

**LEI MUNICIPAL Nº 1.540/2023
DE 30 DE JUNHO DE 2023.**

*DISPÕE SOBRE O QUADRO DE CARGOS E DE
REMUNERAÇÃO E SOBRE O PLANO DE CARREIRA DO
SERVIDOR PÚBLICO DA CÂMARA MUNICIPAL DE BOA
VISTA DO INCRA (RS).*

O Sr. CLEBER TRENHAGO, Prefeito Municipal de Boa Vista do Incra, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica, faz saber que a Câmara Municipal de Vereadores de Boa Vista do Incra aprovou o Projeto de Lei do Legislativo nº 14/2023, e o mesmo sanciona e promulga a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Seção I
Do Âmbito de Aplicação**

CERTIFICADO QUE
O Documento de Nº Lei 1.540/2023
Foi publicado nesta data no mural eletrônico.
Prefeitura Municipal de Boa Vista do Incra/RS
Em 30/06/23
Responsáveis [assinatura]

Art. 1º O Quadro de Cargos e de Remuneração e o Plano de Carreira do Servidor Público da Câmara Municipal de Boa Vista do Incra (RS), é instituído nos termos desta Lei.

Art. 2º Considera-se, para fins desta Lei:

I – servidor comissionado: titular de cargo em comissão;

II – servidor efetivo: titular de cargo efetivo;

III – cargo em comissão: conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas a um servidor, mantidas as características de criação por lei, com denominação certa, número certo de vagas e sistema de remuneração próprio, voltado para o exercício de chefia, direção ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração;

IV – cargo efetivo: conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas ao servidor, mantidas as características de criação por lei, com denominação própria, número certo de vagas e sistema de remuneração definido em plano de carreira, voltado para o exercício de atividades administrativas, orgânicas e operacionais, com provimento por concurso público;

V – carreira: é a estrutura integrada ao cargo efetivo, de promoção por desempenho, composta por Classes, e de progressão, composta por Níveis;

VI – promoção: é a movimentação do servidor efetivo, de uma Classe para a subsequente, no mesmo cargo;

VII – progressão: a movimentação do servidor efetivo, de um Nível para o subsequente, conforme agregação de títulos e qualificação profissional;

VIII – vencimento-básico: é o valor definido como contrapartida financeira ao servidor

efetivo equivalente à Classe 1/Nível A da Carreira de seu cargo;

IX – vencimentos: é o valor do vencimento-básico acrescido de vantagens remuneratórias permanentes definidas em lei;

X – vencimento da Carreira: é o valor definido como contrapartida financeira ao servidor efetivo equivalente à Classe e ao Nível em que ele se encontra na Carreira;

XI – remuneração: é a soma dos valores totais pagos como contrapartida financeira ao servidor pelo exercício das competências de seu cargo;

XII – competência: conjunto de atribuições relacionadas ao conhecimento, à habilidade e à atitude a ser desenvolvida pelo titular do cargo, a partir do planejamento estratégico da Câmara Municipal, tendo em conta o constante aprimoramento do exercício de seu papel institucional e da sua construção como Poder Legislativo local.

XIII - projeto de melhoria ou de inovação: é sugestão formalmente apresentada por um ou mais servidores, cuja implantação das ações indicadas produza melhoria ou gere inovação junto à funcionalidade institucional da Câmara Municipal.

Seção II

Das Diretrizes

Art. 3º Os Planos de Carreira e de Remuneração estabelecidos por esta Lei têm como fundamento:

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

II – gerar crescimento profissional, mediante promoção remuneratória por incentivos que contemplem participação funcional, comprometimento, desempenho, qualificação profissional, atualização, aperfeiçoamento, experiência, titulação e tempo de serviço;

III – desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho do servidor efetivo;

IV – Incentivar a participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação do servidor efetivo, agregada ao exercício de suas competências funcionais e institucionais;

V – Motivar a progressão por titulação;

VI - 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 no exercício da função pública;

VII - apoio técnico e financeiro, por parte da Câmara Municipal, visando a melhorar a qualidade de vida no trabalho e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais.

Art. 4º Aplica-se, de forma subsidiária à presente Lei, os dispositivos da Lei do Regime Jurídico Único dos Servidores de Boa Vista do Inara (RS), relativamente à posse, exercício e

nomeação, ao estágio probatório e à estabilidade, aos direitos e deveres funcionais, às licenças e afastamentos, ao regime disciplinar e às indenizações.

§ 1º O disposto nesta Lei, quanto aos cargos, efetividade remuneração e desenvolvimento de Carreira, prevalecerá à Lei do Regime Jurídico dos Servidores de Boa Vista do Incra (RS).

