

LEI N.º 7.403, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1994

“Institui o Plano de Carreira os Servidores Públicos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Goiânia e dá outras providências”.

A CÂMARA MUNICIPAL DE GOIÂNIA APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Nos termos do art. 39 da Constituição Federal e do Art. 25 da Lei Orgânica do Município, fica instituído o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Função Saúde do Poder Político Municipal.

Art. 2º - Este plano de carreira se fundamenta nos princípios constitucionais da Administração Pública, na Função Saúde do Poder Político Municipal, no desenvolvimento e na profissionalização dos servidores, visando qualificá-los e dar eficiência aos serviços públicos oferecidos à população de Goiânia.

CAPÍTULO II DA CONCEPÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º - Considera-se para efeito desta Lei:

I – FUNÇÃO SAÚDE DO PODER POLÍTICO MUNICIPAL – atividade básica, global e peculiar do Município de Goiânia, visando à compatibilização das atribuições exercidas pela Secretaria Municipal de Saúde, observados os princípios estabelecidos no artigo 37 da Constituição Federal;

II – ÁREA DE ATIVIDADE – descrição organizada da Função Saúde do Poder Político Municipal, com seu respectivo órgão, de acordo com a necessidade do governo, visando à prestação de serviços em saúde pública à população;

III – PLANO DE CARREIRA – conjunto de atribuições, vencimentos e vantagens dos Grupos de Cargos, por função política municipal, organizado em uma única estrutura de níveis, escolaridade e referências de vencimentos, com estágios de complexidades e retribuição crescentes, a serem percorridos pelos serviços.

IV – SISTEMA DE CARREIRA – diretrizes destinadas à organização dos grupos de cargos públicos de provimento em carreira, de acordo com suas especificidades, correlacionados à respectiva área de atividades, com a finalidade de assegurar a continuidade, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público;

V – GRUPOS DE CARGOS – agrupamento de cargos públicos que, por similitude de funções/atribuições, integram uma carreira determinada e identificável segundo as macro-funções do poder político municipal;

VI – CARGO PÚBLICO – conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos servidores públicos, previstas na função política municipal, na área de atividades e nas tarefas profissionais, tendo como característica a criação por lei, número certo, denominação própria e remuneração pelo Município;

VII – NÍVEIS – divisões básicas da carreira, compreendendo as atribuições dos cargos, de acordo com a escolaridade, grau de complexidade das tarefas e tabela de vencimentos;

VIII – REFERÊNCIA DE VENCIMENTOS – posição do cargo público na tabela de vencimentos dos níveis da carreira, de acordo com a escolaridade e o tempo de serviço;

IX – PADRÃO FUNCIONAL (PF) – conjunto de referência, no qual o servidor é posicionado em decorrência da especialização, qualificação, aperfeiçoamento e da competência que venha a conseguir através de cursos.

X – CARGO EM COMISSÃO – cargo público, criado por lei, de livre nomeação e exoneração;

XI – FUNÇÃO DE CONFIANÇA – conjunto de atribuições especiais afetas a um servidor, às quais não correspondente um cargo ou emprego, de livre designação e dispensa;

XII – UNIDADE DE PADRÃO DE VENCIMENTO – valor básico utilizado como referência para a fixação do vencimento de cada cargo efetivo, de acordo com a escolaridade e o nível da carreira;

XIII – SERVIDOR PÚBLICO – pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 4º - Os cargos públicos de que tratam esta Lei e suas respectivas escolaridades originar-se-ão da Área de Atividade, decorrente da Função Saúde do Poder Político Municipal.

