



## LEI Nº 897/2016

(Gabinete do Prefeito)

Este documento foi PUBLICADO em 30/03/16 tendo sido afixado em local visível ao público no período de 30/03/16 à 14/04/16.

Verno

***“Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Poder Executivo Municipal de Tio Hugo.”***

**VERNO ALDAIR MÜLLER**, Prefeito Municipal de Tio Hugo, Estado do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas;

Faço saber a todos que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte LEI:

### TÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** Esta Lei institui o Plano de Carreira dos Servidores do Poder Executivo Municipal de Tio Hugo, regidos pela Lei Municipal nº 132/2002 e legislação pertinente.

**Art. 2º.** O quadro de cargos e funções do Poder Executivo Municipal é integrado por:

- I – quadro permanente de cargos;
- II – quadro dos cargos em comissão e funções de confiança;
- III – quadro especial de cargos em extinção.

**Art. 3º.** Para efeitos desta Lei, considera-se:

- I – cargo: É o criado em Lei, em número certo e com denominação própria, constituindo no conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor, mediante retribuição pecuniária padronizada;
- II – categoria funcional: o agrupamento de cargos da mesma denominação, com iguais atribuições, constituídas de padrões e classes;
- III – carreira: o conjunto de cargos de provimento efetivo para os quais os servidores poderão através de classes e níveis, obter promoção;



IV – padrão: é a identificação numérica do valor do vencimento da categorial funcional;

V – promoção: a passagem do servidor de uma determinada classe e/ou nível, para a imediatamente superior da mesma categoria funcional.

**Art. 4º.** Os cargos são de provimento efetivo ou comissão.

**Parágrafo único.** Somente os cargos de provimento efetivos formam carreiras.

**Art. 5º.** Os cargos de provimento efetivo, abrangidos por esta Lei, são os que possibilitam a movimentação de seus ocupantes, mediante promoção.

**Art. 6º.** Os Cargos em Comissão ou Função de Confiança, não abrangidos por esta Lei, correspondem às atribuições de chefia, direção ou assessoramento.

## TÍTULO II

### DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

**Art. 7º.** A estrutura do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo, com respectiva denominação, número de cargos, carga horária e padrão de vencimento, é definida em Lei(s) própria(s).

## TÍTULO III

### DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

#### CAPÍTULO I DAS PROMOÇÕES



## SEÇÃO I DOS NÍVEIS

**Art. 8º.** A promoção em níveis do cargo constitui-se em instrumento de valorização do servidor, decorrente da obtenção de escolaridade superior àquela exigida para o provimento do cargo.

**Art. 9º.** Os níveis de ingresso e subsequente promoção são os seguintes:

- I – Nível 1: ensino fundamental incompleto;
- II – Nível 2: ensino fundamental completo;
- III – Nível 3: ensino médio e/ou equivalente;
- IV – Nível 4: graduação;
- V – Nível 5: pós-graduação, especialização ou aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 360 horas;
- VI – Nível 6: mestrado, doutorado e pós-doutorado.

§ 1º. O valor correspondente ao nível que constituir requisito para ingresso no cargo não será concedido, passando o servidor a perceber o valor da promoção apenas a partir dos níveis subsequentes que possuir ou vier a adquirir.

§ 2º. Caso o servidor ingresse no cargo, mediante aprovação em concurso, com escolaridade superior à mínima exigida, fará jus ao enquadramento no nível correspondente a sua formação pessoal e a percepção do valor correspondente.

§ 3º. Aplica-se a previsão constante no parágrafo segundo deste artigo também nos casos em que o servidor apresentar escolaridade maior que venha a suprir eventual ausência da escolaridade mínima exigida para o cargo.

**Art. 10.** Cada nível de promoção que conquistar o servidor implicará no acréscimo dos seguintes valores a sua remuneração:





- I – Do nível 1 para o 2: (três por cento);
- II – Do nível 2 para o 3: (cinco por cento);
- III – Do nível 3 para o 4: (sete por cento);
- IV – Do nível 4 para o 5: (três cento);
- V – Do nível 5 para o 6: (três por cento);

§ 1º. Para as promoções aos níveis 2, 3 e 4 aplicar-se-á o percentual simples sobre o vencimento básico padrão, enquanto que para as promoções aos níveis 5 e 6 aplicar-se-á o percentual cumulativo sobre o vencimento básico padrão somado ao índice percentual de promoção imediatamente anterior.

§ 2º. Na hipótese de o servidor ser promovido para um nível superior sem passar pelo intermediário lhe será devido o valor do nível em que for enquadrado conforme a sua escolaridade.

**Art. 11.** A promoção somente será concedida mediante:

- I – requerimento do servidor;
- II – comprovação de que evoluiu na escolaridade exigida para o ingresso no cargo por meio da apresentação dos seguintes documentos:
  - a) Histórico Escolar: para a comprovação dos níveis 1, 2 e 3;
  - b) Diploma: para a comprovação dos níveis 4, 5 e 6.