CAPÍTULO II DO QUADRO DE CARGOS E DE FUNÇÕES

Art. 5º O Quadro de Cargos Efetivos da Câmara Municipal é composto da seguinte forma:

- I – Auxiliar de serviços gerais, uma vaga;
- II – Agente Administrativo, uma vaga;
- III - Agente de Apoio, uma vaga;
- IV - Agente de contabilidade, uma vaga;
- V – Agente de Secretaria, uma vaga;
- VI – Coordenador Administrativo e Financeiro, uma vaga;
- VII – Zelador, duas vagas;

§ 1º As competências funcionais dos cargos efetivos, as condições de investidura, a jornada de trabalho e o vencimento remuneratório constam no Anexo I desta Lei.

§ 2º A definição da área de atuação do servidor titular de cargo efetivo da Câmara Municipal, a partir das características funcionais definidas no Anexo I desta Lei, será realizada por resolução de Mesa, de acordo com a necessidade e atendimento de demandas.

§ 3º Resta alterada a nomenclatura do cargo de Contador, que passa a se denominar Agente de contabilidade.

Art. 6º - O Quadro de Cargos em Comissão e/ou de Funções de Confiança da Câmara Municipal é composto da seguinte forma:

- I – Assessor Jurídico, uma vaga;
- II – Assessor Legislativo, uma vaga.

§ 1º As competências funcionais dos cargos em comissão, as condições de investidura, a jornada de trabalho e o vencimento remuneratório constam no Anexo II desta Lei.

§ 2º A definição da área de atuação do servidor titular de cargo em comissão da Câmara Municipal, a partir das características funcionais definidas no Anexo II desta Lei, será realizada por resolução de Mesa, de acordo com a necessidade e atendimento de demandas.



CAPÍTULO III
DA GESTÃO DE PESSOAL

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 7º O servidor efetivo recepcionará, no âmbito de sua atuação, modelo de gestão orientado para:

- I - O alcance da eficiência institucional da Câmara Municipal;
- II - Da sua qualificação continuada;
- III - Do desenvolvimento de suas habilidades e de atitudes profissionais; e
- IV - Da ampliação e pluralização de seu conhecimento.

Art. 8º A gestão por competência dar-se-á no âmbito da Câmara Municipal, considerando o alcance combinado de objetivos estrategicamente definidos pela Mesa Diretora, em conjunto com o servidor.

Seção II

Do Recrutamento e da Seleção

Art. 9º O recrutamento do servidor efetivo far-se-á na Classe 1/Nível A, mediante concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

Parágrafo único. As provas de que trata este artigo terão conteúdo teórico e/ou prático, com metodologia definida em edital.

Seção III

Do Estágio Probatório

Art. 10. O estágio probatório do servidor efetivo observará o que determina a Lei do Regime Jurídico Único do Servidor Público de Boa Vista do Incra (RS).

Parágrafo único. A Mesa Diretora regulamentará, por resolução de Mesa, a aplicabilidade do estágio probatório, a partir das condições gerais definidas em lei e das peculiaridades orgânicas da funcionalidade institucional da Câmara Municipal.



Seção IV

Do Desenvolvimento na Carreira

Subseção I

Da promoção por mudança de classe

Art. 11. A promoção será realizada dentro da mesma categoria funcional, mediante passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior, pelo decurso de tempo e pela avaliação periódica de desempenho.

Art. 12. Cada categoria funcional terá cinco classes, designadas pelas letras "A", "B", "C", "D" e "E", sendo esta última a final de carreira.

Art. 13. Cada cargo situa-se dentro da categoria funcional, iniciando-se na classe "A" e a ela retorna quando vago.

Parágrafo único: As promoções obedecerão ao critério de tempo de exercício na classe imediatamente anterior e de merecimento.

Art. 14. O tempo de exercício na classe imediatamente anterior, para fins de promoção a seguinte, será de:

I - Para a classe "A" ingresso automático;

II - Para a classe "B" cinco anos de interstício na classe "A" e avaliação periódica de desempenho;

III - Para a classe "C" seis anos de interstício na classe "B" e avaliação periódica de desempenho;

IV - Para a classe "D" sete anos de interstício na classe "C" e avaliação periódica de desempenho;

V - Para a classe "E" oito anos de interstício na classe "D" e avaliação periódica de desempenho.

§ 1º As avaliações periódicas de que trata este artigo, bem como as avaliações de estágio probatório, serão realizadas pelo Superior Hierárquico de cada Servidor e processadas por Comissão de Avaliação da Qualidade do Serviço e do Servidor Público, nomeada no âmbito do Poder Legislativo.

