custo para localidade de difícil acesso;
- c) pelo exercício de docência específica com alunos portadores de necessidades especiais.

II Adicionais

- a) por tempo de serviço;
- b) pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva;
- c) no exercício de docência no ensino especial e na 1ª série do Ensino Fundamental conceder 15% (quinze por cento);
- d) Horário de planejamento para professores de escolas multisseriadas;

§ 1º - O incentivo pelo exercício de Diretor(a), Vice-Diretor(a) e supervisor(a) escolar de unidades escolares, observará a tipologia das escolas, bem com os valôres.

§ 2º - Fica assegurado ajuda de custo para docentes, Direção, Vice-Direção e Supervisão escolar conforme relação abaixo, aos que atuarem nos seguintes setores:

- a) Roosevelt – 25% do salário mínimo vigente;

**DECRETO MUNICIPAL
PROCLAMAÇÃO DA LEI
N.º 1.017/GP/2003**

Cont. da Lei n.º 1.017/GP/2003

fls. 22

- b) Calcário – 20% do salário mínimo vigente;
- c) Dimba - 15% do salário mínimo vigente;
- d) Abaitará - 10% do salário mínimo vigente;
- e) Marcos Freire - 05% do salário mínimo vigente.

§ 3º - Fica assegurado a todos os profissionais que exercerem as suas atividades no Ensino Especial em Escola Especial e na primeira série do Ensino Fundamental, o acréscimo pecuniário de 15% (quinze por cento) do vencimento básico, após um ano de efetivo exercício da docência e comprovada aptidão.

§ 4º - Para os professores lotados nas Escolas Multisseriadas, perceberão um acréscimo mensal de 10% (dez por cento) sobre o vencimento, para executar a função de planejamento escolar.

§ 5º - Para os titulares de cargo de Professor Nível I e II, o interstício para promoção deve ser cumprido na função de docência.

SECÃO I

DA GRATIFICAÇÃO POR ESPECIALIZAÇÃO

Art. 68 - A Gratificação de Especialidade é aquela devida aos servidores pertencentes ao quadro de provimento efetivo da Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, detentores de certificados e/ou diplomas de cursos de especialização ou pós-graduação, mestrado ou doutorado, dentro da sua área de atuação específica, calculada esta sobre o vencimento-base, e que será concedida com base nos seguintes percentuais:

10% (dez por cento) para os portadores de certificados e/ou diplomas de cursos de especialização ou pós-graduação;

15% (quinze por cento), para os portadores de certificados e/ou diplomas de cursos de mestrado;

20% (vinte por cento), para os portadores de certificados e/ou diplomas de cursos de doutorado.

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS DE PIMENTA BUENO
IMPLEMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 23

CAPÍTULO X

DAS VANTAGENS DE NATUREZA ESPECIAL

Art. 69 - A implantação administrativa do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei , far-se-á concomitantemente com a estrutura organizacional básica da Secretaria Municipal de Educação, obedecendo-se as seguintes etapas:

I - levantamento da situação funcional dos servidores ocupantes dos cargos atuais, pelo Órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração - SEMAF;

II - enquadramento dos novos cargos, respeitado a Linha de Transposição, pelo Órgão de Recursos Humanos da SEMAF.

III - implantação administrativa no Sistema Integrado de Pessoal, pelo Órgão de Recursos Humanos da SEMAF;

§ 1º A implantação administrativa referida no “caput” deste artigo, bem como as etapas previstas nos incisos I a III, far-se-ão no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação da presente Lei.

§ 2º Fica assegurado ao Sindicato representante da categoria dos servidores públicos da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, com maior representatividade na base territorial, a participação através de comissão paritária, da implantação administrativa do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei , bem como fiscalizar a sua correta aplicação.

Art. 70 - O Secretário Municipal de Administração, baixará os atos normativos necessários à perfeita implantação do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei .

TÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS E FINAIS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

SEÇÃO I

DAS GRATIFICAÇÕES

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 24

Art. 71 - As Gratificações previstas nesta Lei não serão objeto de incorporações aos atuais vencimentos dos servidores da Secretaria Municipal de Educação, os quais farão jus às mesmas apenas enquanto permanecerem desempenhando cargos ou funções para os quais tenham sido nomeados ou designados, exceto aqueles casos em que esta Lei prevê a sua incorporação.

