

Projeto-de-lei n.º 114/11

Espécie do Expediente: *"Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba".*

Proponente: *Executivo Municipal*

Data de entrada: *10 de novembro de 2011*

Andamento

Em S.O. 22.11.11, encaminhado -a Secretaria. Dora.

Em S.O. 29.11.11, encaminhado -as Comissões de Justiça e Redação, Finanças e Orçamento. Dora. Em S.O. 22.03.12 o presente projeto foi aprovado por unanimidade. Jf

Lei 2866/12





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

OF. GAB. Nº 545

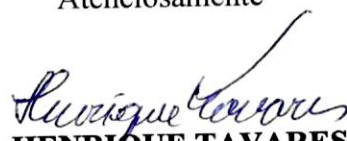
Guaíba, 08 de novembro de 2011.

Senhor Presidente:

Ao cumprimentá-lo, estamos remetendo para apreciação dessa Casa Legislativa, o **"Projeto de Lei nº 114/2011"** que **"Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba"**.

Sendo o que tínhamos para o momento e contando com o apoio dessa Casa Legislativa, despedimo-nos.

Atenciosamente


HENRIQUE TAVARES
Prefeito Municipal

Exmo. Sr.
Ver. LUIS CARLOS LARREA FERREIRA
D.D. Presidente da Câmara Municipal
Guaíba/RS

p.02
cf

PLE 114/2011 - AUTOR(A): Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Exposição de Motivos

Projeto de Lei nº 114/2011

**Senhor Presidente,
Nobres Edis:**

Temos a honra de submeter à apreciação dessa Augusta Casa, o incluso **Projeto de Lei nº 114/2011**, que **"Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba"**.

A edição da supracitada Lei tem por escopo a promoção da valorização profissional dos servidores públicos efetivos, assim estabelecidos na Lei Orgânica Municipal, que há muito defende e preconiza o plano de carreira à todos os servidores públicos efetivos, sem distinção.

De ressaltar a importância da criação de um Plano de Carreira aos servidores públicos do quadro geral da Administração Pública deste Município, representando avanços e conquistas no processo de construção da qualificação da Gestão Pública Municipal. Trata-se de uma consolidação de uma política de Recursos Humanos necessários à valorização e excelência do atendimento aos cidadãos guaibenses e ao próprio funcionalismo.

Vale ressaltar que está insculpido no presente projeto a avaliação dos servidores públicos no que pertine a sua capacitação e qualificação profissional, ajustando as necessidades estruturais dos órgãos municipais, promovendo melhoramentos nas atividades públicas através de indicadores de desempenho.

Assim, trata-se de uma conquista da Administração Pública de valorização e promoção do conhecimento como instrumento para a busca contínua de excelente atendimento à comunidade guaibense.

A edição legal em questão, assim, atende aos Princípios da Legalidade, da Supremacia do Interesse Público e da Eficiência, que devem ser seguidos pelos diversos entes da Administração Pública.



103
4



PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Sendo o que se apresentava para o momento e contando sempre com o apoio dessa Casa Legislativa, na apreciação e votação de projetos legislativos, despedimo-nos, renovando a Vossa Excelência e seus dignos pares, protestos de elevado apreço e distinta consideração.

Gabinete do Prefeito Municipal, 07 de novembro de 2011.

HENRIQUE TAVARES
Prefeito Municipal

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal

VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>

CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

PROJETO DE LEI Nº 114, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2011

Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba.

CAPÍTULO I **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Direta e Indireta do Município de Guaíba, aplicando-se a todos servidores ativos titulares de cargos efetivos, com exceção a categoria de servidores que apresentem seus respectivos planos de carreira e de vencimento instituídos.

Art. 2º Este Plano de Carreira tem como fundamento as seguintes premissas:

I – valorizar o servidor público possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais;

II – gerar crescimento profissional mediante carreira que privilegie a progressão por merecimento;

III – desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos objetivando valorizar e reconhecer o desempenho individual e por equipe;

IV – incentivar o desenvolvimento de cursos que permitam a qualificação do servidor público agregada ao exercício de sua competência funcional;

V – motivar o servidor público a progredir seu grau de escolaridade;

VI – valorizar a integração e estimular as ações sociais do servidor público;

VII – reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe como fatores de excelência para a profissionalização dos serviços públicos.

CAPÍTULO II **DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA**

Seção I **Das Disposições Gerais**

Art. 3º As Carreiras de que trata esta Lei são constituídas pelo conjunto de cargos efetivos, criados por Lei, e compor-se-ão por até 8 (oito) níveis e 07 (sete) classes de referências, indicando a progressão funcional.

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Art. 4º Para efeitos desta Lei, cargo é o conjunto de competências e de responsabilidades cometidas ao membro do funcionalismo efetivo municipal, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e sistema de remuneração.

Seção II
Das Classes

Art. 5º As classes constituem a linha de promoção do servidor público efetivo ativo municipal.

Parágrafo único. As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, sendo a última, o final da carreira.

Art. 6º Todo o cargo situa-se, inicialmente, na classe A.

Seção III
Da Promoção

Art. 7º Promoção é a passagem do servidor público efetivo ativo municipal de uma classe para a imediatamente superior.

Art. 8º Para promoção de classe, o membro do funcionalismo efetivo municipal deve atingir 500 (quinhentos pontos) no mínimo 05 (cinco) anos, com registro anual dos pontos obtidos.

Art. 9º A promoção obedecerá aos critérios de merecimento, desempenho, conhecimento e antiguidade, na proporção definida nos arts. 10, 11, 12 e 13 desta Lei.

Subseção I
Da Promoção Por Merecimento

Art. 10 Para fins de promoção, quanto ao merecimento, a soma máxima possível é de 80 (oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício de no mínimo 05 (cinco) anos, observado os seguintes critérios:

I - participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho que desenvolvam atividades complementares sem remuneração - 20 (vinte) pontos.

II - apresentação de projetos de melhoria – com no mínimo desenvolvendo os seguintes pontos: Objetivo geral e específico, justificativa, metodologia, desenvolvimento e avaliação - 20 (vinte) pontos;





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

III - participação em atividades sociais comunitárias institucionais de forma voluntária, com participação mínima de 50%, atestado pela chefia: 20 (vinte) pontos;

IV - obtenção, em razão da participação em projetos institucionais do Município, de certificação ou de premiação oficialmente instituída por órgãos públicos, por entidades não governamentais ou por organismos representativos de classes: 20 (vinte) pontos.

Subseção II
Da Promoção Quanto ao Desempenho

Art. 11 Para fins de promoção quanto ao desempenho, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, considerando a natureza e complexidade de cada carreira, sendo que a soma máxima de pontos possível é 60 (sessenta) anuais, considerando:

I - a proatividade, mediante participação, por convocação expressa, em atividades promovidas pela secretaria municipal, observada a proporcionalidade de comparecimento: 20 (vinte) pontos.

II - o desempenho administrativo, índice apurado pela média aritmética entre a avaliação da chefia imediata, a auto-avaliação e avaliação dos servidores do setor: 20 (vinte) pontos.

III - o desempenho operacional será realizado pela proporcionalidade de ocorrências verificadas no exercício da função, quanto à manutenção de equipamentos e responsabilização pelos materiais do setor, às medidas de proteção contra acidente de trabalho, às comunicações de necessidade de providências, ao cumprimento de prazos e às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente, considerando:

- a) 20 (vinte) pontos, para a ausência de ocorrências;
- b) 10 (pontos) pontos para até 3 (três) ocorrências; e
- c) zero ponto para mais de 3 (três) ocorrências.

IV - cumprimento das metas individuais e por equipe, nos termos definidos em plano de trabalho anual de cada setor: 20 (vinte) pontos;

Subseção III
Da Promoção Quanto ao Conhecimento

Art. 12 Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstícios, observados os seguintes critérios:

I - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, promovidos pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou Atestados, a carga horária, registro da frequência e a identificação do órgão expedidor: 100 (cem pontos) pontos;

II - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, mediante





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

apresentação de certificados e/ou Atestado, a carga horária, o registro da frequência e a identificação do órgão expedidor ou da instituição capacitadora: 80 (oitenta) pontos.

a. Os pontos indicados neste artigo serão computados, a cada período de 05 (cinco) anos, pela soma da carga horária, desde que a frequência confirmada através de certificados e/ou atestados, os quais deverão ser apresentados da forma a seguir determinada, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

b- fotocópia do original, autenticado na secretaria em que o servidor está lotado, em envelope contendo o nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor no Município;

c - os envelopes, de que trata o inciso I, deverão ser entregues preferencialmente no período de 1º de novembro a 15 de dezembro de cada ano, na secretaria em que o servidor estiver lotado;

d- não haverá devolução da documentação apresentada.

§ 1º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez, em relação ao cargo, incluindo o momento da prova de títulos para o ingresso.

§ 2º Será proporcionalmente considerada, para efeitos de avaliação, a pontuação definida no I deste artigo, caso a administração municipal não disponibilize ou não autorize a participação de servidor em cursos e demais atividades capacitadoras, desde que formalmente comprovada.

Subseção IV **Da Promoção Quanto a Antiguidade**

Art. 13 Para fins de promoção quanto à antiguidade, o servidor efetivo contará 20 (vinte) pontos, por ano, respeitadas as regras definidas nos arts. 18 e 19 desta Lei.

Parágrafo único. A pontuação prevista neste artigo somente será computada se não houver pontos suficientes para obter promoção, considerando os critérios de merecimento, desempenho ou conhecimento.

Art. 14 Caso o servidor público efetivo, no prazo mínimo de 5(cinco) anos não alcance a pontuação mínima exigida para a obtenção da promoção, seus pontos permanecerão validados até alcançar o número de 500 (quinhentos), quando reiniciará novo período aquisitivo de promoção.

Art. 15 Para cada servidor público efetivo ativo haverá uma planilha padronizada de carreira, elaborado pela Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por merecimento, desempenho, conhecimento e antiguidade.

§ 1º. Cabe a Secretaria em que o servidor estiver lotado o preenchimento da planilha citada no caput e o envio da mesma a Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos anualmente.

108
4





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

§ 2º. A qualquer tempo estará disponível, para consulta, na secretaria em que o servidor está lotado, a planilha de carreira com os pontos já obtidos e somados até o ano anterior.

Art. 16 Quando o servidor público completar o tempo hábil e os pontos necessários à mudança de classe, o mesmo solicitará, mediante protocolo, a promoção para a letra correspondente na carreira.

Parágrafo único. A mudança de classe se dará a partir da aquisição do direito.

Art. 17 Fica prejudicada a promoção, quando o servidor público:

- I - sofrer pena de suspensão disciplinar;
- II - completar dez faltas não justificadas ao serviço;
- III - não tiver sido aprovado no estágio probatório.

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, será iniciada nova contagem, para fins de implementação do tempo exigido para promoção.

Art. 18 A contagem de tempo, para fins de promoção, é suspensa nas seguintes situações:

- I - licença e afastamento, sem direito à remuneração;
- II - licença para tratamento de saúde, no que exceder 180 (cento e oitenta) dias, mesmo que em prorrogação, exceto quando decorrente de acidente de trabalho;

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, deverá cumprir o tempo excedente aos 180 dias de licença de saúde ou o tempo que esteve afastado sem direito a remuneração, contando o restante do período para fins do exigido para promoção.

Seção IV **Dos Níveis**

Art. 19 Os níveis constituem a linha de habilitação do servidor efetivo, com base na escolaridade de ingresso e sua evolução, como segue:

- I - progressão de escolaridade para nível fundamental
- II - progressão de escolaridade para nível médio;
- III - progressão de escolaridade para nível técnico;
- IV - progressão de escolaridade para nível de graduação/superior;
- V - progressão para nível de pós-graduação, grau de especialização, com aderência à competência funcional de origem;
- VI - progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado, com aderência à competência funcional de origem;
- VII - progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado, com aderência à competência funcional de origem.





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

P. M. G.

Art. 20 A mudança de nível deverá ser precedida de requerimento e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que o interessado requerer.