§ 2º Poderá ser concedida "Gratificação de Serviços" aos Servidores Membros, nomeados que fizerem parte da Comissão prevista no § 1º, para exercício das atividades respectivas cumulativas com as atribuições normais do cargo, o que será estabelecido por lei específica.

§ 3º A mudança de classe importará na retribuição pecuniária correspondente à multiplicação do coeficiente previsto em cada classe pelo valor da Unidade de Referência Salarial.

§ 4º As promoções terão vigência a partir do mês seguinte àquele em que o servidor completar o tempo de exercício exigido e obtiver da Comissão a avaliação de desempenho satisfatório, nos termos da Lei.

Art. 15. Promoção do servidor que trata artigo 14, dispõe sobre as regras para mudança de classe, exigindo dois critérios que são:

- I. Decurso de tempo.
- II. Avaliação periódica de desempenho.

§ 1º Decurso de tempo, é estabelecido na forma do artigo 14, I, II, III, IV e V.

§ 2º Avaliação periódica de desempenho, é a demonstração positiva do servidor no exercício do seu cargo e se evidencia pelo desempenho de forma eficiente, dedicada e responsável das atribuições que lhe são cometidas, pela efetividade, pela disciplina, pela realização de cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional e critério da participação funcional.

§ 3º A avaliação da promoção que trata artigo 14, será realizada pela Comissão de Avaliação da Qualidade do Serviço e do Servidor Público, nomeada no âmbito do Poder Legislativo.

§ 4º Fica prejudicada a avaliação, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de promoção, sempre que o servidor:

- I - Sofrer pena disciplinar de suspensão, convertida ou não em multa;
- II - Somar duas ou mais penalidades de advertência;
- III - completar três faltas injustificadas ao serviço;

Subseção II

Da Promoção pelo Critério da Efetividade

Art. 16. Para fins de promoção por desempenho que trata artigo 14, 15 II §2, relativamente ao critério "efetividade" observar-se-á:

I - Quanto à assiduidade, considerando a presença nos dias úteis de trabalho da Câmara Municipal, conforme ponto eletrônico;

II - Pontualidade, quanto ao início e fim da jornada diária de trabalho, conforme ponto eletrônico;

§ 1º Não serão considerados como dias de presença as faltas justificadas, os afastamentos legais e as licenças;



Subseção III

Da Promoção pelo Critério Disciplina

Art. 17. Para fins de promoção de Classe que trata artigo 14, 15 II §2, quanto ao critério relacionado à disciplina, observar-se-á o que dispõe do Regime Jurídico dos Servidores públicos Municipais de Boa Vista do Incra (RS), em seu artigo 175 e 176.

Subseção IV

Da Progressão pelo Critério de Atualização e Qualificação Profissional

Art. 18. Para fins de promoção de Nível, que trata artigo 14, 15 II §2, quanto ao critério relacionado à "atualização e qualificação profissional", observar-se-á a participação do servidor por ano em:

- I. Congressos, seminários, palestras, encontros ou conferências presenciais ou online
- II. Cursos com treinamentos ou capacitações com carga horária de até 15horas/aulas

§ 1º O evento ou o curso somente será computado se o seu conteúdo programático tiver aderência às ocupações próprias da Carreira na qual o cargo do servidor acha-se posicionado ou que atenda ao interesse da Câmara Municipal.

§ 2º Confirmada a promoção para o Nível subsequente, os pontos obtidos no ciclo que se encerra, relacionados ao critério "qualificação profissional", serão zerados.

Subseção V

Da Progressão pelo Critério da Participação Funcional

Art. 19. Para fins de promoção por Nível, que trata artigo 14, 15 II §2, quanto ao critério "participação funcional", observar-se-á:

- I. Membro de comissão
- II. Instrutor de cursos ou de atividades pedagógicas institucionais
- III. Recebimento de prêmios externos relacionados à atuação da Câmara Municipal ou com performance pessoal
- IV. Participação voluntária em atividade institucional
- V. Apresentação de Projeto de Melhoria ou de Inovação

§ 1º A atividade participativa somente será computada, para efeitos de pontuação, se o

seu conteúdo programático tiver aderência às ocupações próprias da Carreira, na qual o cargo do servidor acha-se posicionado ou, quando externas, que atendam ao interesse da Câmara Municipal.

§ 2º Confirmada a promoção para o Nível subsequente, os pontos obtidos no ciclo que se encerra, relacionados ao critério "participação funcional", serão zerados.

