

LEI Nº 430/2010

INSTITUI PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS (PCCV) DIRECIONADO AOS SERVIDORES INTEGRANTES DO QUADRO DE PESSOAL DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE JABOATÃO DOS GUARARAPES, COMPOSTO PELOS OCUPANTES DE CARGOS EFETIVOS E SERVIDORES QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO PÚBLICO DE JABOATÃO DOS GUARARAPES ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, QUE ESPECIFICA, DE QUE TRATA A LEI MUNICIPAL Nº 224, DE 7 DE MARÇO DE 1996 (ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL) E SUAS ALTERAÇÕES, A LEI MUNICIPAL Nº 225, DE 7 DE MARÇO DE 1996 (ESTATUTO DA GUARDA MUNICIPAL) E A LEI MUNICIPAL Nº 226, DE 17 DE ABRIL DE 2008 (AGENTES DE COMBATE ÀS ENDEMIAS E AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE), E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DO JABOATÃO DOS GUARARAPES, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V, do Artigo 65, da Lei Orgânica Municipal, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a presente Lei.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Jaboatão dos Guararapes, ocupantes de cargos efetivos e servidores que ingressaram no serviço público de Jaboatão dos Guararapes anteriormente à Constituição Federal de 1988, de que trata a Lei Municipal nº 224, de 7 de março de 1996 (Estatuto do Servidor Público Municipal) e suas alterações, a Lei Municipal nº 225, de 7 de março de 1996 (Estatuto da Guarda Municipal) e a Lei Municipal nº 226, de 17 de abril de 2008 (Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde).

§ 1º Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos servidores integrantes da Banda Municipal de Música, instituída pela Lei Municipal nº 129/1980, aos servidores integrantes do grupo ocupacional do Magistério, previsto na Lei Municipal nº 178/2002 e na Lei Municipal nº 377/2009, aos servidores integrantes do grupo ocupacional de apoio administrativo ao Magistério, previsto na Lei Municipal nº 220/2008, e aos servidores integrantes da carreira de Procurador Municipal, regulados pela Lei Complementar Municipal nº 01/2006.

§ 2º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal da Administração Pública Direta do Poder Executivo. Art. 2º Esta Lei tem como objetivos:

- I - valorizar profissionalmente o servidor público municipal;
- II - aperfeiçoar a qualidade da atividade pública desenvolvida pelo Município; e
- III - racionalizar a estrutura administrativa.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Plano de Cargos - conjunto de normas que disciplina o ingresso e o desenvolvimento do servidor ocupante de cargo efetivo, na respectiva carreira.

II - Carreira - trajetória profissional do servidor estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta lei, através do encadeamento de classes e padrões de vencimento;

III - Grupo Ocupacional - conjunto de cargos da mesma natureza.

IV - Cargo efetivo - é o lugar dentro da estrutura da Administração Direta do Poder Executivo, ocupado ou não por servidor, que exige requisitos específicos para seu provimento, inclusive prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, com remuneração fixada em lei, e com funções determinadas, respeitadas, neste último caso, as especificidades de cada especialidade, conforme estabelecido em regulamento, que respeitará as atribuições previstas na legislação federal para o exercício de cada profissão regulamentada.

V - Função Pública - conjunto de tarefas que caracteriza o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos no exercício dos cargos efetivos;

VI - Padrão de Vencimento - é a posição do servidor dentro da sua carreira;

VII - Interpadrão - acréscimo financeiro, em percentual, entre os padrões de vencimento.

VIII - Classe - Classificação cumulativa das atribuições do cargo e do desenvolvimento do servidor na respectiva carreira.

IX - Interclasse - acréscimo financeiro, em percentual, e de atribuições entre o último padrão de vencimento de uma classe e o primeiro padrão de vencimento da classe seguinte.

X - Progressão vertical - é a Promoção. É a mudança de uma Classe para outra imediatamente superior, mediante o exaurimento dos padrões de vencimento da classe anterior.

XI - Progressão horizontal - é a Progressão. É a mudança de um Padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe.

XII - Interstício - tempo mínimo para evolução de um padrão de vencimento para o próximo.