§ 1º - O requerimento para mudança de nível deverá ser instruído com certificado devidamente reconhecido por Órgão Federal Competente que comprove a nova habilitação.

§ 2º - O ingresso em um nível superior faz cessar o anterior recebido, não sendo cumulativo.

Seção V
Dos Quadros Remuneratórios da Carreira

Art. 21 O vencimento do cargo efetivo passará a ser o valor do básico do Padrão e Nível a que o servidor pertencer.

Art. 22 Os quadros remuneratórios da carreira do servidor efetivo são definidos conforme o que segue:

I – Quadro de Classes:

A	0%
B	20%
C	30%
D	40%
E	50%
F	60%
G	70%

II – Quadro de Níveis:

a) ingresso com ensino nível fundamental incompleto:

I	1,0	Ensino nível fundamental incompleto	/
II	1,1	Ensino nível fundamental	/
III	1,2	Ensino nível médio	/
IV	1,3	Curso nível técnico	/
V	1,5	Curso nível graduação/superior	/
VI	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)	/
VII	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)	/
VIII	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)	/

b) ingresso com ensino nível fundamental:

I	1,0	Ensino nível fundamental
II	1,2	Ensino nível médio
III	1,3	Curso nível técnico
IV	1,5	Curso nível graduação/superior
V	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

VI	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
VII	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

c) ingresso com ensino nível médio:

I	1,0	Ensino nível médio
II	1,3	Ensino nível técnico
III	1,5	Curso nível graduação/superior
IV	1,6	Curso nível graduação (especialização)
V	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
VI	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

d) ingresso com ensino nível técnico:

I	1,0	Curso nível técnico
II	1,5	Curso nível graduação/superior
III	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)
IV	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
V	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

e) ingresso com ensino nível graduação:

I	1,0	Curso nível graduação
II	1,3	Curso nível pós-graduação (especialização)
III	1,4	Curso nível pós-graduação (mestrado)
IV	1,6	Curso nível pós-graduação (doutorado)

CAPÍTULO III DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 23 Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam proporcionar ao servidor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria da qualidade de serviço público e de sua competência funcional.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido pela participação em cursos, congressos, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e outras atividades similares.

§ 2º O afastamento do servidor para aperfeiçoamento depende de autorização, conforme as normas previstas na Lei nº 2586/2010 (Estatuto dos Servidores Públicos de Guaíba)

§ 3º A cada secretaria cabe, observada a sua área de atuação, realizar diagnóstico de capacitação, visando aperfeiçoar o servidor sob sua responsabilidade.

§ 4º O servidor público efetivo ativo tem o direito de requerer autorização para participação em cursos que contribuam para seu aperfeiçoamento, considerando a competência funcional de seu cargo ou os encargos a ele atribuídos.

Art. 24 O servidor efetivo, para qualificação profissional, fará jus à bolsa de estudos de graduação e pós-graduação, observada as seguintes premissas:





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

§ 1º - 60% (sessenta por cento), para cursos de graduação;

§ 2º - 40% (quarenta por cento), para cursos de pós-graduação.

I- O número de bolsas de estudo disponíveis para o ano seguinte, os critérios para concessão, pagamento, ressarcimento e demais regras que couber para instituição e percebimento do benefício descritos no caput, serão estabelecidos por decreto.

II- Cabe à secretaria em que o servidor se encontrar lotado, detectar e divulgar as necessidades de capacitação, justificar por área, a formação e a respectiva prioridade objeto de bolsa de estudo.

III- Para se candidatar à bolsa de estudos, o servidor deve preencher os seguintes requisitos:

a) ter sido aprovado em estágio probatório;

b) estar qualificado para cursar o nível a que se propõe;

c) ter correlação com as atividades de seu cargo, considerando a competência funcional de seu cargo ou os encargos a ele atribuídos.

IV- Havendo mais de um servidor habilitado para a concessão da bolsa de estudos, o total de pontos obtidos no último período de avaliação de critério desempenho, será critério para desempate.

V- Persistindo o empate, a bolsa será concedida ao servidor efetivo, mediante sorteio, na presença dos inscritos.

Art. 25 O servidor público efetivo ativo que usufruir de bolsa de estudos, após a mudança de nível, ressarcirá ao Município, em até 50% (cinquenta por cento) do valor total utilizado, com correção monetária.

Parágrafo único. O desconto mensal do valor a ser ressarcido não pode ultrapassar 10% (dez por cento) do valor de seu vencimento básico.

Art. 26 Ao ser beneficiado com a bolsa de estudos, o servidor público efetivo ativo se compromete a manter sua atividade no Município por, no mínimo, 03 (três) anos depois de graduado.

§ 1º Em caso de exoneração antes da implementação do tempo descrito no caput do artigo, o ressarcimento do valor devido será integral.

§ 2º Em caso de desistência, o ressarcimento do valor devido será equivalente ao benefício recebido.

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 A partir da data da vigência desta Lei, os Servidores efetivos manterão a classe e o nível em que estiverem enquadrados.

§ 1º - Para fins de progressão, os servidores que na data desta Lei estiveram com interstício de cinco anos incompletos, completarão o período em curso com base nas normas dos artigos 224 a 230 da Lei Municipal nº 2.586/2010 e, depois de completo, ficarão sujeitos às normas de promoção deste Plano de Carreira.





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

§ 2º - Para os servidores efetivos que, na data desta Lei, estiverem há mais de 5 (cinco) anos na letra **E**, será necessário o mínimo de 100 (cem) horas de cursos de atualização para progressão funcional.

Art. 28 Os servidores efetivos que ocupam Funções Gratificadas, Cargos Comissionados, Mandatos Classistas e eletivos não terão prejuízo na promoção da classe.

Parágrafo único. As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

Art. 29 Os servidores efetivos cedidos para órgãos da Administração Direta e Indireta do Executivo ao Legislativo Municipal não terão prejuízo na promoção da classe.

Parágrafo único. As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

Art. 30 Esta lei entra em vigor em 1º de abril de 2012.


HENRIQUE TAVARES
Prefeito Municipal





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA

Administração 2009/2012

" Nossa história, nossa força."

Impacto orçamentário com a implantação do plano de carreira 2012

Rubrica	Lotação	Recurso	Secretaria	Valor mensal 2012			Total Impacto Orçamentário		
				Previsão de servidores contemplados 437			Anual 2012		
				Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%	Total Impacto Mensal	Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%	Total
9953	Assessoria do Gabinete	1	Gabinete do Prefeito	2.390,85	418,88	2.809,73	31.870,03	5.583,63	37.453,66
9579	Junta do serviço militar	1	Gabinete do Prefeito	787,15	137,91	925,06	10.492,71	1.838,32	12.331,03
9589	Procuradoria do Município	1	Gabinete do Prefeito	6.021,77	1.055,01	7.076,78	80.270,19	14.063,34	94.333,53
	Sub-total por órgão			9.199,77	1.611,80	10.811,57	122.632,93	21.485,29	144.118,22
9603	Depto administração Geral	1	Secr. Administração e RH	5.240,19	918,08	6.158,27	69.851,73	12.238,02	82.089,76
4799	CPD	1	Secr. Administração e RH	2.780,70	487,18	3.267,88	37.066,73	6.494,09	43.560,82
9622	Diretoria Compras, Lic Contr.	1	Secr. Administração e RH	2.841,71	497,87	3.339,58	37.879,99	6.636,58	44.516,57
4791	Depto Segurança patrimonial	1	Secr. Administração e RH	5.933,28	1.039,51	6.972,79	79.090,62	13.856,68	92.947,30
4781	Depto de refeitório	1	Secr. Administração e RH	867,30	151,95	1.019,25	11.561,11	2.025,51	13.586,62
4797	Coord. Recursos Humanos	1	Secr. Administração e RH	3.839,19	672,63	4.511,82	51.176,40	8.966,11	60.142,51
	Sub-total por órgão			21.502,37	3.767,22	25.269,59	286.626,59	50.216,98	336.843,57
9639	Depto tributação, Fisc e Arrec	1	Secr. Da Fazenda	4.832,22	846,60	5.678,82	64.413,49	11.285,24	75.698,74
9638	Depto Administração financeira	1	Secr. Da Fazenda	8.420,87	1.475,34	9.896,21	112.250,20	19.666,23	131.916,43
	Sub-total por órgão			13.253,09	2.321,94	15.575,03	176.663,69	30.951,48	207.615,17
9656	Gab. Secr Planejamento	1	Secr. De Planejamento	1.499,65	262,74	1.762,39	19.990,33	3.502,31	23.492,64
9656	Diretoria de Projetos	1	Secr. De Planejamento	930,82	163,08	1.093,90	12.407,83	2.173,85	14.581,68
9656	Diretoria de habitação	1	Secr. De Planejamento	431,35	75,57	506,92	5.749,90	1.007,38	6.757,28
9657	Depto de cadastro imobiliário	1	Secr. De Planejamento	3.083,93	540,30	3.624,23	41.108,79	7.202,26	48.311,05
	Sub-total por órgão			5.945,75	1.041,70	6.987,45	79.256,85	13.885,80	93.142,65
9727	Depto Técnico administrativo	20	Secr. De Educação	7.693,53	1.347,91	9.041,44	102.554,75	17.967,59	120.522,35
9727	Depto de Biblioteca Pública	20	Secr. De Educação	212,14	37,17	249,31	2.827,83	495,44	3.323,26
9743	Depto de merenda escolar	31	Secr. De Educação	9.725,38	1.703,89	11.429,27	129.639,32	22.712,81	152.352,12





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
Administração 2009/2012
" Nossa história, nossa força."

Impacto orçamentário com a implantação do plano de carreira 2012

Rubrica	Lotação	Recurso	Secretaria	Valor mensal 2012			Total Impacto Orçamentário		
				Previsão de servidores contemplados 437		Total Impacto Mensal	Anual 2012		Total
				Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%		Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%	
	Sub-total por órgão			17.631,05	3.088,96	20.720,01	235.021,90	41.175,84	276.197,73
9904	Gabinete Secr Obras	1	Secr. De Obras	216,17	37,87	254,04	2.881,55	504,85	3.386,39
9901	Coordenadorias Zonais	1	Secr. De Obras	89,43	15,67	105,10	1.192,10	208,86	1.400,96
9901	Coordenadoria de Engenharia	1	Secr. De Obras	1.372,53	240,47	1.613,00	18.295,82	3.205,43	21.501,25
9902	Coord. de iluminação pública	1	Secr. De Obras	591,78	103,68	695,46	7.888,43	1.382,05	9.270,48
9901	Depto de serviços urbanos	1	Secr. De Obras	358,24	62,76	421,00	4.775,34	836,64	5.611,98
9903	Depto de Cemitério Público	1	Secr. De Obras	299,50	52,47	351,97	3.992,34	699,46	4.691,79
	Sub-total por órgão			2.927,65	512,92	3.440,57	39.025,57	6.837,28	45.862,86
4862	Hospital Municipal	40	Secr. Da Saúde	101.824,77	17.839,70	119.664,47	1.357.324,18	237.803,20	1.595.127,38
4862	Gabinete Secr Saúde	40	Secr. Da Saúde	6.017,51	1.054,27	7.071,78	80.213,41	14.053,39	94.266,80
	Sub-total por órgão			107.842,28	18.893,97	126.736,25	1.437.537,59	251.856,59	1.689.394,18
10049	Gabinete Secr Assist Social	1	Secr. De Assistência Social	10.840,91	1.899,33	12.740,24	144.509,33	25.318,03	169.827,36
	Sub-total por órgão			10.840,91	1.899,33	12.740,24	144.509,33	25.318,03	169.827,36
9951	Gabinete da SMAMA	1	Secr. Agricultura e meio ambiente	703,41	123,24	826,65	9.376,46	1.642,75	11.019,21
9946	Depto de limpeza urbana	1	Secr. Agricultura e meio ambiente	120,63	21,13	141,76	1.608,00	281,72	1.889,72
	Sub-total por órgão			824,04	144,37	968,41	10.984,45	1.924,48	12.908,93
9976	Depto Cultura	1	Secr. Turismo desporto e cultura	487,67	85,44	573,11	6.500,64	1.138,91	7.639,55
10030	Diretoria de esportes	1	Secr. Turismo desporto e cultura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Sub-total por órgão			487,67	85,44	573,11	6.500,64	1.138,91	7.639,55
10120	Gabinete Secr Governo	1	Secr. De Governo	1.964,07	344,11	2.308,18	26.181,05	4.586,92	30.767,97
	Sub-total por órgão			1.964,07	344,11	2.308,18	26.181,05	4.586,92	30.767,97
10135	Gabinete Secr Mobilidade Urb	1	Secr. Mobilidade urbana	1.879,42	329,27	2.208,69	25.052,67	4.389,23	29.441,90





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
Administração 2009/2012
" Nossa história, nossa força."