Art. 5º - Descrição das atribuições do Cargo Público da Saúde, se dará da seguinte maneira:

I – descrição da finalidade da Função Política Municipal;

II – descrição das atribuições básicas da Área de Atividade;

III – descrição das tarefas ou operações das profissões ou da ocupação do servidor.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º - O Quadro de Pessoal dos Servidores Públicos da área de Saúde do Município de Goiânia será organizado de acordo com as diretrizes desta Lei, compreendendo:

I – a carreira;

II – o grupo de cargo de provimento afetivo;

III – os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração;

IV – as funções de confiança, exercidas por servidores públicos de carreira;

§ 1º - Durante a organização do Quadro de Pessoal serão descritas as atribuições e responsabilidades dos cargos efetivos, fixados os vencimentos iniciais na tabela única e determinados os quantitativos de vagas, observadas as normas previstas em regulamento.

§ 2º - Os cargos em comissão e as funções de confiança não se constituirão em carreiras específicas.

§ 3º - Anualmente, serão fixado sem Lei de iniciativa do Poder Executivo os quantitativos de cargos públicos efetivos.

Art. 7º - O Quadro de Pessoal terá uma tabela única de vencimento para os grupos de cargos da saúde, observada a escolaridade e o nível da carreira.

§ 1º - A tabela única, para os grupos de cargos, será determinada levando-se em consideração a escolaridade exigida e os vencimentos atuais pagos aos servidores públicos municipais.

§ 2º - Constarão ainda, do Quadro de Pessoal, as tabelas de gratificações dos cargos em comissão e das funções de confiança.

§ 3º - O quantitativo de Unidade Padrão de Vencimento, estabelecidas na tabela única, entre a menor e a maior referência, não poderá ser superior a 10 (dez) vezes.

§ 4º - A diferença relativa entre uma referência de vencimento e a imediatamente superior será constante e não inferior a 2% (dois por cento).

§ 5º - Os vencimentos da escolaridade básica, nível I, referência inicial da tabela única, serão correspondente a R\$ 10,3773 UP's.

§ 6º - Sem prejuízo das vantagens de caráter pessoal, o vencimento dos demais servidores da Função Saúde, não poderá ser inferior ao dos demais servidores da

Prefeitura, com o mesmo grau de formação, na referência inicial, com a mesma carga horária, exceto aqueles casos previstos em lei.

Art. 8º - A proporcionalidade de diferença entre as UPV's da referência inicial, nos níveis I, II e III da escolaridade básica para a intermediária, será de 60,37% (sessenta vírgula trinta e sete por cento) e da escolaridade intermediária para a superior será de 140,68% (cento e quarenta vírgula sessenta e oito por cento).

Art. 9º - A data-base para correção dos vencimentos será no mês de maio, com negociação para reposição das perdas, no mês de novembro.

CAPÍTULO IV DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10 - O ingresso na carreira dar-se-á no nível I, na referência 1 (um), no cargo inicial do respectivo grupo de cargos da função política saúde, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e/ou provas e títulos.

Parágrafo único - As provas práticas exigidas para determinados cargos, definidos em regulamento próprio, serão realizadas na mesma etapa da prova escrita.

Art. 11 - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso na carreira:

I - para a escolaridade superior: diploma de curso superior ou habilitação legal no órgão de fiscalização da profissão regulamentada;

II - para a escolaridade intermediária: certificado de conclusão do curso de segundo grau ou habilitação legal no órgão de fiscalização da profissão regulamentada;

III - para a escolaridade básica: comprovante de escolaridade com até o primeiro grau ou habilitação legal, no órgão de fiscalização da profissão, regulamentada;

Parágrafo único - Todo diploma e certificado apresentado pelo servidor deverá ser de escola reconhecida pelos órgãos públicos competentes e por estes devidamente registrados.

CAPÍTULO V DA CARREIRA

Art. 12 - O Plano de carreira do Servidor Público da Educação do Município é composto de:

I - grupo de cargos por área de atividade, com a denominação dos cargos e a carga horária mensal, prevista no artigo 26 da Lei Complementar nº 11, de 11 de maio de 1992 e no artigo 4º da Lei nº 7.048, de 30 de dezembro de 1991;

II - estrutura da carreira, com os níveis e as referências de vencimentos;

III - descrição do grau de complexidade das atribuições, para cada nível da carreira;

IV - descrição detalhada de cada cargo, de acordo com o grupo de cargos a que pertença e os pré-requisitos necessários para o ingresso e exercício;

V - tabela única de vencimentos dos cargos efetivos;

VI - relação dos cargos em comissão e das funções de confiança, com a lotação, atribuições, responsabilidades e gratificações;

VII - tabela de correlação dos cargos, com a nova denominação, qualificação ou habilitação do servidor e o cargo anterior,

VIII - tabela do quantitativo de cargos efetivos.