XIII - Competência - aquisição, desenvolvimento e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 4º Esta Lei está subordinada aos seguintes princípios:

I - natureza da atividade pública e sua função social;

- II - busca da qualificação e valorização do servidor público;
- III - planejamento Estratégico e Sistema de Avaliação Permanente; e
- IV - respeito ao interstício na evolução da carreira do servidor.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

Art. 5º A estrutura de cargos tem por fundamentos:

- I - O desenvolvimento dos servidores públicos;
- II - A extinção dos desvios de função;
- III - Mudança do padrão de vencimento, respeitados o interstício mínimo, bem como a aquisição e a aplicação de competências;
- IV - Mudança de classe, respeitados o interstício mínimo, bem como a aquisição e a aplicação de competências e a capacitação.

Art. 6º Para efeito desta lei, os cargos estão agrupados em Grupos Ocupacionais.

Art. 7º Os Grupos Ocupacionais comportam as seguintes espécies de cargos:

- I - Analista;
- II - Técnico;
- III - Assistente; e
- IV - Auxiliar.

§ 1º Além dos cargos de Analista, Técnico, Assistente e Auxiliar, conforme especificado no caput, o Grupo Ocupacional Saúde contempla os cargos efetivos de Médico, de Agente de Combate a Endemias e de Agente Comunitário de Saúde.

§ 2º O Grupo Ocupacional Gestão da Receita comporta os cargos de Auditor Fiscal Tributário, Auditor Tributário I, Analista de Gestão da Receita e Técnico da Gestão da Receita.

§ 3º Os cargos de Auditor Tributário I, na forma da Lei Municipal nº [236/96](#), são cargos em extinção.

§ 4º O Grupo Ocupacional Segurança Cidadã comporta apenas o cargo de Guarda Municipal.

§ 5º As classes I, II, III e IV do cargo de Guarda Municipal serão chamadas, respectivamente, de Guarda Municipal I, Guarda Municipal II, Sub-inspetor e Inspetor.

§ 6º O Grupo Ocupacional Controle Interno comporta apenas o cargo de Analista de Controle Interno.

§ 7º As classes I, II, III e IV do cargo de Analista de Controle Interno serão chamadas, respectivamente, de Analista de Controle Interno I, II, III e IV.

§ 8º O Grupo Ocupacional Política Sociais e Econômicas comporta apenas o cargo de Analista.

§ 9º O Grupo Ocupacional Cultura e Esportes comporta apenas os cargos de Analista e de Técnico.

§ 10. O Grupo Ocupacional Infraestrutura e Meio Ambiente comporta apenas os cargos de Analista, Técnico e Auxiliar.

§ 11. Os cargos citados no caput deste artigo, nos parágrafos anteriores e as especialidades dos cargos de Médico, de Analista e de Técnico estão previstos no Anexo I (Quadro Geral de Cargos e Especialidades).

Art. 8º A estrutura de todas as carreiras previstas nesta lei é composta de padrões de vencimento e classes.

Parágrafo Único - Todas as carreiras possuem quatro classes e dezoito padrões de vencimento, dispostos da seguinte forma:

- I - 3 padrões de vencimento para a classe I;
- II - 4 padrões de vencimento para a classe II;
- III - 5 padrões de vencimento para a classe III; e.
- IV - 6 padrões de vencimento para a classe IV.

Art. 9º As carreiras reguladas por esta Lei estão dispostas no Anexo II (estrutura das carreiras):

§ 1º Conforme o Anexo I (Quadro Geral de Cargos e Especialidades), são cargos que exigem formação em ensino superior:

- I - Médico;
- II - Auditor Fiscal Tributário; e
- III - Analista.

§ 2º Os cargos de Técnico, que exigem formação técnica, obedecerão à respectiva regulamentação profissional.

§ 3º Os cargos de Assistente e Guarda Municipal exigem formação em ensino médio completo.

§ 4º Os cargos de Auxiliar, de Agente de Combate a Endemias e de Agente Comunitário de Saúde exigem formação em ensino fundamental completo.