**Parágrafo único.** Para efeito do disposto neste artigo, só serão considerados os títulos de cursos reconhecidos e ministrados por instituições de ensino credenciadas ou reconhecidas pelo Ministério da Educação.

**Art. 12.** A promoção por nível vigorará a contar do mês seguinte em que o servidor cumprir e comprovar os requisitos previstos no art. 9º.



## SEÇÃO II DAS CLASSES

**Art. 13.** A promoção por classe, da carreira do titular do cargo, obedecerá ao critério de tempo de atividade mínima na classe e ao merecimento e, fica designada pelas letras A, B, C, D, E, F e G, sendo esta última a final da carreira.

**Parágrafo único.** Todo cargo se situa inicialmente na classe "A" e a ela retorna quando vago.

**Art. 14.** A promoção de cada classe obedecerá aos seguintes critérios de tempo e merecimento:

I – Para a classe A – ingresso automático, no início da carreira;

II – Para a classe B:

- a) Seis (06) anos na classe A;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

III – Para a classe C:

- a) Dois (02) anos na classe B;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

IV – Para a classe D:

- a) Dois (02) anos na classe C;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

V – Para a classe E:





- a) Dois (02) anos na classe D;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

**VI – Para a classe F:**

- a) Dois (02) anos na classe E;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

**VII – Para a classe G:**

- a) Dois (02) anos na classe F;
- b) Avaliação periódica de desempenho;
- c) Ter laborado voluntariamente, sem remuneração, por no mínimo dezesseis (16) horas em atividades oficiais do Município durante o biênio a que se refere à ascensão de classe.

§ 1º. Cada mudança de classe importará numa retribuição pecuniária de dois virgula cinqüenta por cento (2,50%) incidente sobre o vencimento básico do cargo.

§ 2º. A promoção decorrerá da avaliação periódica, que considerará a assiduidade, pontualidade, disciplina, dedicação, qualificação, eficiência, responsabilidade e relacionamento.

§ 3º. A avaliação periódica de desempenho será realizada nos termos regulamentares, especialmente o Decreto nº 541/2008 e suas alterações posteriores, e a efetivação da promoção far-se-á por ato da autoridade competente, em consonância com o referido Decreto e com o Regime Jurídico dos Servidores Municipais.

**Art. 15.** Fica prejudicado o merecimento, acarretando a interrupção da contagem de tempo de exercício para fins de promoção, sempre que o servidor:

- I – Somar duas (02) ou mais penalidades de advertência;



- II – Sofrer pena de suspensão disciplinar, mesmo que convertida em multa;
- III – Completar três faltas injustificadas ao serviço no semestre;
- IV – Somar dez ou mais atrasos não justificados de comparecimento ao serviço ou saídas antes do horário marcado para o término de cada jornada.

**Parágrafo único.** Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas neste artigo, iniciar-se-á nova contagem para fins de tempo exigido para promoção.

**Art. 16.** Suspendem a contagem do tempo para fins de promoção por merecimento:

- I – as licenças e afastamentos sem direito à remuneração;
- II – as licenças para tratamento de saúde no que excederem a sessenta dias, mesmo que em prorrogação, exceto as decorrentes de acidentes em serviço público;
- III – as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família por qualquer período.

§ 1º. No caso previsto no inciso II, serão computados para a suspensão apenas os dias que excederem os sessenta dias e não a sua totalidade, incluindo-os.

§ 2º. Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas neste artigo, a contagem do interstício será retomada do momento em que parou assim que cessada a causa suspensiva.

**Art. 17.** A promoção por classe terá vigência a partir do mês seguinte àquele em que o servidor completar o tempo de exercício exigido.

## CAPÍTULO II DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA





# Tio Hugo - RS

Prefeitura  
Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**Art. 18.** A gestão do Plano de Carreira dos servidores públicos municipais é de competência do Poder Executivo Municipal, efetivada pela Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Finanças.

## TÍTULO IV DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 19.** Para todos os fins legais, a presente Lei, não gerará nenhum benefício ou crédito retroativo, nem de promoção, nem de avanço de nível, produzindo seus efeitos única e exclusivamente a partir de sua vigência, expressa no art. 22 desta Lei.

**Art. 20.** O Poder Executivo é responsável pelas regulamentação da presente Lei, no que couber.

**Art. 21.** As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 22.** Esta lei entra em vigor em 1º de abril de 2016.

Gabinete do Prefeito Municipal, em 30 de março de 2016.

  
**VERNO ALDAIR MÜLLER**  
Prefeito Municipal

**Registre-se e Publique-se**

  
**NEDIANE DE VALLE**

**Assessora de Gabinete**