



**LEI Nº. 209/12, DE 04 DE ABRIL DE 2012.**

**“INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA BARRA-RJ”.**

**A CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DA BARRA APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:**

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DOS CONCEITOS NORMATIVOS**

**Art. 1º-** Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro Geral dos Servidores Públicos do Município de São João da Barra, fundamentado nas seguintes diretrizes básicas:

- I** – ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas ou provas e títulos;
- II** – estímulo ao desenvolvimento profissional;
- III** – incentivo à qualificação funcional contínua;
- IV** – evolução funcional;
- V** – racionalização da estrutura de cargos e carreiras;

**Art. 2º-** Para os fins desta Lei consideram-se:

- I** – agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função no âmbito da administração direta municipal;
- II**- servidor: pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo do Quadro Geral de Cargos;
- III** – cargo: unidade laborativa com denominação própria, criada por Lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;
- IV** – carreira: possibilidade oferecida ao servidor de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos;
- V** – grupo: o conjunto de cargos públicos com identidade de atuação e formação, representada por algarismos romanos;
- VI** – subgrupo: o subconjunto de cargos de um mesmo grupo, vinculados à mesma Tabela de Vencimentos, representado por letras;

**VII** – classe: indicativo de cada posição salarial em sentido vertical que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, representado por numerais;

**VIII** – referência: indicativo de cada posição salarial em sentido horizontal que o servidor poderá estar enquadrado na Tabela de Vencimentos, representados por letras;

**IX** – progressão horizontal: passagem do servidor de uma Referência para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Subgrupo a que pertence;

**X** – progressão vertical: passagem do servidor de uma Classe e Referência para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Subgrupo a que pertence;

**XI** – vencimento base: retribuição pecuniária devida ao agente público pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com a Classe e Referência, e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

**XII** – remuneração: soma mensal do vencimento base e demais vantagens percebidas pelos servidores;

## **CAPÍTULO II DO QUADRO GERAL DE CARGOS**

### **Seção I Da composição do Quadro**

**Art. 3º**- O Quadro Geral de Cargos é integrado por cargos de provimento efetivo, subdivididos nos seguintes grupos:

**I** – Grupo I: Cargos de Nível Alfabetizado ou de Nível Fundamental Incompleto – CNA / CNFI;

**II** – Grupo II: Cargos de Nível Fundamental – CNF;

**III** – Grupo III: Cargos de Nível Médio – CNM;

**IV** – Grupo IV: Cargos de Nível Superior – CNS.

**V** – Grupo V: Cargos de Nível Pós Graduação – CNPG.

§ 1º - A denominação e o quantitativo dos cargos a que se refere o “caput” deste artigo são os constantes do Anexo I desta Lei.

§ 2º - Os Grupos poderão ser divididos em Subgrupos que determinarão a tabela de vencimentos base do servidor.

### **Seção II**

#### **Do Ingresso e das Atribuições**

**Art. 4.º**- Os cargos do Quadro Geral de Cargos são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Art. 5.º**- O ingresso no Quadro Geral de Cargos se dará sempre na Classe e Referência iniciais do cargo.

**Art. 6.º**- As exigências para ingresso nos cargos do Quadro Geral de Cargos constam do Anexo III.

**Parágrafo único** - Os concursos públicos para o provimento de cargos do Quadro Geral de Cargos serão voltados para suprir as necessidades do Município, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos definidos no Anexo III.

### **Seção III Da Remuneração**

**Art. 7.º**- O servidor será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos base constante do Anexo IV, conforme o seu enquadramento, sua jornada e a Evolução Funcional.

**Parágrafo único** – As Tabelas de Vencimentos base do Anexo IV estão fixadas de acordo com jornadas de 16 (dezesseis), 20 (vinte), 22 (vinte e duas), 24 (vinte e quatro) 30 (trinta), 40 (quarenta) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Art. 8.º**- A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

### **CAPÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 9.º**- A jornada de trabalho dos servidores, exceto dos professores, pode ser de 20 (vinte), 24 (vinte e quatro), 30 (trinta), 40 (quarenta) e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**§1.º** - Para fins de apuração de cálculo de horas extras consideram-se como divisores de cada uma das jornadas de trabalho:

**a** – jornada de 20 horas semanais: divisor – 100

**b** – jornada de 24 horas semanais: divisor - 120

**c** – jornada de 30 horas semanais: divisor - 150

**d** – jornada de 40 horas semanais: divisor - 200

**e** – jornada de 44 horas semanais: divisor - 220

### **CAPÍTULO IV DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL**

#### **Seção I Disposições Gerais**

**Art. 10-** A evolução funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

**I** – progressão vertical;

**II** – progressão horizontal.

## **Seção II**

### **Da Progressão Vertical**

**Art. 11-** A progressão vertical é a passagem de uma Classe para a Referência inicial da Classe seguinte, mediante obtenção de escolaridade superior à exigida como requisito para ingresso no cargo.

**Parágrafo único** - Somente será considerada para fins de progressão vertical a obtenção, após o ingresso no cargo, de escolaridade superior à exigida para mesmo, à exceção da pós-graduação “*stricto*” ou “*lato sensu*” que, não sendo requisito para ingresso no cargo, valerá para a progressão mesmo se obtida antes do ingresso, desde que em matéria relacionada ao cargo do servidor.