Impacto orçamentário com a implantação do plano de carreira 2012

Rubrica	Lotação	Recurso	Secretaria	Valor mensal 2012			Total Impacto Orçamentário		
				Previsão de servidores contemplados 437			Anual 2012		
				Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%	Total Impacto Mensal	Folha de pagamento	Guaibaprev 17,52%	Total
10160	Diretoria de Transportes	1	Secr. Mobilidade urbana	2.613,36	457,86	3.071,22	34.836,09	6.103,28	40.939,37
10143	Depto de Trânsito	3003	Secr. Mobilidade urbana	8.299,81	1.454,13	9.753,94	110.636,47	19.383,51	130.019,98
				12.792,59	2.241,26	15.033,85	170.525,22	29.876,02	200.401,24
Total	Sub-total por órgão			205.211,24	35.953,01	241.164,25	2.735.465,83	479.253,61	3.214.719,44

Fonte: folha de pagamento do Mês de julho/2011 e dados da pesquisa com os servidores até julho/2011.
Valores somente serão implementados após a comprovação pelo servidor da mudança de escolaridade para obtenção de promoção de nível.

Guaíba, 27 de outubro de 2011.

Anaírela Marmitt
Contadora CRC 56.079

Paulo Henrique Maganha
Presidente Progep

Henrique Tavares
Prefeito Municipal





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
Administração 2009/2012
" Nossa história, nossa força."

Resumo do Impacto Financeiro do Plano de Carreira Servidores Quadro Geral 2011-2012-2013

Fundamental Incompleto	Fator	Nº servidores	Valor	Médias
Nível I - fundamental incompleto	1,00	94	0,00	0,00
Nível II - fundamental completo	1,10	107	9.602,22	89,74
Nível III - ensino nível médio	1,20	87	14.287,06	164,22
Nível IV - ensino nível técnico	1,30	19	4.280,80	225,31
Nível V - graduação/superior	1,50	8	3.651,22	456,40
Nível VI - pós-graduação (especialização)	1,60	1	486,68	486,68
Nível VII - pós-graduação (mestrado)	1,70	0	0,00	0,00
Nível VIII - pós-graduação (doutorado)	1,80	0	0,00	0,00
Total		316	32.307,98	102,24

Fundamental Completo	Fator	Nº servidores	Valor	Médias
Nível I - fundamental completo	1,00	11	0,00	0,00
Nível II - ensino nível médio	1,20	24	4.551,86	189,66
Nível III - ensino nível técnico	1,30	11	3.364,73	305,88
Nível IV - graduação/superior	1,50	2	882,72	441,36
Nível V - pós-graduação (especialização)	1,60	1	929,82	929,82
Nível VI - pós-graduação (mestrado)	1,70	0	0,00	0,00
Nível VII - pós-graduação (doutorado)	1,80	0	0,00	0,00
Total		49	9.729,13	198,55

Nível Médio	Fator	Nº servidores	Valor	Médias
Nível I - ensino nível médio	1,00	30	0,00	0,00
Nível II - ensino nível técnico	1,30	25	12.016,83	480,67
Nível III - graduação/superior	1,50	26	24.562,08	944,70
Nível IV - pós-graduação/especialização	1,60	6	7.308,22	1.218,04
Nível V - pós-graduação (mestrado)	1,70	0	0,00	0,00
Nível VI - pós-graduação (doutorado)	1,80	0	0,00	0,00
Total		87	43.887,13	504,45





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA

Administração 2009/2012

" Nossa história, nossa força."

Resumo do Impacto Financeiro do Plano de Carreira Servidores Quadro Geral 2011-2012-2013

Nível Técnico	Fator	Nº servidores	Valor	Médias
Nível I - ensino nível técnico	1,00	66	0,00	0,00
Nível II - graduação/superior	1,50	10	5.423,60	542,36
Nível III- pós-graduação (especialização)	1,60	2	2.020,89	1.010,45
Nível IV - pós-graduação (mestrado)	1,70	0	0,00	0,00
Nível V - pós-graduação (doutorado)	1,80	0	0,00	0,00
Total		78	7.444,49	95,44

Nível Graduação	Fator	Nº servidores	Valor	Médias
Nível I - graduação/superior	1,00	68	0,00	0,00
Nível II- pós-graduação (especialização)	1,30	80	93.772,93	1.172,16
Nível III - pós-graduação (mestrado)	1,40	3	6.160,63	2.053,54
Nível IV - pós-graduação (doutorado)	1,60	2	4.771,97	2.385,99
Total		153	104.705,53	684,35

Resumo	Aum.	Valor R\$	IRRF média 20%	Líquido
Incremento na folha de pagamento 2011 - 414	5%	195.870,79	39.174,16	156.696,63
Incremento na folha de pagamento 2012 + 23	6%	206.812,08	41.362,42	165.449,66
Incremento na folha de pagamento 2013 + 30	6%	218.679,19	43.735,84	174.943,36

Fonte folha de pagamento do Mês de julho/2011 e dados da pesquisa com os servidores até julho/2011, Valores somente serão implementados após a comprovação pelo servidor da mudança de escolaridade para obtenção de promoção de nível.

Guaíba, 27 de outubro de 2011.

Andreia Marmitt

Contadora CRC 56.079

Paulo Henrique Maganha
Presidente Progep

Henrique Tavares
Prefeito Municipal



ASSUNTO: Parecer sobre o impacto previdenciário e financeiro dos Planos de Carreira Geral e do Magistério no Município de Guaíba, RS.

NOTA TÉCNICA N° 2.177/11

INTERESSADO: Prefeitura Municipal de Guaíba.

RELATOR: Francisco Humberto Simões Magro, Atuário MIBA 494

1. INTRODUÇÃO

A administração da Prefeitura Municipal de GUAÍBA objetivando a criação de boas condições de trabalho para os Servidores do Quadro Geral e do Magistério desejando que sejam maximizadas as disponibilidades dos recursos existentes para a conta de pessoal, está solicitando um estudo de viabilidade financeira.

O atual cenário econômico como resultado da existência de uma moeda estável e de uma série de políticas econômicas, possibilita fazer planejamento de médio e longo prazo. O administrador público, para atender ao aumento constante de responsabilidades junto às comunidades e com disponibilidades orçamentárias reduzidas, vê-se na necessidade de manter sob seu controle os gastos com pessoal e prever os impactos que os mesmos trazem aos limites impostos pela LC n° 101.

Dentro deste contexto, a Administração Municipal está realizando estudos com vistas à alteração do Plano de Carreira do Magistério para saber o impacto financeiro que essas alterações irão gerar na folha de pagamento e nas provisões do RPPS. Portanto, a presente Nota Técnica tem por objetivo principal apresentar o impacto que essas mudanças irão provocar no erário público.



2. FONTE DAS INFORMAÇÕES

2.1. INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento deste trabalho usaram-se as seguintes informações:

- a) Arquivo com a relação dos servidores da administração direta e indireta e do Magistério e suas informações cadastrais;
- b) Lei Municipal nº 2.734 de 10.05.2011 que estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município; e,
- c) Anteprojeto de lei que estabelecerá o Plano de Carreira do Servidor Público da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba.

2.2. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

2.2.1 DO ESTATUTO DOS SERVIDORES

O Estatuto do Servidor Público do Município de Guaíba está definido pela Lei Municipal nº 2.586 com vigência a partir de 20.04.2010. No que diz respeito às gratificações e adicionais trata a matéria da seguinte forma:

Art. 108. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

...

II - gratificações e adicionais;

...

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

...

Art. 114. Constituem gratificações e adicionais dos servidores municipais:

...

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiaba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB



II - adicional por tempo de serviço;

Art. 116. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo ou em comissão perceberão o adicional de 15% (quinze por cento), 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) sobre os vencimentos, a partir da data em que completarem, respectivamente, quinze, vinte e vinte e cinco anos de serviço público na forma estabelecida nos parágrafos deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 2765/2011)

...

Art. 134. Após cada três anos de serviço prestado ao Município, o funcionário efetivo terá direito a um avanço, cada um no valor de 5 % (cinco por cento) do vencimento básico de seu padrão.

2.2.2 DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

O Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público do Município está definido na Lei nº 2.734 de 10.05.2011. E quanto às classes e níveis assim determina:

Art. 8º As classes constituem a linha de promoção dos membros do magistério.

Parágrafo Único - As classes são designadas pelas letras A, B, C, D e E, sendo esta última, o final da carreira.

Art. 9º Todo cargo se inicia na classe A.

Art. 10. Promoção é a passagem do membro do magistério de uma determinada classe para a imediatamente superior, observados os critérios de experiência, desempenho e conhecimentos.

Art. 11. Para promoção de classe, o membro do magistério deverá atingir 350 (trezentos e cinquenta) pontos, relativos a desempenho, conhecimento e experiência, no mínimo em 05 (cinco) anos, sendo que a soma dos pontos será computada anualmente.

§ 1º Caso o membro do magistério não tenha completado a pontuação mínima dentro dos 05 (cinco) anos, terá direito a promoção assim que completar a pontuação exigida.

...

Art. 20. Os níveis constituem a linha de habilitação dos



membros do magistério, como segue:

- a) Nível I: Ensino Médio - Habilitação Normal
- b) Nível II: Ensino Superior - Licenciatura Plena
- c) Nível III: Pós-graduação - Lato Sensu
- d) Nível IV: Mestrado
- e) Nível V: Doutorado

Parágrafo Único - Somente terá direito de ingressar nos níveis três, quatro ou cinco, o membro do magistério que tiver graduação em licenciatura.

...

Art. 75. Os professores manterão a classe a que pertencem, permanecendo no nível ao qual estiverem enquadrados, a partir da data da vigência desta lei.

2.2.3 DA CARREIRA DO QUADRO GERAL

O Poder Executivo apresenta proposta de Projeto de Lei que definirá o Plano de Carreira do Servidor Público Municipal da Administração Pública Direta e Indireta, o qual compõe os cargos efetivos em Classes e Níveis da seguinte forma:

Art. 5º As classes constituem a linha de promoção dos membros do funcionalismo efetivo municipal.

Parágrafo único - As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, sendo a última, o final de carreira.

Art. 6 Todo o cargo situa-se, inicialmente, na classe A e a ele retorna quando vago.

...

Art. 8º Para promoção de classe, o membro do funcionalismo efetivo municipal deve atingir 500 (quinhentos pontos) em 05 (cinco) anos, com registro anual dos pontos obtidos.

...

Art. 20. Os níveis constituem a linha de habilitação do servidor efetivo e passam a ser o salário básico de referência dos servidores, como segue:

- I - progressão de escolaridade para nível fundamental;
- II - progressão de escolaridade para nível médio;
- III - progressão de escolaridade para nível técnico;



IV - progressão de escolaridade para nível de graduação/superior;

V - progressão para nível de pós-graduação, grau de especialização, com aderência à competência funcional de origem;

VI - progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado, com aderência à competência funcional de origem;

VII - progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado, com aderência à competência funcional de origem.

Art. 21. A mudança de nível é automática e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que o interessado requerer.

Art. 27. Os servidores efetivos manterão a classe a que pertencem, permanecendo no nível a qual estiverem enquadrados, a partir da data da vigência desta lei.

§ 1º - Os servidores que na data desta Lei estiveram com interstício de cinco anos, para fins de progressão, incompletos, completarão o interstício em curso, com base nas normas dos artigos 224 a 230 da Lei Municipal nº 2.586/2010 e, após completados o interstício, ficarão sujeitos às normas de promoção deste Plano de Carreira.

