CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI-TO
PUBLICADO NO PLACAR
Dia 24 / 05 /2023
Maria Monica Sousa Lopes
Coordenadora de Protocolo
Arquivo e Documentação
Portaria nº 033/2023

ESTADO DO TOCANTINS
MUNICÍPIO DE GURUPI
GABINETE DA PREFEITA

CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI
COORDENADORIA DE PROTOCOLO
PROTOCOLO Nº 167
DATA: 24 MAIO 2023 HORA: 08:55
Carimbo/Assinatura

LEI MUNICIPAL Nº 2.623, DE 23 DE MAIO DE 2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos integrantes do quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo do Município de Gurupi.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE GURUPI, Estado do Tocantins, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos integrantes do quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo do Município de Gurupi - PCCR-PGM, segundo as diretrizes constantes da presente Lei.

Art. 2º O quadro da O quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo é constituído dos servidores municipais de provimento efetivo que atuam como profissionais nas atividades de advocacia, consultoria e assessoramento jurídicos a Administração Direta e Indireta do Poder Executivo.

Parágrafo único. No interesse da Administração Pública e com anuência do servidor, o Chefe do Poder Executivo, por ato próprio, poderá ceder o profissional do quadro desta Lei para ter exercício em outros externos ou do Município, com ônus ao órgão requisitante, exceto durante o estágio probatório.

Art. 3º Este PCCR tem como princípios e diretrizes básicas:

I - investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II - estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III - organização dos cargos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Gurupi;

IV - avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos;

V - gestão partilhada das carreiras, com a garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do PCCR;

VI - compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de cargos carreiras e vencimento é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços públicos, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços;

VII - da equidade, entendendo-se esta não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol única e exclusivamente do servidor.

Capítulo II
Dos Conceitos

Art. 4º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - PCCR-PGM: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e a remuneração dos servidores integrantes do quadro da Procuradoria, que integrem as carreiras descritas nesta Lei, constituindo-se em instrumento de gestão da Administração Pública;

II - Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões salariais;

III - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

IV - Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

V - Referência: posição do servidor no padrão de vencimento básico em função do tempo de serviço na classe;

VI - Classe: posição do servidor no padrão de vencimento básico, modificada em função de promoção por merecimento;

VII - Estágio de Carreira: posição do servidor na escala hierárquica dos padrões salariais, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupada;

VIII - Padrão Salarial: posição do servidor na escala de vencimento básico da carreira, em função do cargo, nível de classificação e estágio de carreira;

IX - Remuneração: é o vencimento do servidor acrescido das vantagens pessoais, gratificações e adicionais percebidos.

X - Enquadramento: é o processo pelo qual o servidor será incluído no Plano de Carreira, Cargos e Remuneração, respeitada sua situação funcional;

XII - Quadro Permanente: o rol e quantitativo de cargos necessários ao serviço público municipal, no âmbito deste PCCR.

Capítulo III
Do Quadro de Pessoal

Art. 5º O quadro de pessoal efetivo deste PCCR é composto dos seguintes cargos:

I - Analista Jurídico;

II - Procurador Municipal.

Capítulo IV
Da Estrutura do PCCR-PGM

Art. 6º O PCCR resultante da aplicação desta Lei fica estruturado em cargos, carreiras, níveis de classificação e referências.

§ 1º Os cargos efetivos e respectivas quantidades de provimento do quadro permanente estão definidos no Anexo I.

§ 2º As tarefas típicas e os requisitos para ingresso de cada cargo estão estabelecidos no Anexo II.

§ 3º As tarefas típicas descritas no Anexo II não são exaustivas ou taxativas, cabendo interpretação extensiva às atividades correlatas, respeitando a formação e a legislação profissional, conforme o caso.

§ 4º Os valores dos vencimentos, níveis de classificação e referências relativos ao desenvolvimento na carreira dos cargos do quadro permanente estão consignados no Anexo III.

Art. 7º Este PCCR estabelece regras para:

I - ingresso na carreira;

II - jornada de trabalho;

III - formas de desenvolvimento;

IV - avaliação de desempenho;

V - remuneração;

VI - redistribuições de cargos;

VII - deveres e penalidades específicos;

VIII - enquadramento.