Seção V

Da promoção pela Progressão do Grau de Escolaridade

Art. 20. Para fins de promoção pela **Progressão do Grau de Escolaridade**, na forma de incentivo ao estudo e a qualificação profissional, o servidor público efetivo, que obter formação superior a exigida em seu cargo quando realizado o concurso público, perceberá um adicional ao seu provento básico de:

I – 3% (três por cento), do Ensino Fundamental Incompleto para Ensino Fundamental Completo;

II – 5% (cinco por cento), do Ensino Fundamental Completo para o Ensino Médio Completo;

III - 5% (cinco por cento), do Ensino Médio Completo para o Pós Médio ou Técnico Profissionalizante;

IV – 10% (dez por cento), do Ensino Médio Completo para o Curso Superior Completo;

V – 10% (dez por cento), do Curso Superior Completo, para o Pós Graduação em Nível de Especialização/mestrado; doutorado;

§ 1º – terá direito as gratificações descritas no “caput” deste artigo, após apresentação da documentação comprobatória do grau de escolaridade junto ao Departamento Pessoal e Recursos Humanos do Poder Legislativo.

§ 2º - As gratificações descritas no caput serão cumulativas.

Art. 21. Deferida a gratificação, o servidor fará jus ao pagamento a partir do mês da apresentação do certificado ou diploma correspondente, conforme o caso.

Art. 22. As gratificações previstas nesta lei serão incorporadas aos vencimentos dos servidores no momento de sua aposentaria, bem como, servirão de base de cálculo para os descontos previdenciários efetuados mensalmente.

CAPÍTULO IV

DA CARGA HORÁRIA, DA JORNADA DE TRABALHO E DO PADRÃO EFETIVO.

Art. 23. A estrutura do quadro permanente de cargos de provimento efetivo é assim definida:

DENOMINAÇÃO	CARGA HORARIA	Nº DE CARGOS	PADRÃO VENCIMENTO
Agente de Contabilidade	24 hs semanais	01	08
Agente Administrativo	20 hs semanais	01	09
Agente de Secretaria	40 hs semanais	01	04
Auxiliar de serviços gerais	40 hs semanais	01	01
Agente de Apoio	24 hs semanais	01	10
Coordenador Administrativo e Financeiro	40 hs semanais	01	07
Zelador	40 hs semanais	02	01

§ 1º A jornada de trabalho dos cargos de que trata este artigo será definida pela Mesa Diretora de acordo com o horário de expediente da Câmara Municipal e de demandas a serem atendidas, a partir de suas peculiaridades e circunstâncias excepcionais, admitindo-se, conforme o caso, o exercício de trabalho remoto.

§ 2º A carga horária será confirmada pelo exercício efetivo das atribuições do cargo, conforme controle de efetividade definido pela Mesa Diretora.

TÍTULO I

DO PLANO DE PAGAMENTO DO QUADRO PERMANENTE

Art. 24. O vencimento dos cargos efetivos do Quadro permanente enumerados no artigo 7º desta Lei são expressos em coeficientes e assim fixados:

PADRÃO BASICO	CLASSE DE PROMOÇÃO HORIZONTAL				
	A	B	C	D	E
01	1,50	1,65	1,81	1,98	2,18
02	2,057	2,26	2,48	2,72	2,99
03	2,66	2,92	3,21	3,53	3,88
04	2,90	3,19	3,50	3,85	4,24
05	3,63	3,99	4,38	4,81	5,29
06	4,54	4,99	5,48	6,02	6,62
07	5,68	6,24	6,86	7,54	8,24
08 (24 hs)	3,81	4,20	4,62	5,08	6,15
09 (20 hs)	2,27	2,49	5,48	2,74	3,31
10 (24 hs)	1,65	1,98	2,37	2,84	3,40

Art. 25. O Quadro de Cargos em Comissão e Funções de Confiança, com denominação, carga horaria, número de cargos e padrão de vencimentos e coeficiente de multiplicação, fica assim constituído:

Denominação	Carga Horaria	Número de Cargos	Padrão CC	Coeficiente CC	Coeficiente FC
Assessor Jurídico	30 hs	01	06	8,68	2,89
Assessor Legislativo	24 hs	01	03	2,04	1,81

Art. 26. Os cargos de provimento em comissão serão preenchidos por servidores de carreira nos casos previstos em Lei ou por livre nomeação e exoneração do Presidente do Poder Legislativo em qualquer situação.

Art. 27. As funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e destinadas às atribuições de direção, chefia ou assessoramento.

Art. 28. Os titulares de cargos em comissão previstos no art. 6º desta Lei cumprirão jornada de trabalho mínima presencial, conforme controle de efetividade definido pela Mesa Diretora.