2.3 PROGRESSÕES HORIZONTAIS E VERTICAIS

2.3.1 DO QUADRO GERAL

No quadro geral considerando os adicionais, os avanços e as progressões horizontais dos servidores que façam carreira laboral no Município ao longo de 30 e 35 anos obterão como média anual o equivalente a **2,72%** de ganho real na remuneração. Ao incluir as progressões verticais um servidor que faça carreira ao longo de 30 e 35 anos obterá em média anual o equivalente a **2,81%** de ganho real na remuneração.

Considerando que somente em torno de 10% dos servidores do quadro geral conseguirão atingir a maior amplitude em relação à



progressão vertical, esses dois valores resultam em um valor anual médio ponderado anual o equivalente a **2,73%** de ganho real na remuneração.

2.3.2 DO MAGISTÉRIO

No magistério considerando os adicionais, os avanços e as progressões horizontais dos docentes que façam carreira laboral no Município ao longo de 25 e 30 anos obterão como média anual o equivalente a **3,08%** de ganho real na remuneração. Ao incluir as progressões verticais um docente que faça carreira ao longo de 25 e 30 anos obterá em média anual o equivalente a **3,17%** de ganho real na remuneração.

Considerando que em torno de 10% dos docentes do quadro geral conseguirá atingir a maior amplitude em relação à progressão vertical, esses dois valores resultam em um valor anual médio ponderado anual o equivalente a **3,09%** de ganho real na remuneração.

2.3.3 GANHO REAL GLOBAL

O ganho real médio anual na remuneração do quadro geral e do magistério resulta para os servidores públicos de ambos os setores um ganho real global médio na remuneração na ordem de **2,9%** ao ano.

2.4 FOLHA DE PAGAMENTO

A base cadastral dos servidores dos Quadros Geral e do Magistério mostra que a folha de pagamento posicionada em JUL/2011 representa um total de **R\$ 3.150.489,32**, composta de R\$ 1.612.494,45 e 1.537.994,87 para o quadro geral e do magistério respectivamente.

Considerando as classes e os níveis de ambos os planos de

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguai.ba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB



carreira constata-se que haverá um crescimento real médio anual máximo de **2,9%** como resultado da implantação dos dois planos de carreira. Portanto, com inflação zero, não contratação de novos servidores a folha terá um crescimento vegetativo e passará para um valor máximo de **R\$ 3.241.853,51**.

2.5 CRESCIMENTO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

Consultando o sítio do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul foi possível verificar a Receita Corrente Líquida (RCL) e a Despesa de Pessoal (DP) ocorrida nos anos de 2005 a 2010 cujos valores estão transcritos na tabela 1.

Tabela 1 - Resumo da RCL e da DP

Exercício	RCL (R\$)	%	DP (R\$)	%
2005	55.564.631,25	11,53	30.756.457,71	55,35
2006	60.654.857,73	9,16	33.369.420,16	55,02
2007	72.442.555,15	19,43	38.330.661,26	52,91
2008	89.282.371,00	23,25	39.757.235,79	44,53
2009	88.853.247,95	-0,48	44.307.465,26	49,87
2010	99.826.258,80	12,35	49.672.343,26	49,76

Na terceira coluna encontram-se os percentuais de crescimento anual da RCL. Na quinta coluna encontram-se os percentuais da DP em relação à RCL. Evidentemente, os percentuais de crescimento da RCL têm a inflação incorporada, portanto vai-se determinar o crescimento real anual da RCL.

Para fins de inflação vai-se considerar a medida pela variação do INPC. Posicionados os valores da RCL em 31.12.2010 obtém-se para crescimento real da RCL os percentuais constantes na tabela 2.

A análise do crescimento anual evidencia que a RCL no período de 2005 a 2010 teve um crescimento real global de **36,63%** o que representa um valor médio anual de **6,44%**. Portanto, historicamente tem-se verificado que o crescimento real da RCL está em valores superiores ao crescimento real médio anual dos salários dos servidores públicos do Município de Guaíba. Por



outro lado, esse crescimento representa a tendência e conseqüentemente esses são os valores a manterem-se para o futuro.

Tabela 2 - Crescimento real da RCL

Exercício	ÍNDICE	RCL (R\$)	RCL (R\$) 31.12.2010	Crescimento Anual (%)
2005	1,275826	55.564.631,25	70.890.823,85	-x-
2006	1,240956	60.654.857,73	75.269.982,70	6,18
2007	1,180176	72.442.555,15	85.494.998,86	13,58
2008	1,108355	89.282.371,00	98.956.567,67	15,75
2009	1,0646	88.853.247,95	94.593.167,77	-4,41
2010	1,0000	99.826.258,80	99.826.258,80	5,53

Desta forma, um crescimento real da RCL maior que o crescimento vegetativo da folha permite afirmar que a despesa de pessoal, a manterem-se as atuais situações, não extrapolará os limites definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

A administração informa que nos últimos doze meses, até julho de 2011 a RCL está no montante de **R\$ 121.801.891,61** demonstrando no período um acréscimo de **14,26%** em relação ao do exercício financeiro de 2010, o qual extraída a inflação de **6,46%** resulta um crescimento real de **7,32%**.

Ao se considerar o crescimento de **7,32%** com os da tabela 2 o valor médio anual de crescimento da RCL passa para **7,1%** para os períodos considerados.

2.6 ANÁLISE DO IMPACTO NO RPPS

2.6.1 SERVIDORES ATIVOS

O crescimento real médio das remunerações dos servidores dos Quadros Geral e do Magistério, conforme se verificou vai gerar um crescimento vegetativo máximo da folha na ordem de **2,9%** ao ano. Este ganho real não afetará o RPPS porque à medida que



os servidores forem progredindo também as contribuições previdenciárias serão aumentadas gerando recursos para acumular no montante das reservas, as quais sustentarão os benefícios a serem pagos pelo RPPS. A única providencia a ser tomada é a alteração da hipótese financeira crescimento real.

2.6.2 SERVIDORES APOSENTAODS

Os servidores aposentados com direito à paridade não gerarão déficit técnico no RPPS porque não há transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

3 CONCLUSÕES

A análise da legislação municipal vigente, da proposta do projeto de lei a definir o plano de carreira dos servidores do Quadro Geral, a análise da base de dados cadastrais dos servidores do Quadro Geral e do Magistério e os montantes da RCL e da DP obtidos no portal do TCE do Município de Guaíba pode-se **concluir** que:

- a) O servidor tem direito a adicional de 5% a cada triênio de serviço prestado ao Município;
- b) O servidor tem direito a adicional de 15%, de 20% e de 25%, não acumulativos ao fim de 15 anos, 20 anos e 25 anos de serviço prestado ao Município respectivamente;
- c) O plano de carreira do Quadro Geral preserva os direitos adquiridos do servidor em relação às classes e níveis alcançados bem como os tempos já concluídos em cada classe;
- d) O mesmo procedimento foi mantido na Lei do Magistério;
- e) Os dois planos de carreira geram um ganho real médio global nas remunerações de **2,9%** ao ano;
- f) No período de 2005 a 2010 a Receita Corrente Líquida teve um crescimento real médio de **6,44%** ao ano;



- g) O crescimento real das remunerações e da Receita Corrente Líquida mostra que os planos de carreira do Quadro Geral e do Magistério não colocarão em risco os limites de despesa com pessoal definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal;
- h) Não há reclassificação quanto aos inativos e, portanto os proventos destes com direito a paridade serão mantidos.
- i) As futuras avaliações atuariais deverão considerar o crescimento real das remunerações de 2,9%, com mudanças a ser realizada em duas oportunidades de forma gradual com 2,2% em 2012 e 2,9% a partir de 2013; Esta mudança deve ser realizada com a informação ao CGAAI por meio de uma certificação a ser firmada pelo prefeito, pelo gestor e pelo atuário.

GUAÍBA, 21/08/2011.

Francisco Humberto Simões Magro

Francisco Humberto Simões Magro
Av. Protásio Alves, 2854 - Conj. 501 - POA/RS
Atuário MIRA Nº 494 - CPF 228.521.680-20



ASSUNTO: Parecer sobre o impacto previdenciário e financeiro dos Planos de Carreira Geral e do Magistério no Município de Guaíba, RS.

NOTA TÉCNICA Nº 2.179/11

INTERESSADO: GUAIBAPREV.

RELATOR: Francisco Humberto Simões Magro, Atuário MIBA 494

1. INTRODUÇÃO

A administração da Prefeitura Municipal de GUAÍBA objetivando a criação de boas condições de trabalho para os Servidores do Quadro Geral e do Magistério desejando que sejam maximizadas as disponibilidades dos recursos existentes para a conta de pessoal, está solicitando um estudo de viabilidade financeira.

O atual cenário econômico como resultado da existência de uma moeda estável e de uma série de políticas econômicas, possibilita fazer planejamento de médio e longo prazo. O administrador público, para atender ao aumento constante de responsabilidades junto às comunidades e com disponibilidades orçamentárias reduzidas, vê-se na necessidade de manter sob seu controle os gastos com pessoal e prever os impactos que os mesmos trazem aos limites impostos pela LC nº 101.

Dentro deste contexto, a Administração Municipal está realizando estudos com vistas à alteração do Plano de Carreira do Magistério para saber o impacto financeiro que essas alterações irão gerar na folha de pagamento e nas provisões do RPPS. Portanto, a presente Nota Técnica tem por objetivo principal apresentar o impacto que essas mudanças irão provocar no erário público.



2. FONTE DAS INFORMAÇÕES

2.1. INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento deste trabalho usaram-se as seguintes informações:

- a) Arquivo com a relação dos servidores da administração direta e indireta e do Magistério e suas informações cadastrais;
- b) Lei Municipal nº 2.734 de 10.05.2011 que estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município;
- e,
- c) Anteprojeto de lei que estabelecerá o Plano de Carreira do Servidor Público da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba.

2.2. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

2.2.1 DO ESTATUTO DOS SERVIDORES

O Estatuto do Servidor Público do Município de Guaíba está definido pela Lei Municipal nº 2.586 com vigência a partir de 20.04.2010. No que diz respeito às gratificações e adicionais trata a matéria da seguinte forma:

Art. 108. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

...

II - gratificações e adicionais;

...

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

...

Art. 114. Constituem gratificações e adicionais dos servidores municipais:

...



II - adicional por tempo de serviço;

Art. 116. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo ou em comissão perceberão o adicional de 15% (quinze por cento), 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) sobre os vencimentos, a partir da data em que completarem, respectivamente, quinze, vinte e vinte e cinco anos de serviço público na forma estabelecida nos parágrafos deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 2765/2011)

...

Art. 134. Após cada três anos de serviço prestado ao Município, o funcionário efetivo terá direito a um avanço, cada um no valor de 5 % (cinco por cento) do vencimento básico de seu padrão.

2.2.2 DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

O Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público do Município está definido na Lei nº 2.734 de 10.05.2011. E quanto às classes e níveis assim determina:

Art. 8º As classes constituem a linha de promoção dos membros do magistério.

Parágrafo Único - As classes são designadas pelas letras A, B, C, D e E, sendo esta última, o final da carreira.

Art. 9º Todo cargo se inicia na classe A.

Art. 10. Promoção é a passagem do membro do magistério de uma determinada classe para a imediatamente superior, observados os critérios de experiência, desempenho e conhecimentos.

Art. 11. Para promoção de classe, o membro do magistério deverá atingir 350 (trezentos e cinquenta) pontos, relativos desempenho, conhecimento e experiência, no mínimo em 05 (cinco) anos, sendo que a soma dos pontos será computada anualmente.

§ 1º Caso o membro do magistério não tenha completado a pontuação mínima dentro dos 05 (cinco) anos, terá direito a promoção assim que completar a pontuação exigida.

...