Art. 10. Os quantitativos de cargos efetivos, mencionados no caput do Art. 1º, ocupados anteriormente à vigência desta lei, são os descritos no Anexo III (quantitativo).

CAPÍTULO V
DA EVOLUÇÃO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11. A evolução do servidor público municipal na carreira dar-se-á através da promoção e da progressão, nos padrões de vencimento e Classes, nos termos do disposto nesta legislação.

Art. 12. A Evolução na carreira ocorrerá mediante:

- I - Progressão Horizontal; e
- II - Progressão Vertical.

§ 1º Progressão Horizontal é a Progressão, é a mudança de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe.

§ 2º Progressão Vertical é a Promoção, é a mudança de uma Classe para outra imediatamente superior, mediante o exaurimento dos padrões de vencimento da classe anterior.

Art. 13. Não evoluirá na carreira o servidor que:

- I - tenha sofrido pena disciplinar de suspensão, nos últimos dois anos;
- II - estiver em Estágio Probatório; e
- III - estiver cedido a Entidades e Órgãos da União, dos Estados, do Distrito Federal e de outros Municípios.

§ 1º No caso do inciso III, devem ser respeitados os intervalos previstos nesta Lei, quando do retorno do servidor;

§ 2º Para a evolução na carreira, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados, sendo vedada, na sua aferição, a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias ininterruptos, exceto:

- a) nos casos de férias;
- b) nos casos de licença maternidade, licença paternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente; e
- c) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que não superior a seis meses, e demais casos previstos em lei.

§ 3º Nos casos das licenças e afastamentos tratados nas alíneas do parágrafo 2º, a

avaliação de competências recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 4º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a evolução na carreira a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança no Poder Executivo Municipal do Jaboatão dos Guararapes.

Art. 14. O sistema de avaliação de competências será estabelecido em lei de iniciativa do Poder Executivo.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 15. A Progressão é a mudança de um Padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe, mediante as diretrizes estabelecidas para carreira.

Art. 16. A Progressão é baseada na relação entre o interstício na carreira e avaliação de competência a ser realizada por Competências Organizacionais, Funcionais e Técnicas.

Art. 17. Para a Progressão será exigido o interstício de um ano em cada padrão de vencimento nas Classes I e II, e de dois anos em cada padrão de vencimento nas demais classes.

Art. 18. A avaliação de competências considerará as competências Organizacionais, Funcionais e Técnicas, conforme previsto em lei posterior.

Art. 19. Para efeito da progressão do primeiro padrão de vencimento para o segundo da classe I, será considerado o tempo do estágio probatório.

SEÇÃO III DA PROMOÇÃO

Art. 20. A Promoção é a mudança do último padrão de vencimento da classe em que se encontra o servidor para o primeiro padrão de vencimento da classe imediatamente superior, mediante as diretrizes de carreira estabelecidas.

Art. 21. Além dos requisitos exigidos para Progressão, a Promoção exige pontuação mínima obtida através da participação em cursos de Formação e Capacitação, conforme previsto em lei posterior, de iniciativa do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VI DO INGRESSO

Art. 22. A investidura nos cargos regidos por esta lei dar-se-á por concurso público de

provas ou de provas e títulos, no padrão inicial da carreira, observadas as especificidades de cada especialidade.

Art. 23. Os concursos públicos para o provimento dos cargos abrangidos por esta Lei serão voltados a suprir as necessidades do Poder Executivo Municipal, devendo exigir conhecimentos e habilitações específicas, respeitados, em cada caso, os requisitos e atribuições definidos no Anexo IV (atribuições e requisitos mínimos) e no regulamento citado no inciso, IV, do Art. 3º, ambos desta lei.

Art. 24. Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos efetivos do Poder Executivo do Município de Jaboatão dos Guararapes, conforme Anexo IV (atribuições e requisitos mínimos):

I - Para o cargo de Médico - ensino superior completo em medicina, com ou sem pós-graduação lato sensu compatível com a especialidade exigida;

II - Para os cargos de Analistas e Auditor Fiscal Tributário - ensino superior completo, compatível com a especialidade exigida;

III - Para os cargos de Técnicos - ensino técnico completo compatível com a especialidade exigida;

IV - Para os cargos de Assistentes e Guarda Municipal - ensino médio completo; e

V - Para os cargos de Auxiliares, de Agente de Combate a Endemias e de Agente Comunitário - ensino fundamental completo.