Art. 13 - O grupo de cargos que compõe a Função Política Saúde é o seguinte:

I - Grupo de Cargos da Função Política Saúde.

a) Escolaridade Básica - Auxiliar de Saúde;

b) Escolaridade Intermediária - Profissional de Saúde;

c) Escolaridade Superior - Analista de Saúde;

d) Escolaridade Superior - Profissional de Saúde.

SEÇÃO ÚNICA DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 14 – Definida a Função, o Grupo de Cargos, a Escolaridade e a Referência, o servidor será enquadrado em um Nível da Carreira correspondente ao grau de complexidade de suas atribuições e tarefas.

Art. 15 – Haverá três Níveis de Carreira (I, II e III), onde as atribuições e responsabilidades do Grupo de Cargos representarão etapas de desenvolvimento funcional.

Art. 16 – Dentro de cada Nível da função política Saúde haverá três cargos com escolaridade diferentes, a saber:

I – Cargo de Escolaridade Básica: servidor público com até o primeiro grau completo;

II – Cargo de Escolaridade Intermediária: servidor público com o segundo grau completo;

III – Cargo de Escolaridade Superior: servidor público com graduação universitária concluída.

Art. 17 – As referências de vencimentos serão distribuídas das seguinte forma:

I – no nível I, 25 referências (de 1 a 25);

II – no nível II, 15 referências (de 26 a 40);

III – no nível III, 10 referências (de 41 a 50).

Art. 18 – Em cada nível da carreira haverá de 1 (um) a 4 (quatro) padrões funcionais em todas as escolaridades, distribuídos da seguinte forma:

I – no nível I:

a – O PF1 vai da referência 3 a 25;

b – O PF2 vai da referência 4 a 25;

c – O PF3 vai da referência 5 a 25;

d – O PF4 vai da referência 6 a 25;

II – no nível II:

a - O PF2 vai da referência 28 a 40;

b - O PF3 vai da referência 30 a 40;

c - O PF4 vai da referência 32 a 40;

III – no nível III:

a – O PF3 vai da referência 43 a 50;

b – O PF4 vai da referência 45 a 50;

Art. 19 – Em razão da profissionalização e para efeito de posicionamento dentro do padrão funcional correspondente, será devida ao servidor que participar dos cursos uma Gratificação de Titularidade, assim discriminada;

I – para 60 horas de cursos, 5% sobre o vencimento e posicionamento no PF1;

II – para 180 horas de cursos, 10% sobre o vencimento e posicionamento no PF2;

III – para 360 horas de cursos, 20% sobre o vencimento e posicionamento no PF3;

IV – para 720 horas de cursos ou um Título de Especialização, 25% sobre o vencimento e posicionamento no PF4.

§ 1º - A gratificação de que trata este Artigo não será cumulativa, a maior excluindo a menor.

§ 2º - Para efeito de somatório da carga horário de que trata o inciso IV, o servidor deverá apresentar, entre outros, um curso de, no mínimo, 120 horas.

CAPÍTULO VI DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 20 – O desenvolvimento funcional permitirá ao servidor público municipal ocupantes de cargo de carreira a maximização de suas potencialidades e o reconhecimento imediato do mérito pela Administração.

Art. 21 – O desenvolvimento funcional do servidor será mediante movimentação na carreira, através de: Progressão, Elevação, Promoção, Mobilidade e Acesso.

Art. 22 – O movimento de progressão é o avanço do servidor a cada doze meses de efetivo exercício no cargo, contados da data de sua posse, para a referência de vencimentos subsequentes.