SEÇÃO II

DA ESTABILIDADE FUNCIONAL

Art. 72 - São estáveis após três anos de efetivo exercício, os servidores da Secretaria Municipal de Educação, nomeados para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, exceto aqueles que já iniciaram a contagem do período anterior à edição da Emenda Constitucional nº 19/98.

§ 1º O servidor público estável somente perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante a apuração de falta funcional, apurada esta em processo administrativo no qual lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei que disponha sobre as suas regras assegurada ao servidor, ampla defesa.

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será este reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, será reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 3º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Art. 73 - Consideram-se servidores estáveis, para os fins desta Lei, todos aqueles servidores admitidos ou não através de concurso público de provas ou de provas e títulos na Secretaria Municipal de Educação, desde que completado o período do estágio probatório, inclusive aqueles servidores admitidos sem concurso público de provas ou de provas e títulos.

Cont. da Lei nº 1.017/G.P/2003

fls. 25

§ 1º Para as vagas nos cargos públicos, decorrentes da exoneração dos servidores pela perda da estabilidade prevista neste artigo, o Poder Executivo Municipal poderá preenchê-las, sob qualquer meio ou fundamento, mesmo que por prazo determinado, pelo período de quatro anos.

§ 2º Os cargos vagos em decorrência da dispensa de servidores estáveis de que trata esta Lei serão declarados extintos, sendo vedada a criação de cargo, emprego ou função, com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos, observado integralmente o que dispõe a Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999.

§ 3º O servidor que vier a perder o cargo público em razão da perda da estabilidade, fará jus a indenização correspondente a um mês da maior remuneração por este percebida no período, por cada ano de serviço.

Art. 74 - A despesa com pessoal ativo e inativo da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, não poderá ultrapassar o limite de 54% (cinquenta e quatro porcento) das suas receitas correntes, como meta final ao processo.

Parágrafo Único A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração da estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pela Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, somente poderá ser feitas:

I - Se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e nos acréscimos dela decorrentes;

II - Se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

SEÇÃO III

DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL POR PRAZO DETERMINADO

Art. 75 - A contratação de pessoal por prazo determinado somente se dará através de processo seletivo, e sob a égide do regime celetista, e nas seguintes hipóteses:

I - Atender a termos de convênio, acordo ou ajuste para a execução de obras ou prestação de serviços, durante o período de vigência do convênio, acordo ou ajuste;

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 26

II - Execução de programas especiais de trabalho instituídos por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, com número de pessoa previamente definido, ouvida a Câmara Municipal de Pimenta Bueno, e depois de obter da mesma, a devida autorização legal, para atender necessidades conjunturais que estejam a exigir a pronta atuação da Prefeitura.

III - Pelo período de seis meses, podendo, se assim a necessidade exigir, ser renovado por igual período.

Parágrafo Único somente serão instituídos programas especiais de trabalho, em casos de emergência ou calamidade pública, devidamente declarada como tal.

CAPÍTULO II

DOS DEVERES

Art. 76 - São deveres do servidor:

I – Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
II - Observar as normas legais e regulamentares;
III - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

IV - Atender com presteza ao público em geral, prestando informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

V - Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VI - Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VII - Guardar sigilo sobre assunto da repartição;

VIII - Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

IX - Ser assíduo e pontual ao serviço;

X - Tratar com urbanidade as pessoas;
XI - Outros, considerados imprescindíveis para o bom funcionamento da Administração Municipal.

CAPÍTULO III

DAS PENALIDADES

Art. 77 - São penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Destituição de cargo em comissão;

IV - Destituição de função gratificada;

V - Demissão.

Art. 78 - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provirem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 79 - A advertência será aplicada por escrito, no caso de inobservância de dever funcional, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 80 - Suspensão será aplicada no caso de reincidência das faltas punidas com advertência, não podendo exceder a 30 (trinta) dias.

Art. 81 - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após discurso de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração.

