



PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



OF. GAB. Nº 236/2017

Guaíba, 28 de abril de 2017.

Senhor Presidente:

Ao cumprimentá-lo cordialmente, estamos remetendo para apreciação dessa Casa Legislativa o incluso **Projeto de Lei nº 028/2017** que “**Estabelece a Revisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, alterando a redação dos artigos 8º a 20; 22 a 26; 28 a 30 e acrescenta os artigos 18-A e 27-A a Lei nº 2.866, de 1º de abril de 2012**”.

Sendo o que tínhamos para o momento e contando sempre com o apoio desta Colenda Câmara, despedimo-nos,

Atenciosamente.


JOSÉ FRANCISCO SOARES SPEROTTO
PREFEITO MUNICIPAL

Exmo. Sr.
Ver. RENAN PEREIRA
M. D. Presidente da Câmara Municipal
Guaíba/RS

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portat/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



f. 03

Exposição de Motivos
Projeto de Lei nº 028/2017

**Senhor Presidente,
Nobres Vereadores:**

Tenho a honra de submeter à apreciação dessa Augusta Casa, o incluso **Projeto de Lei nº 028/2017** que “**Estabelece a Revisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, alterando a redação dos artigos 8º a 20; 22 a 26; 28 a 30 e acrescenta os artigos 18-A e 27-A a Lei nº 2.866, de 1º de abril de 2012**”.

A presente alteração tem por objetivo atender aos preceitos legais insculpidos na própria legislação, que tem em seu art. 30 a determinação de promover a revisão do próprio Plano de Carreira a cada dois anos, *in verbis*:

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

De tal sorte, que a revisão do Plano de Carreira se trata de uma imposição de Lei.

Vale lembrar que a instituição do Plano de Carreira do Quadro Geral de Servidores do Município de Guaíba, ao ser promulgado, teve por escopo buscar um constante aprimoramento dos servidores de seu quadro e promover a valorização profissional, representando avanços e conquistas a todos.

Há que se destacar que o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Guaíba – Lei nº 2.586/2010, também tratou da matéria, consoante insculpido em seu art. 136. Todavia, a norma presente foi de eficácia limitada, uma vez que dependia da edição de lei futura para dispor de sua aplicação.

De tal sorte que as alterações pretendidas com o presente Projeto de Lei, decorrem da necessidade de utilização e adequação de instrumentos que servirão para avaliação dos servidores, com o fim precípuo de progressão funcional, com critérios objetivos. No caso vertente, foram criadas planilhas de avaliação individual, consoante anexo ao presente Projeto de Lei.

7

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camarguaiba.rs.gov.br/porta/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



fl. 02

Um dos pontos cruciais que ora se apresenta, diz respeito à concessão de mudança de nível no caso de pós-graduação para os cargos que exigem tão somente o ensino médio e/ou escolaridade inferior, os quais são classificados como ocupação e não como profissão.

Assim, restou formada uma comissão composta por servidores municipais, acompanhados pelo representante do Sindicato dos Servidores e o Instituto de Previdência – Guaibaprev para reavaliar a Lei Municipal nº 2.866/12, buscando o aperfeiçoamento nos diversos pontos que a mesma se apresenta falha ou inaplicável, adequando-a e tornando-a mais objetiva e de fácil aplicação.

Cumprе esclarecer que é preocupação desse Governo resguardar os direitos insculpidos no Plano de Carreira promulgado em 2012, razão pela qual terá a presente Lei sua entrada em vigor na data de sua publicação.

Conforme já ressaltado alhures, a comissão constituída buscou o aperfeiçoamento do Plano de Carreira do Quadro Geral de Servidores do Município, tornando-o mais objetivo e de fácil aplicação, observando a ideia inicial do legislador que é a de valorizar e qualificar o servidor municipal e, por consequência melhorar o serviço público prestado no Município.

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

Gabinete do Prefeito Municipal, em 28 de abril de 2017.