Art. 23 – O movimento de elevação é a mudança de padrão funcional no mesmo nível, de acordo com a escolaridade e do preenchimento dos requisitos e condições estabelecidos nesta Lei.

Art. 24 – O movimento de promoção é a passagem do servidor dentro do mesmo cargo, de um nível para o subsequente, mantendo-se a mesma escolaridade, após dez anos de efetivo exercício em cada nível. A promoção depende, ainda do curso de qualificação ou aperfeiçoamento, profissional de, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas correlato à área de atuação do servidor e do resultado da avaliação de desempenho, cujos requisitos e instrumentos estão estabelecidos nesta Lei.

Art. 25 – O movimento de mobilidade é a passagem do servidor do cargo que ocupa para o imediatamente superior dentro da carreira, em razão da mudança de escolaridade, com a apresentação do certificado de conclusão de curso regular ou, no de cargos com escolaridade idêntica, do preenchimento dos requisitos e condições estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - São requisitos e condições para a mobilidade:

I – existência de vaga;

II – no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo respectivo para passar da escolaridade básica para a escolaridade intermediária e 8 (oito) anos de efetivo exercício no cargo para passar da escolaridade básica para a superior;

III – no mínimo 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo respectivo para passar da escolaridade intermediária para a superior;

IV – resultado positivo nas avaliações de desempenho dos últimos 3 (três) anos;

V – inexistência de punição administrativa no período previsto no inciso anterior.

§ 2º - Havendo menos vagas que o número dos servidores em condições de mobilidade, estes serão submetidos à prova de seleção, contemplando-se os que obtiverem melhores resultados.

§ 3º - Os servidores portadores de diploma de curso superior, enquadrados em cargos de escolaridade universitária, serão dispensados da participação em cursos de treinamento e qualificação desde que concluíam especialização ou pós-graduação na área de suas atribuições e disso façam prova junto ao órgão de pessoal.

§ 4º - Garantida a mobilidade, em cada grupo de cargos, é vedada a passagem do servidor de um cargo para outro do grupo de cargo de que se trata os incisos I, II e III do Artigo 14, tendo por requisito ser idêntica a escolaridade.

Art. 26 – O movimento de acesso é a passagem do servidor público do grupo de cargos de carreira, mantido seu vencimento e o desenvolvimento, quando designado para ocupar uma Função de Confiança.

Art. 27 – Os movimentos da Carreira que provoquem vacância devem ser acompanhados de planejamento do número de vagas, realizado pela Secretaria da Administração Municipal.

§ 1º - O Poder Executivo, através de decreto, determinará o quantitativo de vagas em decorrência da necessidade da Administração e do levantamento da escolaridade dos

servidores, segundo critérios desta Lei a serem observadas pela comissão paritária de enquadramento.

§ 2º - As vagas remanescentes face à mobilidade serão automaticamente destinadas a candidatos já habilitados e classificados em concurso público.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28 – A avaliação de desempenho do servidor constitui instrumento essencial à gestão da administração e à melhoria dos serviços públicos.

Art. 29 – A Secretaria Municipal de Saúde poderá adotar sistemática de avaliação de desempenho, observadas as normas e diretrizes estabelecidas as normas e diretrizes estabelecidas nesta Lei, com a supervisão do IDRH.

Art. 30 – Na avaliação de desempenho serão adotadas modelos que atenderão à natureza das atividades desenvolvidas pelo servidor, pelo setor e pelo órgão, consideradas as condições de trabalho e as seguintes características fundamentais:

I – descrição das disposições gerais do método;

II – estabelecimento dos padrões referentes às metas e objetivos a serem alcançados, conforme a área de atividade;

III – estabelecimento da periodicidade da avaliação;

IV – indicação dos instrumentos para avaliação;

V – estabelecimento dos aspectos mensuráveis e objetivos do controle das informações;

VI – estabelecimento dos critérios e fatores gerais e específicos da avaliação de desempenho;

VII – criação de comissões paritárias de avaliação;

VIII – treinamento de avaliadores;

IX – prazos para realização da avaliação.