Art. 25. As atribuições dos cargos descrevem o conjunto genérico de funções e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Parágrafo Único - Na ocorrência da interclasse, as atribuições previstas no Anexo IV (atribuições e requisitos mínimos) são adquiridas sem prejuízo das anteriores.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA

SEÇÃO I

DA REMUNERAÇÃO

Art. 26. O vencimento total percebida por cada servidor não poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

Art. 27. A estrutura dos vencimentos dos cargos de provimento efetivo está baseada em classes e padrões de vencimento, descritos no Anexo V (estruturas de vencimentos e tabelas de vencimentos).

Art. 28. O vencimento terá um interpadrão de 2,4)/0 (dois pontos percentuais e quatro décimos) e a diferença entre o primeiro padrão de vencimento e último padrão de vencimento das carreiras é de 49,66 %.

SEÇÃO II DA JORNADA

Art. 29. A jornada de trabalho dos servidores do Poder Executivo Municipal previstos nesta lei é de 30 horas semanais, respeitadas os casos específicos dos demais servidores com jornada profissional prevista em lei.

CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO

Art. 30. O enquadramento nos novos cargos está previsto no Anexo VI (enquadramento).

Art. 31. A Secretaria de Gestão de Pessoas e Administração, através da Gerência de Gestão de Pessoas, promoverá o enquadramento nas carreiras respectivas previstas nesta Lei, mediante cotejo do cargo anteriormente ocupado e do novo cargo, conforme previsto no Anexo VI (enquadramento).

Art. 32. A Secretaria de Gestão de Pessoas e Administração, através da Gerência de Gestão de Pessoas, após as medidas do artigo anterior, efetuará o enquadramento no primeiro padrão de vencimento base nas respectivas carreiras.

Art. 33. No Grupo Ocupacional Segurança Cidadã, quando do enquadramento tratado por esta Lei, deverão ser respeitadas as diferenças hierárquicas de função existentes, sendo que:

- I - O enquadramento do guarda municipal ocorrerá no primeiro padrão de vencimento da classe I, da carreira de Guarda Municipal;
- II - O enquadramento do sub-inspetor ocorrerá no primeiro padrão de vencimento da classe III, da carreira de Guarda Municipal;e
- III - O enquadramento do inspetor ocorrerá no primeiro padrão de vencimento da classe IV, da carreira de Guarda Municipal.

Art. 33 - A VETADO (mensagem de veto nº 47/2010)

Art. 34. Fica autorizada a criação da comissão responsável pelo julgamento dos recursos dos servidores que se sentirem prejudicados na aplicação do enquadramento previsto nesta lei.

§ 1º A Comissão prevista no caput será integrada por cinco servidores públicos municipais do Poder Executivo, nomeados por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º O servidor que se sentir prejudicado terá o prazo de 30 (trinta) dias, a partir da publicação dos atos de enquadramento e da ciência do interessado, para interpor o recurso perante a Comissão de Enquadramento que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias.

§ 3º A decisão dos recursos se dará por maioria de votos, de forma justificada.

Art. 35. Os cargos efetivos, quando da sua vacância, poderão ser extintos por decreto municipal.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. Caberá ao Chefe do Poder Executivo do Município de Jabotão dos Guararapes editar decreto regulamentar das atribuições das especialidades dos cargos de médico, analistas e técnicos contempladas nesta Lei, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar de sua publicação, respeitadas as atribuições previstas na legislação federal para o exercício de cada profissão regulamentada.

Art. 37. O Município desenvolverá Programa de Capacitação Profissional direcionado aos servidores, com orçamento específico, que deverá contemplar a formação profissional, a identificação de valores e potenciais e a previsão de avaliação de eficiência.