JOSÉ FRANCISCO SOARES SPEROTTO
PREFEITO MUNICIPAL

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal

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

CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





PROJETO DE LEI N° 028, DE 28 DE ABRIL DE 2017

Estabelece a Revisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, alterando a redação dos artigos 8° a 20; 22 a 26; 28 a 30 e acrescenta os artigos 18-A e 27-A a Lei n° 2.866, de 1° de abril de 2012

Art. 1° Fica alterado o art. 8° da Lei Municipal n° 2.866, de 1° de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

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

(N.R.)

Art. 2° Fica alterado o art. 9° da Lei Municipal n° 2.866, de 1° de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 9°** A promoção obedecerá aos critérios de merecimento, desempenho, conhecimento e experiência, na proporção definida nos artigos 10, 11, 12 e 13 desta Lei”.

(N.R.)

Art. 3° Fica alterado o art. 10 da Lei Municipal n° 2.866, de 1° de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 10** Para fins de promoção quanto ao merecimento a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios e conceitos:

I. Qualidade do Trabalho Desempenhado: é a capacidade demonstrada pelo servidor para desempenhar as funções a ele designadas com grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho executado – 10 pontos anuais;

II. Iniciativa: capacidade de pensar e agir de forma proativa, buscando soluções e apresentando sugestões ou ideias visando o aperfeiçoamento do serviço – 10 pontos anuais;

III. Colaboração: é a qualidade demonstrada pelo servidor de cooperar com a chefia e com os colegas – 10 pontos anuais;

H.95





fl. 06
A

IV. Responsabilidade: grau de comprometimento e seriedade com que o servidor desempenha suas funções e atribuições – 10 pontos anuais;

V. Participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho, apresentação e implementação de projetos de melhoria, sem remuneração – 10 pontos anuais;

§ 1º Para análise da pontuação descrita nos incisos I, II, III e IV, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Secretário da pasta em que o servidor estiver lotado ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 2º A pontuação pela participação do servidor nas diversas atividades descritas no inciso V, será de 10 (dez) pontos anuais, sendo que a comprovação se dará por intermédio da Portaria de Nomeação, das Atas de Comparecimento e dos Projetos apresentados.

(N.R.)

Art. 4º Fica alterado o art. 11 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 11** Para fins de promoção quanto ao desempenho, será o servidor avaliado quanto ao desempenho administrativo e o operacional, observando-se a natureza e a complexidade de cada carreira.

§ 1º Para verificação do desempenho administrativo, a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser considerado:

- I – o comportamento – 10 pontos anuais;
- II – a postura profissional – 10 pontos anuais;
- III – a atuação em equipe – 10 pontos anuais;
- IV – relacionamento interpessoal – 10 pontos anuais;
- V – eficiência com que desenvolve suas atividades – 10 pontos anuais;

§ 2º Para análise da pontuação descrita no § 1º será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Secretário da pasta em que o servidor estiver lotado ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 3º Para a análise do desempenho operacional, a soma máxima possível é de 100 (cem) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05



PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camarguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





(cinco) anos, devendo ser pontuado conforme as (in)ocorrências no exercício da função quanto:

- I- à manutenção de equipamentos e responsabilização pelos materiais do setor;
- II – à falta de medidas de proteção contra acidente de trabalho;
- III – ao descumprimento dos prazos das solicitações e atividades de sua responsabilidade; e
- IV- às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente.

§ 4º A pontuação do desempenho operacional deverá ser formalizada da seguinte forma:

- I – 20 pontos anuais, para a ausência de ocorrências;
- II – 10 pontos anuais, para até 3 (três) ocorrências; e
- III – 0 (zero) pontos anuais, para mais de 3 (três) ocorrências.

(N.R.)

Art. 5º Fica alterado o art. 12 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 12 Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada a pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser 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 ou custeados pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou Atestados, a carga horária, registro da frequência e a identificação do órgão expedidor.

II - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, sem ônus para a Administração Pública, 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, terá a pontuação contabilizada em dobro.