Art. 31 - A sistemática de avaliação deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, envolvendo:

I – o desempenho anual do servidor no desenvolvimento de suas atribuições;

II – o desempenho semestral dos diversos setores do órgão;

III – o desempenho semestral dos diversos setores do órgão.

Art. 32 – A avaliação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições e responsabilidades, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, levando-se em consideração, dentre outras, as seguintes diretrizes:

I – condições de trabalho;

II – qualidade do trabalho;

III – conhecimento e interesse pelo trabalho;

IV – metas e objetivos do órgão;

V – experiência e habilidade profissional.

Art. 33 – O desempenho dos diversos setores do órgão será avaliado a cada seis meses pela Direção e Chefias, através de sistemática própria que contemple a discussão dos objetivos e metas fixadas pela direção superior, segundo os objetivos setoriais do Governo.

Art. 34 – O desempenho do órgão será avaliado a cada seis meses, pela Direção e Chefias, em reunião previamente convocada pelo Secretário encarregado da supervisão setorial.

CAPÍTULO VII DO TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO NA CARREIRA

Art. 35 – O treinamento, a habilitação e a qualificação profissionais dos servidores públicos da saúde do Município constituem condição essencial para a consolidação do Sistema de Carreira de que trata esta Lei.

Art. 36 – Para atender ao desenvolvimento dos recursos humanos e conseqüente aumento da eficiência operacional, será instituído, por decreto, o Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional.

Parágrafo Único – O Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos – IDRH é o Órgão responsável pela coordenação do programa previsto neste Artigo.

Art. 37 – O Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional fixará, dentre outros procedimentos sobre:

I – diagnóstico da necessidade de treinamento dos servidores públicos da educação, de acordo com as atribuições dos cargos;

II – relação dos cursos solicitados, com o nome dos servidores, cargo, lotação e escolaridade;

III – relação prioritária dos cursos organizados, técnicos e gerenciais a serem oferecidos numa programação geral;

IV – conteúdo programático, carga horária, local e data da realização dos cursos;

V – relação dos cursos previstos exclusivamente para o desenvolvimento na carreira;

VI – custo do programa;

Art. 38 – O Programa será constituído das seguintes atividades:

I – treinamento institucional;

II – cursos de reciclagem;

III – cursos de aperfeiçoamento;

IV – cursos de especialização;

V – cursos de qualificação profissional;

VI – cursos de administração pública;

VII – encontros, seminários e congressos.

Parágrafo Único – A Administração promoverá, ainda, cursos de natureza gerencial e administração pública visando à qualificação de seus servidores para eventual exercício de cargos em comissão ou funções de confiança.

Art. 39 – Em razão da profissionalização, será devida ao servidor que participar dos cursos uma Gratificação de Titularidade e Habilitação conforme discriminada no Artigo 19

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo será devida exclusivamente a partir da implantação do Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional.

§ 2º - Até a implantação do Programa, será mantido o Adicional de Incentivo à Profissionalização previsto nos Artigos 83 e 84 da Lei Complementar nº 11, de 11 de maio de 1992 e no Artigo 28 da Lei nº 7.408, de 30 de dezembro de 1991.

§ 3º - Na implantação do Programa, será contada integralmente e complementada proporcionalmente ao Adicional de Incentivo à Profissionalização, a Gratificação de Titularidade e Habilitação.

§ 4º - Serão aceitos para efeito de somatório, os cursos com carga horária de pelo menos 30 (trinta) horas, desde que suplementares.

§ 5º - A Gratificação de Titularidade não será cumulativa, a maior excluindo a menor, não sendo permitido ao servidor, para efeito de incentivo, participar mais de uma vez de cursos com conteúdos idênticos.

Art. 40 – Durante o Estágio Probatório, o servidor participará de treinamento institucional com a finalidade de ser preparado para o exercício das atribuições do cargo, conhecer o Estatuto e o Órgão onde será lotado.