Capítulo V
Do Ingresso na Carreira

Art. 8º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo de vagas bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. O concurso público para provimento do cargo de Procurador Municipal, obrigatoriamente, de provas e títulos.

Art. 9º A partir da vigência deste PCCR, o provimento dos cargos dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e na primeira classe de cada cargo.

§ 1º Ao órgão gestor de recursos humanos do Poder Executivo compete adotar as providências para a integração do servidor nomeado, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional de cada cargo.

§ 2º O treinamento de caráter técnico e operacional é de competência da Procuradoria Geral do Poder Executivo.

§ 3º A aplicação deste PCCR-PGM deverá respeitar as competências privativas e os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício das profissões.

Capítulo VI
Jornada de Trabalho

Art. 10. A jornada de trabalho para os integrantes do quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo será:

I - de 40 (quarenta) horas semanais, para o cargo de Analista Jurídico;

II - de 30 (trinta) horas semanais, para o cargo de Procurador do Município.

§ 1º Os Analistas Jurídicos poderão cumprir carga horária inferior à indicada no caput deste artigo, obedecendo ao limite mínimo de 06 (seis) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, caso em que o decréscimo das horas trabalhadas será pago como horas normais, sem possibilidade de ocorrência de horas extras nesse período.

§ 2º A definição da jornada de trabalho de que trata o parágrafo 1º deste artigo será regulamentada através de Decreto do Poder Executivo e deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§ 3º O valor da hora de trabalho será calculado sobre o vencimento básico do servidor, computando-se, para 40 (quarenta) horas semanais, 180 (cento e oitenta) horas mensais e, para 30 (trinta) horas semanais, 135 (cento e trinta e cinco) horas mensais.

Art. 11. O controle da jornada de trabalho dos Procuradores Municipais será determinado pela Procuradoria Geral do Poder Executivo, sem se eximirem os servidores de participação em atividades convocadas, audiências judiciais ou administrativas dos procedimentos em que funcionarem, assim como do cumprimento dos prazos processuais.

Parágrafo único. Parte da jornada de trabalho dos Procuradores Municipais poderá ocorrer remotamente, conforme regulamentação da Chefe do Poder Executivo.

Capítulo VII
Das Formas de Desenvolvimento na Carreira

Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira do quadro permanente dar-se-á através de promoção por tempo de serviço, merecimento e capacitação profissional, na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 13. O tempo de serviço o efetivo exercício do servidor, para fins de desenvolvimento na carreira, será computado conforme legislação do regime jurídico dos servidores de Gurupi.

Seção II
Da Promoção por Tempo de Serviço e Promoção por Merecimento

Art. 14. A promoção por tempo de serviço é a passagem da referência que o servidor se encontra para a referência imediatamente seguinte, na mesma classe do mesmo cargo, com o devido acréscimo sobre o seu vencimento.

§ 1º São requisitos para a promoção por tempo de serviço:

I - ter efetivo exercício de pelo menos 02 (dois) anos na referência que se encontra;

II - ter avaliação de desempenho favorável, com média de 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis, considerando-se as duas últimas avaliações de desempenho.

III - não possuir mais de 5 (cinco) faltas injustificadas durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que antecederem à promoção;

IV - não ter sofrido penalização por procedimento administrativo disciplinar desde o término do estágio probatório ou da última progressão, conforme o caso, até o cancelamento do respectivo registro.

V - possuir a capacitação profissional mínima, na forma da Seção III deste Capítulo.

§ 2º A primeira progressão na carreira será por promoção por tempo de serviço e poderá ocorrer imediatamente após o término do estágio probatório.

§ 3º Para a primeira promoção por tempo de serviço, poderão ser aproveitadas as duas últimas avaliações de desempenho do estágio probatório.

Art. 15. A promoção por merecimento é a passagem do servidor da classe onde se encontra para a classe imediatamente superior, no mesmo cargo.