§1º Os pontos indicados neste artigo serão computados a cada período de 05 (cinco) anos, pela soma da carga horária, desde que haja frequência confirmada através de certificados e/ou atestados, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

§ 2º O Servidor deverá providenciar fotocópia dos certificados e/ou atestados originais, autenticados na Secretaria em que está lotado, colocá-los





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



1.03
[Handwritten signature]

em envelope contendo seu nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor no Município e entregar no Setor de Recursos Humanos, 30 (trinta) dias antes do fechamento do seu interstício anual.

§ 3º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez em relação ao cargo, sendo que não haverá devolução da documentação apresentada.

(N.R.)

Art. 6º Fica alterado o art. 13 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 13** Para fins de promoção quanto ao critério experiência, o servidor efetivo contará 20(vinte) pontos por ano de exercício na carreira, respeitadas as regras definidas nos artigos 17 e 18 desta Lei”.

(N.R.)

Art. 7º Fica alterado o art. 14 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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 500 (quinhentos) pontos, quando reiniciará novo período aquisitivo de promoção”.

(N.R.)

Art. 8º Fica alterado o art. 15 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 15** Para cada servidor público efetivo ativo, haverá uma planilha padronizada de avaliação, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por merecimento, desempenho, conhecimento e experiência, conforme anexo I da presente lei. § 1º Cabe à secretaria de Administração e Recursos Humanos encaminhar a planilha constante no Anexo I às secretarias em que estiver o servidor lotado, no mês em que o mesmo completar seu interstício anual.

§ 2º Cabe à Secretaria em que o servidor estiver lotado o preenchimento da planilha citada no *caput* e a remessa anual da mesma à Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos, 30 (trinta) dias após o recebimento.

[Handwritten signature]

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/porttal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





f. 09

§ 3º A planilha ficará disponível na Secretaria de Administração e Recursos Humanos para consulta do servidor, a qualquer tempo”.

(N.R.)

Art. 9º Fica alterado o art. 16 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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.

(N.R.)

Art. 10 Fica alterado o art. 17 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

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

- I - sofrer pena de suspensão disciplinar, com trânsito em julgado;
- 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”.

(N.R.)

Art. 11 Fica alterado o art. 18 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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.

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, deverá o servidor cumprir o tempo excedente aos 180 dias de licença de saúde ou o tempo que esteve afastado”.

(N.R.)

Art. 12 Fica criado o art. 18-A na Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012, e passa a ter a seguinte redação:

7

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





“**Art. 18-A.** A contagem de tempo para fins de promoção será computada ao servidor que estiver afastado, nas seguintes situações:

- I. acidente de trabalho ou em *in itinere*;
- II. licença maternidade;
- III. licença para tratamento de saúde até 180 dias;
- IV. afastamento com direito a remuneração.

Parágrafo único. A pontuação nos casos dos incisos I a IV do artigo 18-A se dará pela média dos pontos do servidor no período que o mesmo tiver desempenhado sua função e sido avaliado dentro do período aquisitivo”.

(N.R.)

Art. 13 Fica alterado o art. 19 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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;
- VI - progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado;
- VII - progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado;

§ 1º Para a progressão para os níveis de pós-graduação, grau de especialização, grau de mestrado e grau de doutorado deverá ser considerada a aderência à competência funcional de origem, ou ainda às atribuições exercidas pelo servidor ou às funções e encargos que o mesmo esteja realizando por expressa determinação da Administração Pública, consoante o interesse público.

§2º Para fins de progressão nos termos do §1º, o servidor deverá comprovar que as atribuições, funções ou encargos estão sendo exercidas há pelo menos 02 anos.

§3º Fica vedada a progressão, nos casos em que fique caracterizado desvio de função”.

(N.R.)

Art. 14 Fica alterado o art. 20 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

10





Handwritten signature

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

§ 1º O requerimento para mudança de nível deverá ser instruído com certificado/diploma de conclusão de curso ou com atestado/declaração de conclusão de curso ou com o histórico escolar emitido por entidade de ensino devidamente reconhecido por Órgão Federal competente, que comprove a nova habilitação.