Art. 20. Os níveis constituem a linha de habilitação



membros do magistério, como segue:

- a) Nível I: Ensino Médio - Habilitação Normal
- b) Nível II: Ensino Superior - Licenciatura Plena
- c) Nível III: Pós-graduação - Lato Sensu
- d) Nível IV: Mestrado
- e) Nível V: Doutorado

Parágrafo Único - Somente terá direito de ingressar nos níveis três, quatro ou cinco, o membro do magistério que tiver graduação em licenciatura.

...

Art. 75. Os professores manterão a classe a que pertencem, permanecendo no nível ao qual estiverem enquadrados, a partir da data da vigência desta lei.

2.2.3 DA CARREIRA DO QUADRO GERAL

O Poder Executivo apresenta proposta de Projeto de Lei que definirá o Plano de Carreira do Servidor Público Municipal da Administração Pública Direta e Indireta, o qual compõe os cargos efetivos em Classes e Níveis da seguinte forma:

Art. 5º As classes constituem a linha de promoção dos membros do funcionalismo efetivo municipal.

Parágrafo único - As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, sendo a última, o final de carreira.

Art. 6 Todo o cargo situa-se, inicialmente, na classe A e a ele retorna quando vago.

...

Art. 8º Para promoção de classe, o membro do funcionalismo efetivo municipal deve atingir 500 (quinhentos pontos) em 05 (cinco) anos, com registro anual dos pontos obtidos.

...

Art. 20. Os níveis constituem a linha de habilitação do servidor efetivo e passam a ser o salário básico de referência dos servidores, como segue:

- I - progressão de escolaridade para nível fundamental;
- II - progressão de escolaridade para nível médio;
- III - progressão de escolaridade para nível técnico;



IV - progressão de escolaridade para nível de graduação/superior;

V - progressão para nível de pós-graduação, grau de especialização, com aderência à competência funcional de origem;

VI - progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado, com aderência à competência funcional de origem;

VII - progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado, com aderência à competência funcional de origem.

Art. 21. A mudança de nível é automática e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que o interessado requerer.

...

Art. 27. Os servidores efetivos manterão a classe a que pertencem, permanecendo no nível a qual estiverem enquadrados, a partir da data da vigência desta lei.

§ 1º - Os servidores que na data desta Lei estiveram com interstício de cinco anos, para fins de progressão, incompletos, completarão o interstício em curso, com base nas normas dos artigos 224 a 230 da Lei Municipal nº 2.586/2010 e, após completados o interstício, ficarão sujeitos às normas de promoção deste Plano de Carreira.

2.3 PROGRESSÕES HORIZONTAIS E VERTICAIS

2.3.1 DO QUADRO GERAL

No quadro geral considerando os adicionais, os avanços e as progressões horizontais dos servidores que façam carreira laboral no Município ao longo de 30 e 35 anos obterão como média anual o equivalente a **2,72%** de ganho real na remuneração. Ao incluir as progressões verticais um servidor que faça carreira ao longo de 30 e 35 anos obterá em média anual o equivalente a **2,81%** de ganho real na remuneração.

Considerando que somente em torno de 10% dos servidores do quadro geral conseguirão atingir a maior amplitude em relação à



progressão vertical, esses dois valores resultam em um valor anual médio ponderado anual o equivalente a **2,73%** de ganho real na remuneração.

2.3.2 DO MAGISTÉRIO

No magistério considerando os adicionais, os avanços e as progressões horizontais dos docentes que façam carreira laboral no Município ao longo de 25 e 30 anos obterão como média anual o equivalente a **3,08%** de ganho real na remuneração. Ao incluir as progressões verticais um docente que faça carreira ao longo de 25 e 30 anos obterá em média anual o equivalente a **3,17%** de ganho real na remuneração.

Considerando que em torno de 10% dos docentes do quadro geral conseguirá atingir a maior amplitude em relação à progressão vertical, esses dois valores resultam em um valor anual médio ponderado anual o equivalente a **3,09%** de ganho real na remuneração.

2.3.3 GANHO REAL GLOBAL

O ganho real médio anual na remuneração do quadro geral e do magistério resulta para os servidores públicos de ambos os setores um ganho real global médio na remuneração na ordem de **2,9%** ao ano.

2.4 FOLHA DE PAGAMENTO

A base cadastral dos servidores dos Quadros Geral e do Magistério mostra que a folha de pagamento posicionada em JUL/2011 representa um total de **R\$ 3.150.489,32**, composta de R\$ 1.612.494,45 e 1.537.994,87 para o quadro geral e do magistério respectivamente.

Considerando as classes e os níveis de ambos os planos de



carreira constata-se que haverá um crescimento real médio anual máximo de **2,9%** como resultado da implantação dos dois planos de carreira. Portanto, com inflação zero, não contratação de novos servidores a folha terá um crescimento vegetativo e passará para um valor máximo de **R\$ 3.241.853,51**.

2.5 CRESCIMENTO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

Consultando o sítio do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul foi possível verificar a Receita Corrente Líquida (RCL) e a Despesa de Pessoal (DP) ocorrida nos anos de 2005 a 2010 cujos valores estão transcritos na tabela 1.

Tabela 1 - Resumo da RCL e da DP

Exercício	RCL (R\$)	%	DP (R\$)	%
2005	55.564.631,25	11,53	30.756.457,71	55,35
2006	60.654.857,73	9,16	33.369.420,16	55,02
2007	72.442.555,15	19,43	38.330.661,26	52,91
2008	89.282.371,00	23,25	39.757.235,79	44,53
2009	88.853.247,95	-0,48	44.307.465,26	49,87
2010	99.826.258,80	12,35	49.672.343,26	49,76

Na terceira coluna encontram-se os percentuais de crescimento anual da RCL. Na quinta coluna encontram-se os percentuais da DP em relação à RCL. Evidentemente, os percentuais de crescimento da RCL têm a inflação incorporada, portanto vai-se determinar o crescimento real anual da RCL.

Para fins de inflação vai-se considerar a medida pela variação do INPC. Posicionados os valores da RCL em 31.12.2010 obtém-se para crescimento real da RCL os percentuais constantes na tabela 2.

A análise do crescimento anual evidencia que a RCL no período de 2005 a 2010 teve um crescimento real global de **36,63%** o que representa um valor médio anual de **6,44%**. Portanto, historicamente tem-se verificado que o crescimento real da RCL está em valores superiores ao crescimento real médio anual dos salários dos servidores públicos do Município de Guaíba. Por



outro lado, esse crescimento representa a tendência e conseqüentemente esses são os valores a manterem-se para o futuro.

Tabela 2 - Crescimento real da RCL

Exercício	ÍNDICE	RCL (R\$)	RCL (R\$) 31.12.2010	Crescimento Anual (%)
2005	1,275826	55.564.631,25	70.890.823,85	-x-
2006	1,240956	60.654.857,73	75.269.982,70	6,18
2007	1,180176	72.442.555,15	85.494.998,86	13,58
2008	1,108355	89.282.371,00	98.956.567,67	15,75
2009	1,0646	88.853.247,95	94.593.167,77	-4,41
2010	1,0000	99.826.258,80	99.826.258,80	5,53

Desta forma, um crescimento real da RCL maior que o crescimento vegetativo da folha permite afirmar que a despesa de pessoal, a manterem-se as atuais situações, não extrapolará os limites definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

A administração informa que nos últimos doze meses, até julho de 2011 a RCL está no montante de **R\$ 121.801.891,61** demonstrando no período um acréscimo de **14,26%** em relação ao do exercício financeiro de 2010, o qual extraída a inflação de **6,46%** resulta um crescimento real de **7,32%**.

Ao se considerar o crescimento de **7,32%** com os da tabela 2 o valor médio anual de crescimento da RCL passa para **7,1%** para os períodos considerados.

2.6 ANÁLISE DO IMPACTO NO RPPS

2.6.1 SERVIDORES ATIVOS

O crescimento real médio das remunerações dos servidores dos Quadros Geral e do Magistério, conforme se verificou vai gerar um crescimento vegetativo máximo da folha na ordem de **2,9%** ao ano. Este ganho real não afetará o RPPS porque à medida que



os servidores forem progredindo também as contribuições previdenciárias serão aumentadas gerando recursos para acumular no montante das reservas, as quais sustentarão os benefícios a serem pagos pelo RPPS. A única providencia a ser tomada é a alteração da hipótese financeira crescimento real.

2.6.2 SERVIDORES APOSENTAODS

Os servidores aposentados com direito à paridade não gerarão déficit técnico no RPPS porque não há transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

3 CONCLUSÕES

A análise da legislação municipal vigente, da proposta do projeto de lei a definir o plano de carreira dos servidores do Quadro Geral, a análise da base de dados cadastrais dos servidores do Quadro Geral e do Magistério e os montantes da RCL e da DP obtidos no portal do TCE do Município de Guaíba pode-se **concluir** que:

- a) O servidor tem direito a adicional de 5% a cada triênio de serviço prestado ao Município;
- b) O servidor tem direito a adicional de 15%, de 20% e de 25%, não acumulativos ao fim de 15 anos, 20 anos e 25 anos de serviço prestado ao Município respectivamente;
- c) O plano de carreira do Quadro Geral preserva os direitos adquiridos do servidor em relação às classes e níveis alcançados bem como os tempos já concluídos em cada classe;
- d) O mesmo procedimento foi mantido na Lei do Magistério;
- e) Os dois planos de carreira geram um ganho real médio global nas remunerações de **2,9%** ao ano;
- f) No período de 2005 a 2010 a Receita Corrente Líquida teve um crescimento real médio de **6,44%** ao ano;



- g) O crescimento real das remunerações e da Receita Corrente Líquida mostra que os planos de carreira do Quadro Geral e do Magistério não colocarão em risco os limites de despesa com pessoal definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal;
- h) Não há reclassificação quanto aos inativos e, portanto os proventos destes com direito a paridade serão mantidos.
- i) As futuras avaliações atuariais deverão considerar o crescimento real das remunerações de 2,9%, com mudanças a ser realizada em duas oportunidades de forma gradual com 2,2% em 2012 e 2,9% a partir de 2013; Esta mudança deve ser realizada com a informação ao CGAAI por meio de uma certificação a ser firmada pelo prefeito, pelo gestor e pelo atuário.

GUAÍBA, 31/08/2011.



Francisco Humberto Simões Magro
Av. Protásio Alves, 2854 - Conj. 501 - POA/RS
Atuário MIRA Nº 494 - CPF 228.521.660-20



H-9
28

C
3
D
D

000

pdf
60AC3C7E1C88E88D4CB11E

dep

cida

Authentic

al/au

od/-

CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO

AUTO
 UTEN
 CIUM

- A
AU
oo

011 E A

4/20/2019

PLE 11.
VERIFIC
CODIC

回 答 答 案

Rodrigo Seelig Gourques
Contador - CRC/RS 083557/0-2



RELATÓRIO TÉCNICO INFORMATIVO REFERENTE AO PROJETO DE LEI 114 DE 10/11/2011

A referida Lei propõe a instituição de um Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Direta e Indireta do Município de Guaíba, a qual será aplicada a todos servidores ativos titulares de cargos efetivos, com exceção da categoria de servidores que apresentem seus respectivos planos de carreira e de vencimento instituídos.

Este Relatório Técnico Informativo propõe-se a informar sobre o modelo de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, praticado pelo mercado das empresas e instituições públicas. De forma geral, um Plano de Cargos, Carreiras e Salários com base em Competências passa pelas seguintes etapas: 1) Estrutura e Descrição de Cargos, 2) Mapeamento de Competências Organizacionais e Funcionais, 3) Pesquisa Salarial, 4) Estruturação da Matriz de Vencimentos e estabelecimento de Diretrizes de Carreira, 5) Transposição para o Novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários. Desse modo, o nosso trabalho de análise do referido Projeto de Lei, terá como base essas etapas.

Apresentamos abaixo o resultado de nossa análise, de acordo com a base técnica apresentada acima, compreendendo o cruzamento do conhecimento técnico da matéria e a experiência profissional na área pública com o Projeto de Lei 114.