Parágrafo único. O titular de cargo em comissão deverá ter disponibilidade para atuar em

horários fora do expediente e em locais externos, em situações específicas, desde que autorizados previamente pela Mesa Diretora.

CAPÍTULO V

DA LICENÇA PRÊMIO-PRÊMIO

Art. 29. A licença-prêmio para o servidor titular de cargo efetivo será computada e concedida de acordo com os critérios, condições e prazos definidos na Lei do Regime Jurídico do Servidor Público de Boa Vista do Inara (RS).

CAPÍTULO VI

DO APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO

Art. 30. Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam a proporcionar ao servidor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria contínua da qualidade da atividade institucional da Câmara Municipal e para o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido mediante a integração do servidor em programa permanente de capacitação, instituído pela Mesa Diretora, para participar de cursos internos e externos, conforme a natureza e complexidade da função de cada cargo e de projetos institucionais a serem desenvolvidos pela Câmara Municipal.

§ 2º Cabe à Mesa Diretora realizar diagnóstico de treinamento e de capacitação, visando a aperfeiçoar o servidor, oferecendo oportunidades para realização de atividades complementares e induzindo a agregação de titulação, por demanda de área.

§ 3º O servidor, considerando a compatibilidade do conteúdo programático do evento com as competências próprias de sua função e com as demandas mapeadas pela Mesa Diretora, poderá ser autorizado, mediante pedido, a participar de curso que contribua para seu aperfeiçoamento.

CAPÍTULO VII

DA MESA DIRETORA COMO ÓRGÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 31. A Mesa Diretora será responsável por realizar os procedimentos relacionados à gestão de carreiras, com o objetivo de:

I – validar o plano individual de resultados contratualizado entre o servidor e a Presidência da Câmara Municipal, nos termos do art. 15 desta Lei;

II – apontar as medidas corretivas à Presidência da Câmara Municipal, visando compor



as condições iniciais para a contratualização dos planos individuais de resultados, tendo em conta a qualidade de vida no trabalho e as condições instrumentais para o alcance dos fins pactuados;

III – rever, de ofício, a situação de servidor com seiscentos pontos ou menos, por ciclo de progressão por desempenho, indicando, à Presidência da Câmara, medidas a serem adotadas para acompanhamento e desenvolvimento a ser adotado;

IV – analisar e julgar os recursos contra os resultados apurados no ciclo de promoção por desempenho, inclusive quanto à confirmação da caracterização de desconformidades; e

V – quanto ao estágio probatório, acompanhar, esclarecer, julgar recurso e confirmar os resultados.

§ 1º O recurso de que trata o inciso IV do *caput* deste artigo, com as razões e respectivas documentações, poderá ser interposto em até 15 dias depois da ciência do registro da pontuação anual, conforme os critérios definidos nos arts. 17 a 19 desta Lei.

§ 2º Confirmada a caracterização da ação ou omissão que configurou uma desconformidade, sem referência a nomes, a Mesa determinará o registro de seu conteúdo, com o fim de vincular o precedente.

§ 3º O recurso de que trata o inciso V do *caput* deste artigo, com as razões e respectivos documentos, poderá ser interposto em até quinze dias depois da notificação das notas do estágio probatório, constantes na Ficha de Avaliação.

Art. 32. Fica criado o Quadro de Cargos em Extinção, na forma estabelecida na tabela abaixo:

Quadro de Cargos em Extinção
(01) Auxiliar de Serviços Gerais
(01) Coordenador Administrativo e Financeiro
(02) Zelador

§ 1º A tabela prevista no *caput* do art. 2º passa a ser parte integrante desta Lei.

§ 2º O cargo ocupado será extinto quando ocorrer sua vacância, assegurando a seu ocupante, todos os direitos e vantagens estabelecidos, inclusive para fins de promoção.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Os dispositivos desta Lei que não são autoaplicáveis serão regulamentados por Resolução de Mesa.

Art. 34. Esta Lei entra em vigor em 01 de Janeiro de 2024.

Art. 35. Revoga-se as seguintes Leis a partir de 31 de dezembro de 2023.

I – Lei nº564/2009

II – 596/2009

III – Lei nº 673/2011

IV – Lei nº 840/2012

V – Lei nº 841/2012

VI – Lei nº 870/2013

VII – Lei nº 874/2013

VIII – Lei nº1.079/2015

IX – Lei nº 1.172/2017

Gabinete do Prefeito, 30 de junho de 2023.


Cleber Trenhago
Prefeito Municipal