§ 2º No caso do requerimento não ser instruído com o respectivo certificado/diploma, o servidor público deverá trazê-lo no prazo máximo de 12 (doze) meses após a concessão da mudança de nível, sob pena de ser a mesma suspensa imediatamente e de ser promovida ação administrativa e ou judicial para ressarcimento dos cofres públicos.

§ 3º A Avaliação dos protocolos para mudança de nível será efetuada pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

§ 4º Ao requerer a mudança de nível, tendo o servidor adquirido o direito de mudança do grau de escolaridade durante afastamento por benefício de auxílio doença, o mesmo será concedido após o retorno do servidor às suas atividades regulares e após ter cumprido o mesmo prazo em que esteve afastado de suas atividades a fim de que seja avaliado, com exceção dos casos de afastamento decorrente de acidente de trabalho.

§ 5º Os casos controversos, que por sua complexidade necessitem de avaliação no que pertine à aderência à competência funcional de origem, ou ainda às atribuições exercidas pelo servidor ou pelas funções e encargos que o mesmo esteja realizando, serão encaminhados pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos para que sejam avaliados por uma Comissão de Avaliação Especial.

§ 6º A Comissão de Avaliação Especial será composta por cinco servidores do quadro efetivo, com formação superior e nomeados pelo Prefeito Municipal.

§ 7º A Comissão de Avaliação Especial poderá solicitar o auxílio de outros servidores, dependendo da área de conhecimento necessária para a verificação dos requisitos de que trata o § 4º deste artigo.

§ 8º A Comissão de Avaliação Especial terá amplos poderes para deliberar sobre casos complexos, devidamente justificado analiticamente, destacando as premissas do art. 2º e incisos da presente lei.

Handwritten signature

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portall/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





fl. 12
[Signature]

§ 9º O ingresso em um nível superior faz cessar o anterior recebido, não sendo cumulativo.

Art. 15 Passa a ser acrescido ao art. 22 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012, a alínea “F” e passa a ter a seguinte redação:

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

“II – Quadro de Níveis:

[...]

f) ingresso com ensino no nível pós-graduação:

- I. 1,0 - curso nível pós-graduação (especialização)
- II. 1,1 - curso nível pós-graduação (mestrado)
- III. 1,3 - curso pós-graduação (doutorado)”.

(N.R.)

Art. 16 Fica alterado o art. 23 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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”.

[Signature]

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portall/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





(N.R.)

Art. 17 Fica alterado o art. 24 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 24 Para qualificação profissional e desde que demonstrado o interesse da Administração Pública, o servidor efetivo poderá fazer jus a uma bolsa de estudos de até 100% dos seguintes cursos:

- I – graduação;
- II – pós-graduação especialização;
- III – pós graduação – mestrado;
- IV – pós graduação – doutorado.

§ 1º Cabe à secretaria em que o servidor estiver lotado, detectar e divulgar as necessidades de capacitação, justificar por área a formação e a respectiva prioridade objeto de bolsa de estudo, podendo, ainda, esta necessidade ser demonstrada pelo servidor ao Secretário da pasta em que estiver lotado.

§ 2º Após constatada a necessidade, cada Secretaria Municipal deverá anualmente estabelecer o número de bolsas de estudo disponíveis para o ano seguinte, devendo a divulgação ser feita através de edital público e afixada no átrio, dando publicidade a quais cursos estarão sujeitos a bolsas de estudos, observadas as seguintes condições:

- I – número de bolsas e cursos discriminados em graduação e pós-graduação especialização, mestrado ou doutorado, bem como a área de atuação e habilitação;
- II – em não havendo número de candidatos às bolsas oferecidas através do edital, as bolsas poderão ser novamente ofertadas no ano seguinte;
- III – o edital de divulgação sobre os cursos que serão ofertados e contemplados com bolsa de estudos, deverão ter sua publicação até 15 de dezembro de cada ano;
- IV – os candidatos à bolsa de estudo deverão fazer suas inscrições até 28 de fevereiro do ano seguinte ao da publicação do edital;
- V – a classificação dos servidores públicos efetivos selecionados, com base nos critérios da presente lei, deverá ter sua publicação até 30 de março;
- VI – o bolsista deverá frequentar o curso preferencialmente em horário diverso do seu trabalho;
- VII – o bolsista deverá concluir seu curso no tempo mínimo previsto pela Instituição de Ensino.