§ 1º São requisitos para a promoção por merecimento:

I - ter efetivo exercício de pelo menos 05 (cinco) anos na classe que se encontra;

II - ter avaliação de desempenho favorável, com média de 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis, considerando-se as cinco últimas avaliações de desempenho, admitindo-se o descarte da menor delas;

III - não possuir mais de 5 (cinco) faltas injustificadas durante o período de 36 (trinta e seis) meses que antecederem à promoção;

IV - não ter sofrido penalização por procedimento administrativo disciplinar desde a última progressão, até o cancelamento do respectivo registro;

V - possuir a capacitação profissional mínima, na forma da Seção III deste Capítulo.

§ 2º Para os ocupantes do cargo de Procurador Municipal, para progressão da 1ª Classe para a Classe Especial, incluem-se nos requisitos haver concluído pós graduação em área afim com as atribuições do cargo no período de permanência na classe.

Art. 16. Deferida a promoção por tempo de serviço ou a promoção por merecimento, esta surtirá efeitos financeiros a partir da data em que o direito houver sido adquirido.

Art. 17. As promoções por tempo de serviço e por merecimento ocorrerão nos limites de dotação orçamentária e disponibilidade financeira, em cumprimento à legislação de responsabilidade fiscal.

Art. 18. Os servidores requisitados ou cedidos para outros órgãos da Administração Pública manterão o direito à progressão por tempo de serviço ou merecimento, observados os critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção III
Da Capacitação Profissional para Progressão na Carreira

Art. 19. A capacitação profissional é requisito para progressão na carreira funcional, constituindo-se elemento de gestão pública voltado diretamente à execução das atividades do servidor com qualidade e efetividade.

Art. 20. As capacitações profissionais serão fornecidas pelo Poder Público Municipal, que deverá, para tanto, inserir metas nos Planos Plurianuais e reservar dotações orçamentárias específica, na forma da legislação pertinente.

§ 1º Quando não ofertadas pelo Poder Público, as capacitações profissionais realizadas pelos servidores terão que ser aprovadas pela Administração, para fins de sua utilização para progressão na carreira, observando-se os respectivos conteúdos em relação às atribuições típicas do cargo ocupado pelo servidor.

§ 2º As capacitações que forem custeadas pelo próprio servidor terão suas horas computados em dobro, para fins de progressão na carreira.

Art. 21. A capacitação profissional mínima exigida para progressão na carreira será:

I - na promoção por tempo de serviço, o mínimo de 120 (cento e vinte) horas a cada período de 02 (dois) anos, para evolução de referência.

II - na promoção por merecimento, o mínimo de 180 (cento e oitenta) horas a cada período de 05 (cinco) anos, para evolução de classe.

§ 1º Somente serão admitidas as capacitações comprovadas através dos seus respectivos certificados, que devem consignar o aproveitamento do servidor superior a 75% (setenta e cinco por cento).

§ 2º O mesmo certificado poderá ser utilizado para até 3 (três) progressões consecutivas, em promoções por tempo de serviço ou merecimento, excluídas as horas computadas em cada promoção.

§ 3º Será admitida a soma das horas de certificados distintos para uma mesma progressão.

§ 4º Não poderá ser utilizado, para fins de progressão em carreira, certificado ou diploma de conclusão de nível de ensino superior, que são próprios da educação regular.

Capítulo VIII
Da Avaliação de Desempenho

Art. 22. A avaliação do desempenho funcional, como instrumento de gestão de pessoas, será utilizada para fins de aferição do desempenho e capacidade do servidor:

I - durante o estágio probatório;

II - para sua progressão em carreira, após o estágio probatório.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho serão regulamentadas por ato do Chefe do Poder Executivo, observadas as diretrizes deste Capítulo.

Art. 23. As avaliações de desempenho serão conduzidas por comissão especialmente designada pelo Chefe do Poder Executivo, composta de, no mínimo 3 (três) servidores efetivos estáveis ou estabilizados.

Parágrafo único. Compete ao órgão central gestor de recursos humanos do Poder Executivo a organização das avaliações de desempenho.

Art. 24. A avaliação do desempenho do servidor do quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo será realizada mediante critérios objetivos de quantificação matemática, dispostos em escala de pontuação de 0 (zero) a 10 (dez), abrangendo os seguintes quesitos:

I - assiduidade e pontualidade;

II - conhecimento, organização e ritmo na execução do serviço;

III - responsabilidade, dedicação, iniciativa, planejamento, cumprimento de prazos e organização no trabalho;

IV - disciplina e forma de tratamento com o público, servidores e chefias;

V - integração na equipe de trabalho;

VI - qualidade e efetividade do trabalho desenvolvido.