I. ESTRUTURA E DESCRIÇÕES DE CARGOS

O modelo que encontramos implantado nas empresas e instituições públicas traz como diretriz a concepção do cargo amplo, que abrange um número maior de funções e possibilita mobilidade interna, evitando problemas de desvios de função e facilita a gestão de recursos humanos, tornando-a mais objetiva. Esta realidade é encontrada nos editais de concursos públicos dos últimos anos nas esferas Municipal, Estadual e Federal.

No referido Projeto de Lei, não há menção sobre a estrutura e descrições de cargos, impedindo um esclarecimento sobre a estrutura de cargos a ser adotada pelos servidores do município de Guaíba. Menção se faz aos critérios de ingresso com relação a níveis de escolaridade, que dizem mais respeito aos requisitos de mobilidade na carreira. Entretanto, um Plano de Carreira está diretamente relacionado com uma estrutura de cargos definida previamente.



Conforme explanação em plenário, no dia 14.03.12, por parte de representantes da Comissão que trabalhou na construção deste projeto, a Estruturação dos cargos está contemplada em outra etapa de trabalho que será discutida posteriormente à aprovação do Plano de Carreira. Salientamos, portanto, a importância do alinhamento da estrutura dos cargos com os critérios de movimentação na carreira do servidor e um detalhamento de critérios em cada Órgão do Município de Guaíba, para que este Projeto de Lei seja viável, conforme seu objetivo de proporcionar um processo de mudança cultural, que valorize a atuação do servidor e não onere o orçamento do Município.

II. MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Com relação às competências, o Projeto de Lei 114 faz referência à valorização de competências pessoais e profissionais, embora não defina nem conceitue quais seriam estas competências. Dentro das premissas do Projeto que fundamenta o Plano de Carreira estão citados: a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe como fatores de excelência para a profissionalização dos serviços públicos. Entretanto, é importante definir se há o entendimento de que competências e fatores de excelência estão diretamente relacionados para que se tenham critérios tangíveis e objetivos dentro do Plano proposto.

Além disso, em um ambiente organizacional deve-se fazer o mapeamento de Competências Organizacionais, conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes - que dizem respeito aos serviços prestados pelo órgão de lotação do servidor; e Competências Funcionais, conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes - relacionadas com as atribuições do cargo do servidor conforme seu órgão de lotação.

No referido Projeto, a valorização de competências está relacionada às pessoas (competências pessoais e profissionais) e não à necessidade operacional dos Órgãos que representam o Município de Guaíba. Dessa forma, reforçamos a importância da definição das competências que serão exigidas dos servidores para que atendam as reais necessidades do Município, sendo da mesma forma valorizados e que proporcione uma relação ganha-ganha de resultados, na qual o servidor percebe um incremento na sua remuneração em contrapartida do atendimento de resultados por parte do Município.



III. ESTRUTURA SALARIAL

Conforme informações expostas em plenário, no dia 14.03.2012, o referido Plano de Carreira não contemplou a elaboração de uma estrutura salarial pelo entendimento que isto resultaria em elevado impacto financeiro no orçamento do Município e inviabilizaria o Projeto.

Desta forma, segundo relato, esta etapa será tratada posteriormente à implantação do Plano de Carreira.

Encontra-se em anexo ao PL 114 um estudo de impacto financeiro, com previsões de custos de enquadramento e implantação do proposto Plano de Carreira. O estudo realizado pela CSM Consultoria Atuarial aponta que: a implantação do referido Plano não coloca em risco os limites de despesa com pessoal definidos na lei de Responsabilidade Fiscal; que não haverá reclassificação de inativos e que os proventos destes com direito a paridade serão mantidos; e que a avaliação atuarial considera o crescimento real das remunerações de 2,9%, com mudanças a serem realizadas em duas oportunidades de forma gradual com 2,02% em 2012 e 2,9% a partir de 2013 – mudança que deve ser realizada com a informação ao CGAAI por meio de uma certificação a ser firmada pelo prefeito, pelo gestor e pelo atuário.

Com base nestas informações recomenda-se que sejam realizados a cada ano, a partir da vigência do PL 114, análise sobre o que está previsto x realizado, afim de que se tenha um monitoramento da real adequação do Plano de Carreira ao orçamento Municipal.

IV. CRITÉRIOS DE MOVIMENTAÇÃO DE CARREIRA

O Referido Projeto de Lei, não define claramente o significado do que deseja como promoção e progressão, pois em diferentes artigos do texto (2º, 3º e 27) as nomenclaturas se confundem, ora trata-se de progressão por merecimento, progressão funcional ou promoção.

Nas práticas adotadas pelo mercado, as trajetórias de movimentação de carreira se baseiam na Progressão e Promoção funcionais, contemplando os critérios legais de Antiguidade e Merecimento.

- **Progressão Funcional** - passagem do servidor do padrão de vencimento em que se encontra para o seguinte, dentro da mesma classe da carreira do seu cargo.



- **Promoção funcional** - passagem do servidor de uma classe para outra superior dentro da carreira do seu cargo.

No texto do Projeto de Lei entendemos, pela experiência com a matéria, que a Progressão refere-se à mudança de nível (evolução no grau de escolaridade) e a Promoção diz respeito à mudança de classe (critérios definidos no Projeto), mas é fundamental seu esclarecimento para que o servidor compreenda claramente as possibilidades de movimentação na sua carreira.

A carreira se dá pela movimentação na forma de Promoção, relacionando quatro critérios. Para cada critério existe um desdobramento de requisitos, os quais contemplados pelos servidores devem totalizar 500 pontos, no mínimo, em cinco anos.

- **Merecimento** – participação em comissões/grupos de trabalho, etc, sem remuneração; apresentação de projetos de melhoria; participação em atividades sociais comunitárias institucionais de forma voluntária; certificação ou premiação oficialmente instituída por órgãos públicos.
- **Desempenho** – Proatividade; Desempenho Administrativo (avaliação da chefia imediata, auto-avaliação e avaliação dos servidores do setor); desempenho operacional (ocorrências verificadas no exercício da função); cumprimento das metas individuais e por equipes.
- **Conhecimento** – participação em cursos, seminários, encontros, etc, promovidos pelo município; participação em cursos, seminários, encontros, etc, realizados por iniciativa do servidor.
- **Antiguidade** – 20 pontos fornecidos ao servidor, se não for comprovado afastamentos por saúde (180 dias) e licença para tratamento de interesse particular, sem direito a remuneração; se não efetivar o mínimo de 500 pontos em 5 anos.

Salientamos que os itens que contemplam cada critério favorecem uma avaliação subjetiva e não proporcionam resultados objetivos com relação à prática profissional do servidor. Compreendemos que para atender de forma abrangente todos os Órgãos do Município os critérios foram definidos de forma ampla, contudo para que se torne efetiva a sua prática será necessário o desdobramento de dispositivos que façam o monitoramento e



controle de indicadores para a geração de resultados e que os mesmos sejam identificados especificamente para cada Órgão do Município.

De acordo com as práticas adotadas por outros Órgãos Públicos nos últimos anos, com relação à Progressão Funcional, estão sendo adotados como critério de antiguidade, um tempo mínimo em cada padrão de vencimento que o servidor poderá perceber; e como critério de merecimento, um resultado de avaliação e outro de qualificação (Escolaridade formal, cursos de aperfeiçoamento, ou qualquer outra forma que tenha como fim a capacitação do servidor). Neste ponto é que entendemos que o PL 114 poderia tratar da escolaridade como parte dos critérios elaborados para o Plano de Carreira, uma vez que esta não é a atividade fim dos serviços prestados pelos Órgãos do Município, mas representa um fator importante no conjunto de critérios adotados. Da forma proposta na redação do texto, a escolaridade é mais representativa e valorizada que os outros critérios, uma vez que possibilita ascensão do servidor de forma desvinculada das suas atribuições, podendo assim estabelecer um ganho compulsório que deixa o esforço de atendimento aos demais critérios de promoção em segundo plano.

Com relação às práticas de mercado da Promoção Funcional, é usual a utilização dos mesmos critérios da progressão, porém com uma maior exigência de resultados.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Recomenda-se o estabelecimento de revisões periódicas no Plano de Carreira afim de identificar situações que poderão surgir no cotidiano da sua gestão e que não foram previstas na sua elaboração. As revisões são fundamentais para corrigir as inconsistências que surgem e podem inviabilizar o Plano de Carreira.

A implantação do Plano de Carreira conforme o texto do Projeto de Lei 114 é passível de aprovação, não ultrapassando os limites legais, entretanto para que se fortaleça a gestão por resultados é que foram realizados apontamentos em algumas concepções do projeto.



GUAÍBA



CÂMARA MUNICIPAL DE
VEREADORES

Guaíba, 23 de novembro de 2011.

Ofc. 11 / CJR / 2011

Exmo. Sr.
Ver. Luis Carlos Larréa Ferreira
Presidente do Legislativo Municipal

Senhor Presidente,

Solicitamos a Vossa Excelência, se possível, a contratação do Assessoramento Técnico da Fundação Getulio Vargas – FGV -, a pedido da Comissão de Justiça e Redação, a fim de esclarecer aos senhores vereadores sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba, Projeto-de-Lei n.º 114/11, conforme preceitua o artigo 42 do Regimento Interno desta Casa.

Atenciosamente,

Ver. José "Campeão" Vargas,
Presidente da C.J.R.

Recebido em
28/11/2011
D. Silva

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal

VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>

CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB



COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

PARECER n.º

PROCESSO n.º 114/11

REQUERENTE: Executivo Municipal

“Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”.

Vem a esta comissão, para parecer, projeto em epigrafe, de autoria do Executivo Municipal.

Requer parecer do Jurídico da Casa.

Sala das Comissões, 30 de novembro de 2011.


Ver. José “Campeão” Vargas
Presidente

Ver. Luis Vargas
Secretário


Ver. Luis Ernani Alves
Relator



f. 46
Doe

Parecer: 211/2011

Assunto: Projeto de Lei nº 114/2011 que – “Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”.

Senhor Presidente da Comissão de Justiça e Redação:

Relatório

Versa o Projeto de Lei 114/2009, originário do Poder Executivo Municipal e que foi encaminhado pela Comissão de Justiça e Redação, sobre a criação de um Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba, representando avanços e conquistas no processo de construção da qualificação da Gestão Pública Municipal.

O projeto em comento traz inovações e avanços no sentido de valorizar o servidor a partir do seu desempenho pessoal e coletivo, passando por avaliações na forma estabelecida em regulamento, além de outras vantagens.

A matéria em questão é de competência do Chefe do Poder Executivo Municipal, e, portanto, não existe vício de iniciativa.

O presente processo atende os Princípios da Legalidade, supremacia do Interesse Público e Eficiência, que norteiam os entes da Administração Pública.

2. Conclusão

Portanto, diante das explanações acima, **esta Procuradoria opina pela possibilidade de tramitação do projeto** porque o mesmo está de acordo com os princípios basilares do direito pátrio e **a matéria é, efetivamente, de competência do Poder Executivo Municipal**, ou seja, o princípio da legalidade está observado e, sendo assim, o projeto é constitucional e pode ser apreciado pela Colenda Câmara Municipal.

É o Parecer.

Guaíba, de dezembro de 2011.


Nei Fernando Carvalho de Souza
Procurador Geral



GUAÍBA



**CÂMARA MUNICIPAL DE
VEREADORES**

Guaíba, 03 de janeiro de 2012.

Ofc. 01 / CJR / 2012

Exmo. Sr.
Ver. Luis Carlos Ávila Vargas
Presidente do Legislativo Municipal

Senhor Presidente,

Solicitamos a Vossa Excelência, se possível, a contratação do Assessoramento Técnico da Fundação Getulio Vargas – FGV -, a pedido da Comissão de Justiça e Redação, a fim de esclarecer aos senhores vereadores sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba, Projeto-de-Lei n.º 114/11, conforme preceitua o artigo 42 do Regimento Interno desta Casa.

Atenciosamente,

Ver. José "Campeão" Vargas,
Presidente da C.J.R.

Ver. Luis Carlos Larréa
Secretário da C.J.R.

Recebido. Cristiane Costa
04.01.12





Câmara Municipal de Guaíba

Estado do Rio Grande do Sul

Guaíba, 21 de Março de 2012.