Art. 41 – Os cursos de administração pública serão oferecidos a servidores que ocupem cargos em comissão e funções de confiança.

Art. 42 – Será permitido aos servidores participarem de encontros e/ou congressos promovidos por entidades sociais, sindicais, partidos políticos e associações populares, desde que façam a solicitação com 10 (dez) dias de antecedência ao chefe imediato.

§ 1º - O pedido a que se refere este artigo será submetido ao Secretário encarregado da supervisão setorial que, à vista da informação do chefe imediato sobre a inoportunidade de prejuízo aos serviços, autorizará ou não o afastamento do servidor.

§ 2º - A prerrogativa estabelecida neste artigo limita-se a uma vez por mês, no máximo a 2 (dois) eventos por ano, nunca superiores a 5 (cinco) dias de duração cada uma.

Art. 43 – Para a participação nos cursos previstos no artigo 35 terão prioridade os servidores que ainda não receberam treinamento ou reciclagem.

Art. 44 – Decreto do Chefe do Poder Executivo, a ser baixado em 60 (sessenta) dias após a implantação do plano previsto nesta Lei, regulamentará o Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional, levando em consideração os seguintes critérios:

I – normas para a seleção de instrutores internos;

II – normas para a seleção dos participantes;

III – pré-requisitos para a participação nos cursos;

IV – inscrições;

V – sistemática de avaliação de aprendizagem;

VI – necessidade e vantagens da reciclagem (treinamento).

Art. 45 – É da competência do Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos – IDRH, ouvidos os demais órgãos e entidades, o planejamento das necessidades de treinamento e qualificação profissional, vedada a alegação da necessidade de serviço visando impedir a participação de qualquer servidor nas atividades a serem realizadas, inclusive durante o horário normal de expediente.

§ 1º - Caso a Direção ou Chefia tenha argumentos contrários à participação de seus servidores em determinados cursos, deverá enviar correspondência ao Conselho Superior do Serviço Público, justificando as razões da negativa.

§ 2º - O servidor que tiver sua participação vedada com base no disposto no parágrafo anterior terá vaga garantida e participação obrigatória no primeiro curso subsequente.

§ 3º - Caso a Administração deixe de realizar cursos cujos resultados influam na melhoria da situação profissional do servidor, este não poderá ser prejudicado, sendo-lhe asseguradas as promoções e vantagens previstas nesta Lei.

CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO NA CAREIRA

Art. 46 – Enquadramento é a transposição dos servidores atuais do cargo e tabela que ocupam, para a situação nova no Plano de Carreira, estabelecido por esta Lei.

Art. 47 – Comissão Paritária, formada de servidores e representantes da Secretaria Municipal de Saúde, presidida pelo Secretário da Administração, nomeado por decreto, promoverá o enquadramento dos servidores, na forma prevista nesta Lei.

§ 1º - Os resultados finais do enquadramento de que trata este artigo serão homologados pelo Prefeito e publicados no Diário Oficial.

§ 2º - Os servidores poderão recorrer até 60 (sessenta) dias após o término do Enquadramento dos resultados finais do processo, à Comissão de Enquadramento.

Art. 48 – O enquadramento dos servidores no Plano de Carreira será efetivado de acordo com as seguintes etapas:

I – o prazo para iniciar e terminar o enquadramento de todos os servidores será de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, a contar da publicação desta Lei.

II – nomeação, por Decreto, da Comissão de Enquadramento e aprovação de seu Regimento;

III – regulamentação dos critérios de transposição e enquadramento dos cargos para a nova situação da carreira;

IV – inscrição de cada servidor, através de formulário próprio, no processo de enquadramento;

V – revisão da situação funcional atual de cada servidor da ativa, dos aposentados e pensionistas;

VI – enquadramento dos servidores na estrutura do Plano de Carreira;

VII – prazos e condições para os servidores atuais movimentarem-se na Carreira preenchidos os pré-requisitos necessários.