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada pelas chefias imediata e mediata do servidor, sem prejuízo da inclusão de outros mecanismos previstos em regulamento.

§ 2º A nota final do servidor será obtida pela média aritmética simples das avaliações realizadas.

Art. 25. A avaliação de desempenho, no estágio probatório, será realizada em três etapas distintas:

I - 1ª etapa, 6 (seis) meses de exercício do servidor na carreira;

II - 2ª etapa, 18 (dezoito) meses de exercício do servidor na carreira;

III - 3ª etapa, 30 (trinta) meses de exercício do servidor na carreira.

Parágrafo único. Os prazos indicados neste artigo poderão variar em até 60 (sessenta) dias, para mais ou para menos.

Art. 26. A avaliação de desempenho para fins de progressão funcional, após a conclusão do estágio probatório, será realizada no mês de novembro de cada exercício.

Art. 27. Realizada a avaliação de desempenho, fica assegurado ao servidor o direito de apresentar pedido de reconsideração à chefia mediata contra a nota atribuída, no prazo de até 15 (quinze) dias, contados da sua ciência, indicando as razões de fato e de direito que lhe assistirem.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração deverá ser decidido no prazo de até 10 (dez) dias, quando a autoridade requisitada poderá reconsiderar sua decisão ou, no mesmo, prazo, fazê-lo subir à autoridade superior, devidamente informados, para deliberação final.

Capítulo IX
Da Remuneração

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 28. O sistema de remuneração dos servidores abrangidos por este PCCR terá a seguinte composição:

I - vencimento básico;

II - gratificações e adicionais instituídos pela legislação que trata do regime jurídico dos servidores de Gurupi;

III - Gratificação por Titularidade:

IV - Honorários sucumbenciais.

Parágrafo único. A Gratificação por Titularidade:

I - destina-se ao estímulo para a qualificação dos servidores do quadro permanente, bem como a constante melhoria da qualidade de serviços por eles executados;

II - será calculada sobre o vencimento básico do servidor;

III - constitui-se em vantagem pecuniária de caráter permanente, incorporável à aposentadoria e pensão, na forma da legislação própria.

Art. 29. O servidor do quadro da Procuradoria Jurídica será remunerado de acordo com seu cargo, nível, classe e carga horária, independente do seu local de trabalho, observadas as restrições previstas nesta Lei.

Seção II
Do Vencimento Básico

Art. 30. O vencimento básico é a retribuição mensal devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao valor estabelecido para o nível de classificação e referência no estágio de carreira ocupado pelo servidor, excluídas quaisquer outras vantagens.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos básicos terá revisão geral anual no dia 1º de maio, tomando por base a variação do exercício anterior do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou outro índice que venha a substituí-lo.

Seção III
Da Gratificação por Titularidade

Art. 31. A Gratificação por Titularidade será devida aos servidores efetivos estáveis ou estabilizados deste PCCR-PGM que concluírem:

I - especialização *latu sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, à razão de 10% (dez por cento);

II - mestrado, à razão de 20% (vinte por cento);

III - doutorado, à razão de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 1º A Gratificação por Titularidade somente será devida se o curso realizado for em área afim às atividades correlacionadas com as atribuições do cargo do servidor.

§ 2º Os títulos obtidos pelo servidor, relativos às pós-graduações tratadas neste artigo, somente poderão ser aproveitados uma vez em toda a sua vida funcional, vedada a utilização do mesmo documento para fins de quaisquer outras gratificações ou progressão em carreira.

§ 3º Cabe ao servidor determinar se utilizará o título que detenha para fins de progressão em carreira ou Gratificação por Titularidade.

Art. 32. Os percentuais da Gratificação por Titularidade não são acumuláveis entre si, cabendo ao servidor definir e determinar o título que deverá ser utilizado para a concessão do benefício.