§ 3º Para se candidatar à bolsa de estudos, o servidor deve preencher os seguintes requisitos:





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



fl. 14

- I – ter sido aprovado em estágio probatório;
- II – estar qualificado para cursar o nível a que se propõe;
- III – ter correlação com as atividades de seu cargo, considerando a competência funcional de seu cargo ou as atribuições que exerce ou as funções e encargos que esteja realizando por expressa determinação da Administração.

§ 4º Em caso de empate entre candidatos, será critério para desempate:

- I – não ter sido contemplado com bolsa de estudo, oferecida de acordo com a presente lei;
- II – a pontuação obtida na avaliação do item desempenho, referente ao ano anterior do requerimento;
- III – persistindo o empate, a bolsa será concedida ao servidor através de sorteio público, na presença dos inscritos.

§ 5º Caberá ao servidor público beneficiado com a bolsa de estudos comprovar semestralmente, por meio de documentação fornecida pela Instituição de Ensino, a matrícula no respectivo curso ofertado com a bolsa, sua efetividade e seu aproveitamento.

§6º A Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, receberá anualmente as informações da necessidade das bolsas de ensino das demais Secretarias Municipais e providenciará na publicação do competente edital”.

(N.R.)

Art. 18 Fica alterado o art. 25 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 25** O servidor público efetivo que usufruir da bolsa de estudos ressarcirá o Município através de desconto em folha de pagamento, após a mudança de nível, em 50% (cinquenta por cento) do valor total utilizado, corrigido monetariamente e na mesma forma em que são corrigidos os tributos municipais.

Parágrafo único. O desconto mensal do valor a ser ressarcido pelo servidor não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) de sua remuneração líquida.

(N.R.)

Art. 19 Fica alterado o art. 26 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**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.

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portall/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



H. 15

§ 1º Em caso de exoneração antes da implementação do tempo descrito no *caput* do artigo, o ressarcimento do valor devido será integral, ou seja, 100% do valor do curso.

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

§ 3º A bolsa de estudos contemplará apenas uma vez cada disciplina do curso que o bolsista estiver cursando.

§ 4º As demais diretrizes para concessão de bolsa de estudo universitária de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado serão regulamentadas por Decreto Municipal”.

(N.R.)

Art. 20 Fica criado o art. 27-A na Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 27-A Os servidores que na data da entrada em vigor da primeira Lei de Revisão Geral do Plano de Carreira estiverem com período de avaliação em curso e não tiverem sido avaliados ou foram avaliados de forma incorreta, terão que completar o período de cinco anos em curso para fins de promoção de classe, dispensada a avaliação.

§ 1º Após completo o período de que trata o *caput* do artigo, os servidores ficarão sujeitos às normas de promoção de classe na carreira, descritas na presente Lei”.

§ 2º Para os servidores efetivos que na data da Lei nº 2.866/2012 não completaram o interstício de 05 (cinco) anos na letra “E”, de que trata o Artigo 27, § 2º, ao completar este período, terão que apresentar 100 (cem) horas de curso de atualização para obter a progressão para a letra “F”.

§3º No caso do servidor progredir para a letra “F” com base no disposto no §2º, o próximo período aquisitivo deverá ser computado conforme o *caput* deste Artigo.

§ 4º Os servidores efetivos que completaram período aquisitivo de 05 anos no período entre abril de 2017 e a data da publicação da presente Lei, progredirão conforme os artigos 224 a 230 da Lei Municipal nº. 2.586/2010, sem prejuízo do disposto no §2º e 3º deste artigo.