Ilmo.Sr.
Ver. Luis Carlos Vargas
M.D.Presidente da
Câmara Municipal
Guaíba RS

Através desta, os Partidos abaixo, vem apresentar Emenda ao Projeto de Emenda a Lei Orgânica Municipal nº **114/2011**, de autoria do Executivo Municipal que **"Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba"**, Criando Novo Artigo 30 e seu Parágrafo Único e Renumerando o Artigo 30 original.

Justificativa: Com base no relatório Técnico informativo apresentado pela Faculdade Decision de Negócios – RS, órgão vinculado a FGV – Fundação Getúlio Vargas, apresentamos emenda que estabelece revisões periódicas no Plano de Carreira afim de identificar situações que poderão surgir no cotidiano de sua gestão e que não foram previstas na sua elaboração.

Este dispositivo visa essencialmente corrigir inconsistências que por ventura possam ocorrer com o andamento de sua aplicação, evitando assim não só salvar o Plano de Carreira como também a Administração Pública.

Bancadas: PTB, PMDB, DEM, PPS e PP





Câmara Municipal de Guaíba
Estado do Rio Grande do Sul

Emenda:

Fica Criado novo Artigo 30 e Parágrafos e renumera-se o artigo 30 original que passa a ser o artigo 31.

" Art. 29 ...

Art. 30 *A cada período de 02 (dois) anos da entrada em vigor desta Lei, este Plano de Carreira será revisado.*

Parágrafo Primeiro – *O Plano de Carreira será analisada por uma Comissão formada pelo Sindicato dos Funcionários Públicos, em conjunto com uma Comissão formada pela Administração Pública, para analisar o andamento do Plano e possíveis incosistências ou não.*

Parágrafo Segundo – *A qualquer momento a Câmara Municipal poderá, requerer ao Executivo Municipal adequação caso houver necessidade.*

Art. 31 *Esta Lei entra em vigor em 1º de abril de 2012."*



f.49
Dae

Parecer: 043/2012

Assunto: Projeto de Lei nº 114/2011 que – “Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”. **EMENDA**

Senhor Presidente da Comissão de Justiça e Redação:

Relatório

Versa o Projeto de Lei 114/2009, originário do Poder Executivo Municipal e que foi encaminhado pela Comissão de Justiça e Redação, sobre a criação de um Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba, representando avanços e conquistas no processo de construção da qualificação da Gestão Pública Municipal.

Foi apresentado Emenda ao mencionado projeto pela Comissão de Justiça e Redação.

Após análise, verifica-se que a mesma está em consonância com a legislação legal.

A matéria em questão é de competência do Chefe do Poder Legislativo Municipal, e, portanto, não existe vício de iniciativa.

O presente processo atende os Princípios da Legalidade, supremacia do Interesse Público e Eficiência, que norteiam os entes da Administração Pública.

Portanto, diante das explanações acima, **esta Procuradoria opina pela possibilidade de tramitação do projeto** porque o mesmo está de acordo com os princípios basilares do direito pátrio e **a matéria é, efetivamente, de competência do Poder Legislativo Municipal**, ou seja, o princípio da legalidade está observado e, sendo assim, o projeto é constitucional e pode ser apreciado pela Colenda Câmara Municipal.

É o Parecer.

Guaíba, 21 de março de 2012.


Nei Fernando Carvalho de Souza
Procurador Geral



f. 52
Doe

Parecer: 043/2012

Assunto: Projeto de Lei nº 114/2011 que – “Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”. **EMENDA**

Senhor Presidente da Comissão de Justiça e Redação:

Relatório

Versa o Projeto de Lei 114/2012, originário do Poder Executivo Municipal e que foi encaminhado pela Comissão de Justiça e Redação, sobre a criação de um Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba, representando avanços e conquistas no processo de construção da qualificação da Gestão Pública Municipal.

Foi apresentado Emenda ao mencionado projeto pela Comissão de Justiça e Redação.

Após análise, verifica-se que a mesma está em consonância com a legislação legal.

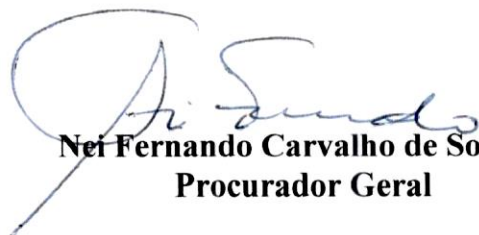
A matéria em questão é de competência do Chefe do Poder Legislativo Municipal, e, portanto, não existe vício de iniciativa.

O presente processo atende os Princípios da Legalidade, supremacia do Interesse Público e Eficiência, que norteiam os entes da Administração Pública.

Portanto, diante das explanações acima, **esta Procuradoria opina pela possibilidade de tramitação do projeto** porque o mesmo está de acordo com os princípios basilares do direito pátrio e **a matéria é, efetivamente, de competência do Poder Legislativo Municipal**, ou seja, o princípio da legalidade está observado e, sendo assim, o projeto é constitucional e pode ser apreciado pela Colenda Câmara Municipal.

É o Parecer.

Guaíba, 21 de março de 2012.


Nei Fernando Carvalho de Souza
Procurador Geral

PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB



f. 53
1000

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

PARECER n.º

PROCESSO n.º 114/11

REQUERENTE: Executivo Municipal

“Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”.

Vem a esta comissão, para parecer, projeto em epigrafe, de autoria do Executivo Municipal.

Nas fls.14/18, encontra-se o Impacto Orçamentário Financeiro.

Nas fls. 19/38, encontra-se o parecer da CSM - Consultoria e Seguridade Municipais, sobre o Impacto Previdenciário e Financeiro dos Planos de Carreira Geral e do Magistério no Município de Guaíba/RS.

Nas fls. 44/48, encontra-se o Relatório Técnico referente ao projeto solicitado por esta comissão a Faculdade Decision de Negócios.

Nas fls. 49/50, encontra-se emenda proposta pelas Bancadas com assento na Câmara Municipal.

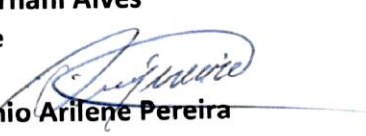
Na fl. 51, o parecer da Procuradoria desta Casa, registrando não haver **impedimento legal** a tramitação da matéria.

No que cabe à competência técnica desta Comissão examinar – a constitucionalidade e a legalidade da presente Proposição – concluímos pela **existência de impedimento** de natureza jurídica para a tramitação com a emenda proposta.

Portanto, esta **Relatoria**, encaminha o projeto ao plenário para ser discutido e votado.

Sala das Comissões, 21 de março de 2012.


Ver. Luis Ernani Alves
Presidente


Ver. Antonio Arlene Pereira
Secretário


Ver. Ortencio Vogado
Relator



f. 54
Dore

COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO

PARECER n.º.

PROCESSO n.º **114/11**

REQUERENTE: **Executivo Municipal**

“Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba”.

Vem a esta comissão, para parecer, projeto em epígrafe, de autoria do Executivo Municipal.

Na análise do Projeto, a Procuradoria desta Casa Legislativa manifestou-se pela não existência de impedimento legal a tramitação com a emenda.

A Comissão de Justiça e Redação - CJR -, em seu Parecer se declarou pela aprovação da matéria.

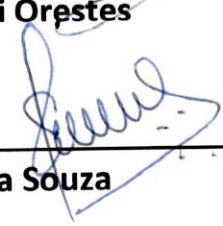
E o relatório.

Isto posto, este parecer da Comissão de Finanças e Orçamento - CFO - conclui, dentro da sua competência, **pela aprovação** do projeto.

Sala das Comissões, em 21 de março 2012.



Ver. Orassi Orestes
Presidente



Ver. Cleusa Souza
Secretária



Ver. Antonio Santos
Relator





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

PROJETO DE LEI Nº 114/2011 – Redação final

"Dispõe sobre o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo Ativo da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Guaíba".

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Carreira do Servidor Público Efetivo da Administração Direta e Indireta do Município de Guaíba, aplicando-se a todos servidores ativos titulares de cargos efetivos, com exceção a categoria de servidores que apresentem seus respectivos planos de carreira e de vencimento instituídos.

Art. 2º Este Plano de Carreira tem como fundamento as seguintes premissas:

- I – valorizar o servidor público possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais;
- II – gerar crescimento profissional mediante carreira que privilegie a progressão por merecimento;
- III – desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos objetivando valorizar e reconhecer o desempenho individual e por equipe;
- IV – incentivar o desenvolvimento de cursos que permitam a qualificação do servidor público agregada ao exercício de sua competência funcional;
- V – motivar o servidor público a progredir seu grau de escolaridade;
- VI – valorizar a integração e estimular as ações sociais do servidor público;
- VII - reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe como fatores de excelência para a profissionalização dos serviços públicos.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 3º As Carreiras de que trata esta Lei são constituídas pelo conjunto de cargos efetivos, criados por Lei, e compor-se-ão por até 8 (oito) níveis e 07 (sete) classes de referências, indicando a progressão funcional.

Art. 4º Para efeitos desta Lei, cargo é o conjunto de competências e responsabilidades cometidas ao membro do funcionalismo efetivo municipal, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e sistema de remuneração.

Seção II Das Classes





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Art. 5º As classes constituem a linha de promoção do servidor público efetivo ativo municipal.

Parágrafo único. As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, sendo a última, o final da carreira.

Art. 6º Todo o cargo situa-se, inicialmente, na classe A.

Seção III
Da Promoção

Art. 7º Promoção é a passagem do servidor público efetivo ativo municipal de uma classe para a imediatamente superior.

Art. 8º Para promoção de classe, o membro do funcionalismo efetivo municipal deve atingir 500 (quinhentos pontos) no mínimo 05 (cinco) anos, com registro anual dos pontos obtidos.

Art. 9º A promoção obedecerá aos critérios de merecimento, desempenho, conhecimento e antiguidade, na proporção definida nos arts. 10, 11, 12 e 13 desta Lei.

Subseção I
Da Promoção Por Merecimento

Art. 10 Para fins de promoção, quanto ao merecimento, a soma máxima possível é de 80 (oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício de no mínimo 05 (cinco) anos, observado os seguintes critérios:

I - participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho que desenvolvam atividades complementares sem remuneração - 20 (vinte) pontos.

II - apresentação de projetos de melhoria - com no mínimo desenvolvendo os seguintes pontos: Objetivo geral e específico, justificativa, metodologia, desenvolvimento e avaliação - 20 (vinte) pontos;

III - participação em atividades sociais comunitárias institucionais de forma voluntária, com participação mínima de 50%, atestado pela chefia: 20 (vinte) pontos;

IV - obtenção, em razão da participação em projetos institucionais do Município, de certificação ou de premiação oficialmente instituída por órgãos públicos, por entidades não governamentais ou por organismos representativos de classes: 20 (vinte) pontos.

Subseção II
Da Promoção Quanto ao Desempenho

Art. 11 Para fins de promoção quanto ao desempenho, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, considerando a natureza e complexidade de cada carreira, sendo que a soma máxima de pontos possível é 60 (sessenta) anuais, considerando:

I - a proatividade, mediante participação, por convocação expressa, em atividades promovidas pela secretaria municipal, observada a proporcionalidade de comparecimento: 20 (vinte) pontos.

II - o desempenho administrativo, índice apurado pela média aritmética entre a avaliação da chefia imediata, a auto-avaliação e avaliação dos servidores do setor: 20 (vinte) pontos.

III - o desempenho operacional será realizado pela proporcionalidade de ocorrências verificadas no exercício da função, quanto à manutenção de equipamentos e responsabilização





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

pelos materiais do setor, às medidas de proteção contra acidente de trabalho, às comunicações de necessidade de providências, ao cumprimento de prazos e às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente, considerando:

- a) 20 (vinte) pontos, para a ausência de ocorrências;
- b) 10 (pontos) pontos para até 3 (três) ocorrências; e
- c) zero ponto para mais de 3 (três) ocorrências.