Art. 49 – O enquadramento obedecerá aos procedimentos e critérios estabelecidos nesta Lei, mediante:

I – identificação do cargo público atual do servidor, tempo de serviço, vencimento e sua respectiva escolaridade;

II – utilização da fórmula:

$$\frac{TSC+TSP}{2} = n \Rightarrow \frac{n}{35} = \frac{x}{50}$$

Onde:

TSC = total do tempo de serviço no cargo

TSP = total do tempo de serviço na Prefeitura (incluindo o tempo no cargo)

n = tempo para enquadramento

35 = fator moderador

50 = número de referências do Plano

x = referência em que o servidor será enquadrada no Plano.

§ 1º Para efeito de contagem do tempo de serviço será considerado como ano completo, as frações de tempo iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º - Na aplicação da fórmula prevista no inciso anterior, sendo a resultante fração superior ou igual a 0,5 (meio), arredondar-se-á sempre para a unidade imediatamente superior.

§ 3º - Será considerado como tempo de serviço no cargo o somatório dos tempos de efetivo exercício nos cargos de iguais atribuições ou funções.

§ 4º - Caso o tempo de serviço e a referência se apresentem aquém do vencimento percebido pelo servidor, o enquadramento será na referência compatível, de modo a assegurar o direito adquirido.

§ 5º - No caso de escolaridade aquém da exigida para o cargo, o servidor será enquadrado no cargo compatível, respeitando-se o vencimento percebido.

§ 6º - Caso o servidor esteja atuando em atribuições de cargo não previsto originalmente em sua nomeação, será inscrito preferencialmente no movimento de carreira de mobilidade, sendo contado para efeito de enquadramento o tempo de serviço na Prefeitura.

§ 7º - Aos aposentados e pensionistas serão asseguradas as vantagens do enquadramento dos servidores da ativa, proporcionalmente ao tempo de serviço e à escolaridade que detinham à época da inatividade ou falecimento do servidor.

§ 8º - É vedado o enquadramento sumário de qualquer servidor que não atenda aos critérios estabelecidos nesta Lei.

III – utilização da tabela de conversão do Adicional de Incentivo a Profissionalização correspondente ao Padrão Funcional.

%GRATIFICAÇÃO PADRÃO FUNCIONAL
2,5

PF1

NÍVEL DE CARREIRA
Nível I

5,0	PF2	Nível I
9,0	PF3	Nível I
12,0	PF4	Nível I
2,0 a 5,0	PF2	Nível II
9,0	PF3	Nível II
12,0	PF4	Nível II
2,5 a 9,0	PF3	Nível III
12,0	PF4	Nível III

Art. 50 – O servidor que, na aplicação da fórmula prevista no inciso II, se posicionar em referência igual ou superior a 10 (dez), será enquadrado, no nível subsequente da carreira, em referência proporcional ao seu tempo de serviço e ao interstício necessário para o movimento de promoção.

Parágrafo Único – Caso o servido, após realizado o enquadramento e procedidos os primeiros movimentos previsto no Artigo 52 desta Lei, se posicione no nível III em referência que o impossibilite atingir a última, ser-lhe-á permitido o avanço de tantas referências quantas forem necessárias, proporcionalmente ao tempo de serviço restante, para chegar ao final da carreira.

Art. 51 – Os prazos que estiver em exercício de funções não compatíveis com o previsto para o seu cargo original, será enquadrado no cargo compatível com as atribuições que exerce, desde que possua a escolaridade exigida par ao mesmo.

Parágrafo Único – Caso o servidor esteja em exercício de atribuições de cargo que exija formação técnica para exercê-lo, será enquadrado no cargo em que esteja atuando, desde que possua a escolaridade exigida para o mesmo e que apresente, no prazo máximo de dois anos a formação técnica necessária.