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/porttal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





f. 16
R

§ 5º Os servidores efetivos nomeados ou que iniciarem o novo período aquisitivo para o interstício de cinco anos a partir de 01/04/2017 serão considerados avaliados, com pontuação máxima proporcional ao período, até 31/12/2017.

(N.R.)

Art. 21 Fica alterado o art. 28 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 28** Os servidores efetivos que ocupam Funções Gratificadas, Cargos Comissionados, Mandatos Classistas e Eletivos não terão prejuízo na promoção de classe.

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

(N.R.)

Art. 22 Fica alterado o art. 29 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

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

§ 1º As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

§ 2º A cedência de servidor é considerado de efetivo exercício não gerando prejuízo quanto às vantagens e adicionais decorrentes do tempo de serviço.

(N.R.)

Art. 23 Fica alterado o art. 30 da Lei Municipal nº 2.866, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

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

§ 1º O Plano de Carreira será analisado 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 inconsistências da aplicabilidade da lei.



PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GESTÃO 2017/2020
GABINETE DO PREFEITO



f. 12

§ 2º A qualquer momento e em caso de necessidade, o Poder Legislativo poderá requerer ao Poder Executivo a antecipação da revisão do Plano de Carreira de que trata o art. 30º.

(N.R.)

Art. 24 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Guaíba, em


JOSÉ FRANCISCO SOARES SPEROTTO
PREFEITO MUNICIPAL

Registre-se e Publique-se:

Leandro Wurdig Jardim
Secretário de Administração e Recursos Humanos

PLE 028/2017 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/porta/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





fl. 18

Anexo I
PLANILHA ANUAL DE CONTROLE DE PONTOS PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL

NOME DO SERVIDOR: _____ PERÍODO _____
CARGO: _____ FALTAS: _____
MATRÍCULA: _____ LOTAÇÃO: _____

MERECIMENTO (Art. 10)			
	Auto-avaliação (1 a 10 pts.)	Secretário/Chefia (1 a 10 pts.)	Média dos pontos
I. Qualidade do Trabalho			
II. Iniciativa			
III. Colaboração			
IV. Responsabilidade			
V. Participação em comissões, conselhos, etc. (10 pts.)			Sim () Não ()
TOTAL:			

DESEMPENHO ADMINISTRATIVO (Art. 11, § 1º)			
	Auto-avaliação (1 a 10 pts.)	Secretário/Chefia (1 a 10 pts.)	Média dos pontos
I. Comportamento			
II. Postura Profissional			
III. Atuação em Equipe			
IV. Rel. Interpessoal			
V. Eficiência			
TOTAL:			

DESEMPENHO OPERACIONAL (Art. 11, § 3º)	
I. Sem ocorrências () 20 pontos	
II. Até 3 ocorrências: () 10 pontos	
III. Acima de 3 ocorrências: () 0 pontos	

CONHECIMENTO (Art. 12) Certificados ou Atestados – Máx. 180 pts. durante o interstício de 05 anos	
I. Participação em cursos com ônus para a Administração: _____ horas	
II. Participação em cursos sem ônus para a Administração (pts. em dobro) _____ horas	
TOTAL:	

EXPERIÊNCIA (Art. 13) – ano de exercício na carreira	
→ 20 pontos anuais por exercício na carreira	TOTAL:
TOTAL DE PONTOS NO ANO:	

araguaiba.rs.gov.br/porta/autenticidadepd
 CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D
 Prefeitura Municipal
 DE EM https://www



Secretário/Chefe

Servidor

Data:



Instruções para preenchimento da Tabela de Avaliação

1) Nos itens Merecimento e Desempenho Administrativo, deverão ser considerados os seguintes parâmetros:

INSUFICIENTE	SUFICIENTE	MUITO BOM	ÓTIMO
1 a 4 pontos	5 a 6 pontos	7 a 8 pontos	9 a 10 pontos

2) A Planilha deverá ser preenchida em consonância com as disposições da Lei n 2.866/2012.