Parágrafo Único O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos reticativos;

Art. 82 - A demissão e destituição será aplicada nos seguintes casos:

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 28

I - Crime contra a administração pública;

II - Abandono de cargo;

III - Inassiduidade habitual;

IV - Improbidade administrativa;

V - Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;

VI - Insubordinação grave em serviço;

VII - Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salve em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - Aplicação irregular de dinheiro público;

IX - Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

X - Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;

XI - Corrupção ativa ou passiva;

XII - Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, comprovada a má-fé;

XIII - Outras transgressões que, apurados em processo administrativo disciplinar, sejam consideradas graves e não se enquadrem em advertência e suspensão

Art. 83 - Em todas as penalidades, deverá a Administração promover a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, assegurada ao acusado a ampla defesa.

Parágrafo Único Sem prejuízo da instalação de inquérito Judicial para a apuração de falta grave do servidor com estabilidade assegurada.

CAPÍTULO IV

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 84 - O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 85 - A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo no erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46 da Lei 8.112, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva..

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 86 - A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 87 - A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 88 - As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se sendo absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 89 - A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

CAPÍTULO V

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 90 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

§ 1º Compete à Secretaria Municipal de Administração, supervisionar e fiscalizar o cumprimento do disposto neste artigo.

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 30

§ 2º Constatada a omissão no cumprimento da obrigação a que se refere o caput deste artigo, o titular do Poder Executivo, designará a comissão de que trata o art. 85.

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Prefeito Municipal.

Art. 91 - As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada as autenticidades.

Parágrafo Único - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícita penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 92 - Da sindicância poderá resultar;

I - arquivamento do processo.

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

III - instauração de processo disciplinar.

§ 1º - O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

§ 2º - A comissão terá prazo estipulado para conclusão dos trabalhos, conforme **Parágrafo anterior** sendo que não havendo conclusão no prazo estipulado, ficarão possíveis de responsabilidade.

Art. 93 - Sempre que o ilícito praticado pelo servidor, ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

DECRETO N.º 1.017, DE 2003
REGULAMENTA A LEI N.º 1.017, DE 2003

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 31

SEÇÃO II DO AFASTAMENTO

Art. 94 - Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração do exercício do cargo, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Único O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

SEÇÃO III DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 95 - O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 96 - O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de até cinco servidores, devendo ser três do quadro efetivo permanente, designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do Art. 83, que indicará dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau..

Art. 97 - A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo Único As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado e sigiloso.

Art. 98 - O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 32

I - Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão.

II - Inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório.

III - julgamento

Art. 99 - O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral nos seus trabalhos.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§ 3º A comissão terá prazo estipulado, conforme prevê, Art. 92º § 2º.

§ 4º Fica vedado o uso de meios de comunicação durante os trabalhos da comissão pelos sindicados.

SUBSEÇÃO I DO INQUÉRITO

Art. 100 - O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado amplo defesa, com utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 101 - Os autos de sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório de sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

ARTIGO V
DE INQUÉRITO, DEPOIMENTO, TESTEMUNHA, ACUSADO E DE INTERROGAÇÃO

(Decreto-Lei nº 1.017, de 20 de junho de 2003 - Publicado no Diário Oficial da União, de 21 de junho de 2003)

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 33

Art. 102 - Na fase do inquérito a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 103 - É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e inquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independe de conhecimento especial do perito.

§ 3º Fica o ônus do pedido de perícia para a parte solicitante.

Art. 104 - As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo ser anexada aos autos a segunda via, com o ciente do interessado.

§ 1º - Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação de dia e hora marcada para a inquirição.

§ 2º - Poderá ser utilizada para fins de intimação o sistema de correspondência via correio com AR.

Art. 105 - O depoimento será prestado oralmente e levado a termo, não sendo lícito à testemunha fazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese dos depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 106 - Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observado os procedimentos no art. 97º e 98º.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre os fatos ou circunstâncias e será promovida a acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 107 - Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial.

Parágrafo Único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 108 - Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 10 (dez) dias, para cada indiciado.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis, havendo necessidades.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 2 (duas) testemunhas.

Art. 109 - O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 110 - Achando - se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital publicado em jornal de circulação local ou estadual.

Art. 111 - Será considerado revel o indiciado que não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade superior ao do indiciado.

Art. 112 - Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a Comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 113 - O processo disciplinar será remetido à autoridade que determinou sua instauração, com o relatório da comissão, para julgamento.