IV - cumprimento das metas individuais e por equipe, nos termos definidos em plano de trabalho anual de cada setor: 20 (vinte) pontos;

Subseção III
Da Promoção Quanto ao Conhecimento

Art. 12 Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstícios, observados os seguintes critérios:

I - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, promovidos pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou Atestados, a carga horária, registro da frequência e a identificação do órgão expedidor: 100 (cem pontos) pontos;

II - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, mediante apresentação de certificados e/ou Atestado, a carga horária, o registro da frequência e a identificação do órgão expedidor ou da instituição capacitadora: 80 (oitenta) pontos.

a. Os pontos indicados neste artigo serão computados, a cada período de 05 (cinco) anos, pela soma da carga horária, desde que a frequência confirmada através de certificados e/ou atestados, os quais deverão ser apresentados da forma a seguir determinada, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

b- fotocópia do original, autenticado na secretaria em que o servidor está lotado, em envelope contendo o nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor no Município;

c - os envelopes, de que trata o inciso I, deverão ser entregues preferencialmente no período de 1º de novembro a 15 de dezembro de cada ano, na secretaria em que o servidor estiver lotado;

d- não haverá devolução da documentação apresentada.

§ 1º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez, em relação ao cargo, incluindo o momento da prova de títulos para o ingresso.

§ 2º Será proporcionalmente considerada, para efeitos de avaliação, a pontuação definida no I deste artigo, caso a administração municipal não disponibilize ou não autorize a participação de servidor em cursos e demais atividades capacitadoras, desde que formalmente comprovada.

Subseção IV
Da Promoção Quanto a Antiguidade

Art. 13 Para fins de promoção quanto à antiguidade, o servidor efetivo contará 20 (vinte) pontos, por ano, respeitadas as regras definidas nos arts. 18 e 19 desta Lei.





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Parágrafo único. A pontuação prevista neste artigo somente será computada se não houver pontos suficientes para obter promoção, considerando os critérios de merecimento, desempenho ou conhecimento.

Art. 14 Caso o servidor público efetivo, no prazo mínimo de 5(cinco) anos não alcance a pontuação mínima exigida para a obtenção da promoção, seus pontos permanecerão validados até alcançar o número de 500 (quinhentos), quando reiniciará novo período aquisitivo de promoção.

Art. 15 Para cada servidor público efetivo ativo haverá uma planilha padronizada de carreira, elaborado pela Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por merecimento, desempenho, conhecimento e antiguidade.

§ 1º. Cabe a Secretaria em que o servidor estiver lotado o preenchimento da planilha citada no caput e o envio da mesma a Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos anualmente.

§ 2º. A qualquer tempo estará disponível, para consulta, na secretaria em que o servidor está lotado, a planilha de carreira com os pontos já obtidos e somados até o ano anterior.

Art. 16 Quando o servidor público completar o tempo hábil e os pontos necessários à mudança de classe, o mesmo solicitará, mediante protocolo, a promoção para a letra correspondente na carreira.

Parágrafo único. A mudança de classe se dará a partir da aquisição do direito.

Art. 17 Fica prejudicada a promoção, quando o servidor público:

- I - sofrer pena de suspensão disciplinar;
- II - completar dez faltas não justificadas ao serviço;
- III - não tiver sido aprovado no estágio probatório.

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, será iniciada nova contagem, para fins de implementação do tempo exigido para promoção.

Art. 18 A contagem de tempo, para fins de promoção, é suspensa nas seguintes situações:

- I - licença e afastamento, sem direito à remuneração;
- II - licença para tratamento de saúde, no que exceder 180 (cento e oitenta) dias, mesmo que em prorrogação, exceto quando decorrente de acidente de trabalho;

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, deverá cumprir o tempo excedente aos 180 dias de licença de saúde ou o tempo que esteve afastado sem direito a remuneração, contando o restante do período para fins do exigido para promoção.

Seção IV
Dos Níveis

Art. 19 Os níveis constituem a linha de habilitação do servidor efetivo, com base na escolaridade de ingresso e sua evolução, como segue:

- I - progressão de escolaridade para nível fundamental
- II - progressão de escolaridade para nível médio;
- III - progressão de escolaridade para nível técnico;
- IV - progressão de escolaridade para nível de graduação/superior;
- V - progressão para nível de pós-graduação, grau de especialização, com aderência à

competência funcional de origem;





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

VI - progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado, com aderência à competência funcional de origem;

VII - progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado, com aderência à competência funcional de origem.

Art. 20 A mudança de nível deverá ser precedida de requerimento e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que o interessado requerer.

§ 1º - O requerimento para mudança de nível deverá ser instruído com certificado devidamente reconhecido por Órgão Federal Competente que comprove a nova habilitação.

§ 2º - O ingresso em um nível superior faz cessar o anterior recebido, não sendo cumulativo.

Seção V
Dos Quadros Remuneratórios da Carreira

Art. 21 O vencimento do cargo efetivo passará a ser o valor do básico do Padrão e Nível a que o servidor pertencer.

Art. 22 Os quadros remuneratórios da carreira do servidor efetivo são definidos conforme o que segue:

I – Quadro de Classes:

A	0%
B	20%
C	30%
D	40%
E	50%
F	60%
G	70%

II – Quadro de Níveis:

a) ingresso com ensino nível fundamental incompleto:

I	1,0	Ensino nível fundamental incompleto
II	1,1	Ensino nível fundamental
III	1,2	Ensino nível médio
IV	1,3	Curso nível técnico
V	1,5	Curso nível graduação/superior
VI	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)
VII	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
VIII	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

b) ingresso com ensino nível fundamental:

I	1,0	Ensino nível fundamental
II	1,2	Ensino nível médio
III	1,3	Curso nível técnico
IV	1,5	Curso nível graduação/superior
V	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)
VI	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
VII	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

c) ingresso com ensino nível médio:

I	1,0	Ensino nível médio
II	1,3	Ensino nível técnico
III	1,5	Curso nível graduação/superior
IV	1,6	Curso nível graduação (especialização)
V	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
VI	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

d) ingresso com ensino nível técnico:

I	1,0	Curso nível técnico
II	1,5	Curso nível graduação/superior
III	1,6	Curso nível pós-graduação (especialização)
IV	1,7	Curso nível pós-graduação (mestrado)
V	1,8	Curso nível pós-graduação (doutorado)

e) ingresso com ensino nível graduação:

I	1,0	Curso nível graduação
II	1,3	Curso nível pós-graduação (especialização)
III	1,4	Curso nível pós-graduação (mestrado)
IV	1,6	Curso nível pós-graduação (doutorado)

CAPÍTULO III DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 23 Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam proporcionar ao servidor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria da qualidade de serviço público e de sua competência funcional.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido pela participação em cursos, congressos, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e outras atividades similares.

§ 2º O afastamento do servidor para aperfeiçoamento depende de autorização, conforme as normas previstas na Lei nº 2586/2010 (Estatuto dos Servidores Públicos de Guaíba)

§ 3º A cada secretaria cabe, observada a sua área de atuação, realizar diagnóstico de capacitação, visando aperfeiçoar o servidor sob sua responsabilidade.

§ 4º O servidor público efetivo ativo tem o direito de requerer autorização para participação em cursos que contribuam para seu aperfeiçoamento, considerando a competência funcional de seu cargo ou os encargos a ele atribuídos.

Art. 24 O servidor efetivo, para qualificação profissional, fará jus à bolsa de estudos de graduação e pós-graduação, observada as seguintes premissas:

§ 1º - 60% (sessenta por cento), para cursos de graduação;

§ 2º - 40% (quarenta por cento), para cursos de pós-graduação.

I- O número de bolsas de estudo disponíveis para o ano seguinte, os critérios para concessão, pagamento, ressarcimento e demais regras que couber para instituição e percebimento do benefício descritos no caput, serão estabelecidos por decreto.

II- Cabe à secretaria em que o servidor se encontrar lotado, detectar e divulgar as necessidades de capacitação, justificar por área, a formação e a respectiva prioridade objeto da bolsa de estudo.





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

III- Para se candidatar à bolsa de estudos, o servidor deve preencher os seguintes requisitos:

- a) ter sido aprovado em estágio probatório;
- b) estar qualificado para cursar o nível a que se propõe;
- c) ter correlação com as atividades de seu cargo, considerando a competência funcional de seu cargo ou os encargos a ele atribuídos.

IV- Havendo mais de um servidor habilitado para a concessão da bolsa de estudos, o total de pontos obtidos no último período de avaliação de critério desempenho, será critério para desempate.

V- Persistindo o empate, a bolsa será concedida ao servidor efetivo, mediante sorteio, na presença dos inscritos.

Art. 25 O servidor público efetivo ativo que usufruir de bolsa de estudos, após a mudança de nível, ressarcirá ao Município, em até 50% (cinquenta por cento) do valor total utilizado, com correção monetária.

Parágrafo único. O desconto mensal do valor a ser ressarcido não pode ultrapassar 10% (dez por cento) do valor de seu vencimento básico.

Art. 26 Ao ser beneficiado com a bolsa de estudos, o servidor público efetivo ativo se compromete a manter sua atividade no Município por, no mínimo, 03 (três) anos depois de graduado.

§ 1º Em caso de exoneração antes da implementação do tempo descrito no caput do artigo, o ressarcimento do valor devido será integral.

§ 2º Em caso de desistência, o ressarcimento do valor devido será equivalente ao benefício recebido.

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 A partir da data da vigência desta Lei, os Servidores efetivos manterão a classe e o nível em que estiverem enquadrados.

§ 1º - Para fins de progressão, os servidores que na data desta Lei estiveram com interstício de cinco anos incompletos, completarão o período em curso com base nas normas dos artigos 224 a 230 da Lei Municipal nº 2.586/2010 e, depois de completo, ficarão sujeitos às normas de promoção deste Plano de Carreira.

§ 2º - Para os servidores efetivos que, na data desta Lei, estiverem há mais de 5 (cinco) anos na letra E, será necessário o mínimo de 100 (cem) horas de cursos de atualização para progressão funcional.

Art. 28 Os servidores efetivos que ocupam Funções Gratificadas, Cargos Comissionados, Mandatos Classistas e eletivos não terão prejuízo na promoção da classe.

Parágrafo único. As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

Art. 29 Os servidores efetivos cedidos para órgãos da Administração Direta e Indireta do Executivo ao Legislativo Municipal não terão prejuízo na promoção da classe.

Parágrafo único. As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

Art. 30 A cada período de 02 (dois) anos da entrada em vigor desta Lei, este Plano de Carreira será revisado.

Parágrafo Primeiro – O Plano de Carreira será analisado por uma Comissão formada pelo Sindicato dos Funcionários Públicos, em conjunto com uma Comissão formada por



PLE 114/2011 - AUTORIA: Executivo Municipal

VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiaba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>

CODIGO DO DOCUMENTO: 017448 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: EE160AC2C751C08E89D4CB115A90C2BB



PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
"NOSSA HISTÓRIA, NOSSA FORÇA"
Administração 2009/2012

Administração Pública, para analisar o andamento do Plano e possíveis inconsistências ou não.

Parágrafo Segundo – A qualquer momento a Câmara Municipal poderá, requerer ao Executivo Municipal adequação caso houver necessidade.

Art. 31 Esta lei entra em vigor em 1º de abril de 2012.

HENRIQUE TAVARES
Prefeito Municipal



R63
9

GUAÍBA **CÂMARA MUNICIPAL DE
VEREADORES**
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Of. n.º 022/12

Guaíba, 23 de março de 2012.

Excelentíssimo Senhor
Henrique Tavares
Prefeito Municipal

Projetos aprovados

Senhor Prefeito,

Encaminhamos a Vossa Excelência cópia do Projeto-de-Lei n.º 073/11 e da Redação Final ao Projeto-de-Lei n.º 114/11, aprovados em sessão extraordinária realizada recentemente, para fins de sanção desse Executivo.

Solicitamos-lhe que, se sancionados forem os projetos, nos seja enviada uma via das leis correspondentes para arquivo em nossa Secretaria.

Atenciosamente,


Ver. Ortêncio Vogado
2º Secretário,


Ver. Luis Carlos Ávila Vargas,
Presidente.