DA PROMOÇÃO QUANTO AO MERECIMENTO

Art. 10. Para fins de promoção quanto ao merecimento, a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios e conceitos:

- I - Qualidade do Trabalho Desempenhado:** é a capacidade demonstrada pelo servidor para desempenhar as funções a ele designadas com grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho executado – 10 pontos anuais;
 - II - iniciativa:** capacidade de pensar e agir de forma pró ativa, buscando soluções e apresentando sugestões ou ideias visando o aperfeiçoamento do serviço – 10 pontos anuais;
 - III - colaboração:** é a qualidade demonstrada pelo servidor de cooperar com a chefia e com os colegas – 10 pontos anuais;
 - IV - responsabilidade:** grau de comprometimento e seriedade com que o servidor desempenha suas funções e atribuições – 10 pontos anuais;
 - V - participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho, apresentação e implementação de projetos de melhoria, sem remuneração – 10 pontos anuais;**
- § 1º Para análise da pontuação descrita nos incisos I, II, III e IV, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Secretário da pasta em que o servidor estiver lotado ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.
- § 2º A pontuação pela participação do servidor nas diversas atividades descritas no inciso V, será de 10 (dez) pontos anuais, sendo que a comprovação se dará por intermédio da Portaria de Nomeação, das Atas de comparecimento e dos Projetos.

DA PROMOÇÃO QUANTO AO DESEMPENHO

Art. 11. Para fins de promoção quanto ao desempenho, será o servidor avaliado quanto ao desempenho administrativo e o operacional, observando-se a natureza e a complexidade de cada carreira.

§ 1º Para verificação do desempenho administrativo, a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser considerado:

- I – o comportamento – 10 pontos anuais;**
- II – a postura profissional – 10 pontos anuais;**
- III – a atuação em equipe – 10 pontos anuais;**
- IV – relacionamento interpessoal – 10 pontos anuais;**
- V – eficiência com que desenvolve suas atividades – 10 pontos anuais;**

§ 2º Para análise da pontuação descrita no § 1º será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Secretário da pasta em que o servidor estiver lotado ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 3º Para a análise do desempenho operacional, a soma máxima possível é de 100 (cem) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser consideradas as ocorrências no exercício da função quanto:

- I – à manutenção de equipamentos e responsabilização pelos materiais do setor;**
- II – à falta de medidas de proteção contra acidente de trabalho;**
- III – ao descumprimento dos prazos das solicitações e atividades de sua responsabilidade; e**
- IV – às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente.**

§ 4º A pontuação do desempenho operacional deverá ser formalizada da seguinte forma:

- I – 20 pontos anuais, para a ausência de ocorrências**
- II – 10 pontos anuais, para até 3 (três) ocorrências; e**
- III – 0 (zero) ponto no ano para mais de 3 (três) ocorrências.**

DA PROMOÇÃO QUANTO AO CONHECIMENTO

Art. 12. Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada a pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser 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 ou custeados pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou Atestados, a carga horária, registro da frequência e a identificação do órgão expedidor.**
- II - participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, sem ônus para a Administração Pública, na área de atuação de sua competência funcional, mediante apresentação de certificados e/ou Atestados, horária, o registro da frequência e a identificação do órgão expedidor ou da instituição capacitadora, terá a pontuação contabilizada em dobro.**

§1º 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, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

PLE 028/2019 - AUTORIA: Executivo Municipal
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camara.guaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>
CODIGO DO DOCUMENTO: 006293 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: BBD101D39DD4A800AE91923FE1817D1D





fl. 29

§ 2º O Servidor deverá providenciar fotocópia dos certificados e/ou atestados originais, autenticados na Secretaria em que está lotado, colocá-los em envelope contendo seu nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor no Município e entregar no Setor de Recursos Humanos, 30(trinta) dias antes do fechamento do seu interstício anual.

§ 3º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez, em relação ao cargo, sendo que não haverá devolução da documentação apresentada.

DA PROMOÇÃO PELA EXPERIÊNCIA

Art. 13 Para fins de promoção quanto ao critério experiência, o servidor efetivo contará 20(vinte) pontos por ano de exercício na