SUBSEÇÃO II

Art. 114 - A autoridade julgadora proferirá sua decisão no prazo de 15 (quize) dias a contar do recebimento.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá para as providências cabíveis.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§ 3º se a penalidade prevista for a demissão, o julgamento caberá:

I - ao Prefeito Municipal, nos casos de demissão;

II- aos Secretários e ao Procurador Geral, ou Presidente de Fundações, autarquias ou empresas públicas municipais, em relação aos seus servidores, quando se tratar de suspensão de 30 (trinta dias);

REGULAMENTO DO PROCESSO DISCIPLINAR
DO Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul

Cont. da Lei n.º 1.017/G.P/2003

fls. 36

III - aos diretores de Departamento ou Divisão, quando se tratar de suspensão inferior a 30 dias ou advertência.

§ 4º Quando a penalidade for a destituição de cargo ou função de confiança, esta será da competência da autoridade que o nomeou ou designou.

Art. 115 - O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às prova dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade, motivadamente.

Art. 116 - Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará a constituição de outra comissão para instauração de novo processo, no mesmo ato.

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição será responsabilizada, na forma da legislação vigente a respeito.

Art. 117 - Extintas a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 118 - Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando traslado na repartição.

Art. 119 - O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo.

§ 1º - Ocorrida a exoneração de ofício ou a pedido, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

§ 2º - Havendo condenação faz-se –a traslado em cópias com anotação na ficha funcional, do processo administrativo, o qual ficaria na ficha do servidor por igual período de 5 anos.

§ 3º - Sendo o servidor absolvido, nada constar na ficha funcional do servidor.

SUBSEÇÃO III DA REVISÃO DO PROCESSO

Art. 120 - O processo disciplinar pode ser revisto a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, somente poderá requerer a revisão do processo, esposa e filhos.

§ 2º Em caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 121 - No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 122 - A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 123 - O requerimento de revisão do processo será dirigido à autoridade competente para aplicar a penalidade.

Parágrafo Único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição da comissão, nos termos do art. 89º.

Art. 124 - A revisão ocorrerá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 125 - A Comissão terá prazo de 30 (trinta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 126 - Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 127 - O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 107, § 3º e incisos.

Art. 128 - Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto a destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo Único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da penalidade.

CAPÍTULO VII DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 129 - É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art. 130 - O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 131 - Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 132 - Caberá recurso:

I - do deferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior a que tiver expedido ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, as demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 133 - O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Art. 134 - O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão á data do ato impugnado.

Art. 135 - O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho.

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 136 - O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis , interrompem a prescrição.

Art. 137 - A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 138 - Para exercício do direito de petição é assegurada vista do processo ou documento, na repartição , ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Art. 139 - A administração deverá rever seus atos , a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

Art. 140 - São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo , salvo motivo de força maior.

CAPÍTULO VIII **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 141 - As disposições contidas nesta Lei , são aplicáveis aos servidores regidos pela Lei atual regida pelo servidor público municipal do município de Pimenta Bueno, ou outra norma legal que vier a substituí-lo

Art. 142 - Os servidores integrantes do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei , ficam sujeitos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e 20 (vinte) horas semanais.

Art. 143 - O servidor da Secretaria Municipal de Educação, que por imperiosa necessidade de serviço, devidamente justificado pelo superior hierárquico imediato, deixar de gozar a sua licença prêmio ou as suas férias regulamentares depois de completado o periodo aquisitivo, terá direito a indenização destas em pecúnia, no valor correspondente ao mês de subsídio, relativamente ao período de cada uma delas.

§ 1º - A licença prêmio será concedida a cada quinquênio ininterrupto de exercício e terá a duração de 90(noventa) dias.

§ 2º - Somente fará jus a licença sem remuneração pelo período de 02 (dois) o servidor que comprovar 03 (três) anos de exercício efetivo ininterrupto.

Art. 144 - Os servidores públicos da Educação da Prefeitura do Município de Pimenta Bueno, que se encontrarem à disposição das entidades sindicais em razão do exercício de mandato, serão também avaliados pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 145 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as disposições em contrário a esta Lei , em especial, aquelas contidas nas Leis Complementares nº. 171/287/314/. 325/735/746/870/875/892/951/974/.

Palácio Vicente Homem Sobrinho,
Pimenta Bueno, 06 de Outubro de 2003

MARIA INEZ BAPTISTA ZANOL
PREFEITA MUNICIPAL