Art. 52 – Os prazos e procedimentos para que os servidores já enquadrados participem dos primeiros movimentos na Estrutura da Carreira são:

- I – Progressão: no ano seguinte ao enquadramento, na data do ingresso no Órgão;
- II – Promoção: seis meses após o enquadramento;
- III – Mobilidade: oito meses após o enquadramento;
- IV – Acesso: seis meses após o enquadramento;
- V – Elevação: no ato do enquadramento.

Art. 53 – Os servidores enquadrados neste plano se movimentarão na carreira na medida em que completarem o interstício previsto nesta Lei.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 54 – As gratificações e adicionais percebidos pelos Servidores Públicos da Função Saúde, a título de vantagens pessoais, continuarão integrando os seus vencimentos, atendido o disposto no artigo 64 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia.

Art. 55 – Nenhuma redução de vencimento de vantagens pecuniárias permanentes, provento ou pensão poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, sendo, no enquadramento, conforme e quando for o caso, assegurado ao servidor a diferença, como vantagem pessoal, observado o limite máximo da remuneração do cargo de Secretário Municipal.

Art. 56 – Até a regulamentação e enquadramento dos servidores no novo Plano de Carreira, permanecerão em vigor as estruturas das tabelas de vencimentos, as carreiras dos cargos atuais, bem assim os procedimentos administrativos em vigor.

Art. 57 – O vencimento inicial dos servidores na tabela única levará em conta a escolaridade exigida para o cargo e corresponderá à carga horária mínima da categoria.

Art. 58 – A redistribuição de servidores e o quantitativo da Secretaria Municipal de Saúde, dar-se-ão mediante critérios a serem estabelecidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo, ouvido o Conselho Superior do Serviço Público.

Art. 59 – Decreto do Poder Executivo relacionará os cargos atuais, de acordo com o respectivo Grupo de Cargos, bem como o quantitativo, a qualificação e/ou habilitação e a localização inicial na tabela única de vencimentos.

Art. 60 – O servidor do Grupo de Cargos de Função Política Saúde que a Critério da administração, for submetida à jornada de trabalho superior à prevista para o seu cargo será concedido o Adicional por Tempo Integral de 50% (cinquenta por cento) do vencimento, sem prejuízo das demais vantagens de que já foi titular, observado o teto fixado no Artigo 56.

Art. 61 – Ao servidor que estiver posicionado na classe III, da tabela de salários de que trata o Artigo 56 da Lei 7.048, de 30 de setembro de 1991, em função da progressão vertical, através da maturação profissional, será devido uma gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento, para manter a proporcionalidade no enquadramento que dispõe esta Lei.

Parágrafo Único – A gratificação de que trata o caput deste Artigo integra o vencimento para todos os efeitos legais.

Art. 62 – Ocorrendo pagamento da remuneração a maior ou menor, por erro ou omissão, a diferença será corrigida por índice oficial de correção da moeda e ressarcida por uma ou outra parte.

Art. 63 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias do Orçamento da Prefeitura, exercício de 1994, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir os créditos adicionais necessários.

Art. 64 – O Chefe do Poder Executivo baixará decreto regulamentando esta Lei, salvo nos casos expressos de forma diferente, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de vigência.

Art. 65 – Ressalvados os direitos e vantagens já assegurados em lei própria, ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Art. 66 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação produzindo seus efeitos financeiros em 3 (três) parcelas iguais, não cumulativas, no mês subsequente ao do enquadramento.

GABINETE DO PREFEITO DE GOIÂNIA, aos 28 dias do mês de dezembro de 1994.

DARCI ACCORSI
Prefeito de Goiânia
VALDIR BARBOSA
Secretário do Governo Municipal
Cairo Antônio Vieira Peixoto
José Carlos de Almeida Debrey
Aurélio Augusto Pugliese
Déo Costa Ramos
Osmar Pires Martins Júnior
Fábio Tokarski
Luiz Alberto Gomes de Oliveira
Juscelino Kubitschek Gomes da Silva
Maria Abadia Silva
Athos Magno Costa e Silva

CONCEPÇÃO DA CARREIRA