Art. 33. A Gratificação por Titularidade somente será concedida:

I - a partir de 1º de janeiro do exercício subsequente ao do requerimento, mediante a apresentação do respectivo certificado, devidamente registrado no órgão competente, vedada a concessão através de histórico ou declaração;

II - aos que apresentarem os respectivos certificados de pós graduação concluídos após o ingresso do servidor no cargo que ocupa.

Seção IV
Dos Honorários Sucumbenciais

Art. 34. Os honorários sucumbenciais, devidos pela parte perdedora quando o Município restar vencedor em ações judiciais, serão auferidos e distribuídos aos servidores do PCCR-PGM e da Procuradoria Geral do Município na forma da legislação própria.

Capítulo X
Das Redistribuições de Cargos

Art. 35. Ficam redistribuídos para o quadro da Procuradoria Geral do Poder Executivo do Município descrito neste PCCR, os cargos de Procurador Municipal e Analista Jurídica do quadro previsto na Lei Complementar nº 30, de 30 de abril de 2019.

Capítulo XI
Dos Deveres e Penalidades Específicos

Art. 36. Aplica-se aos servidores da Procuradoria Geral do Poder Executivo, no que concerne aos deveres funcionais e penalidades, as disposições contidas na legislação municipal que institui o Regime Disciplinar dos servidores do Município de Gurupi, devendo, ainda, em especial:

I - cumprir, e fazer cumprir, com independência, competência e exatidão, as disposições legais e os atos de ofício, sempre priorizando os interesses públicos;

II - manter conduta irrepreensível na vida pública e particular.

Art. 37. O servidor da Procuradoria Geral do Poder Executivo responderá por perdas e danos, quando:

I - no exercício de suas funções, proceder com dolo, culpa ou fraude;

II - deixar de cumprir, no prazo e forma legal, atos de ofício;

III - der causa, de qualquer forma, com sua conduta funcional a prejuízos ao erário e à Administração Municipal, Direta e Indireta.

Capítulo XII
Do Enquadramento

Art. 38. Os atuais ocupantes dos cargos redistribuídos para o quadro deste PCCR serão enquadrados conforme tabela contida no Anexo IV.

§ 1º Os requisitos já obtidos pelo servidor para fins de promoção por tempo de serviço ou por merecimento, relativos às qualificações e avaliações funcionais obtidas, assim como para a Gratificação por Titularidade, ainda que parciais, serão mantidos no enquadramento.

§ 2º No exercício do enquadramento será concedido a Gratificação por Titularidade.

Art. 39. O enquadramento de que trata este Capítulo será considerado automático, a partir da vigência desta Lei.

Capítulo XIII
Das Disposições Gerais e Finais

Art. 40. Aos Procuradores Municipais e aos Analistas Jurídicos efetivos é permitido o exercício da advocacia privada, exceto contra o Município, incluindo os Poderes Executivo e Legislativo, ou seus órgãos da administração direta ou indireta.

Art. 41. Fica criada a Comissão de Gestão deste PCCR, a ser nomeada por ato do Chefe do Poder Executivo, composta de no mínimo três servidores, sendo pelo menos um deles representante dos cargos tratados nesta Lei, com a seguintes atribuições:

I - acompanhar as avaliações de desempenho dos servidores;

II - avaliar os certificados e títulos apresentados para fins da Gratificação por Titularidade;

III - orientar e exigir a implementação de políticas de qualificação e de valorização dos servidores;

IV - aprovar, analisar e homologar as promoções por tempo de serviço e por merecimento instituídas nesta Lei;

Art. 42. As regulamentações previstas nesta Lei deverão ser expedidas até 90 (noventa) dias após a sua publicação.

Art. 43. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 44. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

Gabinete da Prefeita Municipal de Gurupi, Estado do Tocantins, em 23 de Maio de 2023.

JOSINIANE BRAGA NUNES
PREFEITA MUNICIPAL

ANEXO I
Cargos do Quadro Permanente

Descrição do Cargo	VAGAS
Procurador Municipal	08
Analista Jurídico	07
TOTAL DE CARGOS	**15**

Gabinete da Prefeita Municipal de Gurupi, Estado do Tocantins, em 23 de Maio de 2023.

JOSINIANE BRAGA NUNES
PREFEITA MUNICIPAL