Art. 38. Será criada, por regulamentação específica, a Comissão Técnica de Gestão de Carreira para Avaliação de Competências dos servidores e para desenvolver e implementar os critérios de Capacitação como etapa do Processo de Promoção, com o prazo de 90 (noventa) dias para finalização dos trabalhos, prorrogáveis por igual período.

Art. 39. Aplicam-se aos aposentados e pensionistas os termos da Constituição Federal e das disposições transitórias das Emendas Constitucionais nº 20/98, nº 41/2003 e nº 47/2005.

Art. 40. Os servidores públicos municipais não poderão ter qualquer redução em seus atuais vencimentos quando da implantação desta Lei, salvo nas hipóteses em que houver o trâmite de discussão judicial a respeito, para as quais serão observadas as respectivas decisões judiciais de que não caibam mais recursos nem ações rescisórias.

Art. 41. Na hipótese de redução de remuneração decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada.

Art. 42. VETADO (mensagem de veto nº 47/2010)

Parágrafo Único - É assegurada aos detentores de estabilidade financeira a aplicação, sobre tal parcela remuneratória, dos percentuais de aumento concedidos aos servidores quando da revisão geral dos seus vencimentos.

Art. 43. Fica revogada a Lei Municipal nº [125/2007](#) e os artigos 15, 16 e 17 da Lei

Municipal nº [407/2010](#), bem como as demais disposições contrárias à presente lei.

Parágrafo Único - Não se aplica aos servidores atingidos por esta lei os termos da Lei Municipal nº [59/2006](#).

§ 1º VETADO (mensagem de veto nº 47/2010)

Art. 44. As despesas decorrentes desta Lei serão suportadas por dotações orçamentárias próprias consignadas no Orçamento Municipal ou suplementadas na forma da legislação aplicável.

Art. 45. Ficam criados o Capítulo X, no Título II da Lei nº [224](#) de 07 de Março de 1996, bem como o Art. 52-A, que integrará o capítulo agora instituído, os quais terão a seguinte redação:

"CAPÍTULO X
DA REDISTRIBUIÇÃO"

"Art. 52-A. A Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do Secretário de Gestão de Pessoas e Administração e da Gerência de Gestão de Pessoas, observados os seguintes preceitos:

- I - interesse da administração;
- II - manutenção da essência das atribuições do cargo;
- III - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
- IV - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- V - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

§ 1º A redistribuição ocorrerá ex officio para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

§ 2º A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato do Secretário de Gestão de Pessoas e Administração.

§ 3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento, na forma do art. 46 ao art. 49 desta lei.

§ 4º O servidor ocupante de cargo que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas e Administração, e ter exercício, em outro órgão ou entidade, até seu adequado

aproveitamento."

Art. 46. Fica assegurada a redistribuição dos cargos, para a Secretaria de Gestão da Receita, aos servidores regidos por este plano, que atualmente exerçam suas funções naquela secretaria, salvo os Auditores Fiscais Tributários, Auditores Tributários I, Analistas em Gestão da Receita e Técnicos em Gestão da Receita, sem prejuízo do que dispõe o Art. 52-A, da Lei Municipal nº [224/96](#) - Estatuto dos Servidores Públicos de Jaboatão dos Guararapes - e respectivos parágrafos.

Parágrafo Único - A redistribuição se dará por ato da Secretaria de Gestão de Pessoas e Administração, mediante prévia opção do servidor respectivo, a ser exercida em 60 (sessenta) dias, contados a partir da promulgação da presente Lei.

Art. 47. Salvo para o cargo de Médico, as disposições desta lei quanto aos efeitos financeiros do enquadramento aplicam-se retroativamente a partir de outubro de 2009.

Art. 48. O Chefe do Poder Executivo Municipal, no prazo máximo de 90 dias, contado a partir da publicação desta lei, criará uma comissão especial integrada por dois representantes do Poder Executivo, dois representantes da Banda Municipal, dois representantes do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais do Jaboatão dos Guararapes - SINSMUJG, e dois representantes do Sindicato dos Músicos Profissionais do Estado de Pernambuco - SINDMUPE, à qual incumbirá a elaboração do Plano de cargos, carreira e vencimentos dos músicos da Banda Municipal.

Art. 49. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.