**Art. 12-** Está habilitado à progressão vertical o servidor:

**I** – estável;

**II** – que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos 5 (cinco) anos;

**III** – que estiver enquadrado na Referência “C” ou superior para efeito de primeira Progressão Vertical e na referência “B” ou superior para a segunda Progressão Vertical;

**IV** – que tiver cumprido o interstício mínimo de 1(um) ano na Referência em que se encontra;

**V** – que tiver concluído cursos na forma do parágrafo primeiro deste artigo.

**§1.º** - A exigência de qualificação contida no inciso V do “caput” deste artigo será, no mínimo, de:

**I** – Grupo I (Cargos de Nível Alfabetizado ou Fundamental Incompleto):

**a)** conclusão do ensino médio ou técnico para a primeira Progressão Vertical;

**b)** graduação em Nível Superior para a segunda Progressão Vertical.

**c)** título de pós-graduação para qualquer Progressão Vertical.

**II** – Grupo II (Cargos de Nível Fundamental):

**a)** conclusão do ensino médio ou técnico para a primeira Progressão Vertical;

**b)** graduação em Nível Superior para a segunda Progressão Vertical.

**c)** título de pós-graduação para qualquer Progressão Vertical.

**III** – Grupo III (Cargos de Nível Médio):

**a)** graduação em Nível Superior para a primeira Progressão Vertical;

**b)** título de pós-graduação para a segunda Progressão Vertical.

**IV** – Grupos IV (Cargos de Nível Superior):

**a)** título de pós-graduação para a primeira Progressão Vertical.

**b)** título de pós-graduação diferente do utilizado na primeira Progressão Vertical, para a segunda Progressão Vertical.

**V – Grupos V (Cargos de Nível Pós Graduado):**

**a)** título de pós-graduação diferente do utilizado para ingresso neste Município.

**b)** título de pós-graduação “stricto sensu” diferente do utilizado na primeira Progressão Vertical, para a segunda Progressão Vertical.

**§ 2.º-** Para efeito de cumprimento do interstício mínimo serão considerados os dias efetivamente trabalhados, sempre no efetivo exercício das funções do respectivo cargo, e as férias, sendo vedada a contagem dos períodos de licença e afastamentos acima de 15 (quinze) dias, exceto:

**I–** nos casos de licença maternidade, licença prêmio, afastamento para o tribunal do júri e afastamento para o serviço eleitoral cujo período é contado integralmente;

**II–** nos casos de afastamento por doença do servidor ou acidente do trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a 6 (seis) meses.

**§ 3.º-** Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargos no Município de São João da Barra, a saber: cargo em comissão, função gratificada e a cessão oficial para outros órgãos públicos.

### **Seção III Da Progressão Horizontal**

**Art. 13–** A progressão horizontal é a passagem de uma Referência para outra imediatamente superior mediante a passagem de 5 (cinco) anos de trabalho na Referência que se encontra.

**§1º –** A progressão horizontal do servidor que atingir a última Referência da Classe dar-se-á com a passagem para a primeira Referência da Classe Seguinte.

**Art. 14–** Está habilitado à progressão horizontal o servidor:

**I –** estável;

**II –** que não tiver sofrido pena disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos;

**III –** que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

**IV –** que tiver cumprido o interstício mínimo de 5 (cinco) na Referência em que se encontra.

**§ 1.º -** Para efeito de cumprimento do interstício mínimo serão considerados os dias efetivamente trabalhados, sempre no efetivo exercício das funções do respectivo cargo, e as férias, sendo vedada a contagem dos períodos de licença e afastamentos acima de 15 (quinze) dias, exceto:

**I–** nos casos de licença maternidade, licença prêmio, afastamento para o tribunal do júri e afastamento para o serviço eleitoral cujo período é contado integralmente;

**II–** nos casos de afastamento por doença do servidor ou acidente do trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a 6 (seis) meses.

§ 2.º- Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargos no Município de São João da Barra, a saber: cargo em comissão, função gratificada e a cessão oficial para outros órgãos públicos.

**Art. 15-** Será reduzido em 1 (um) ano o interstício mínimo para a progressão horizontal do servidor que cumulativamente:

**I-** apresentar certificado de participação em cursos de capacitação, atualização e/ou aperfeiçoamento em instituição oficial, com a anuência do Secretário da respectiva Secretaria;

**II-** tiver no mínimo 1 (um) curso por ano, dentro dos últimos 4 (quatro) anos;

**III-** os cursos estejam relacionados à área de atuação do servidor neste Município e somem uma carga horária mínima de 120 horas/aula;

§1º- A redução de interstício prevista neste artigo somente poderá ser aplicada após o enquadramento do servidor de acordo com as regras gerais do enquadramento constantes do Artigo 20 desta Lei.

§2º- No caso dos profissionais do magistério da educação, a exigência contida no inciso I desse artigo será de: apresentar certificado de participação em cursos de capacitação, atualização e/ou aperfeiçoamento em instituição reconhecida pelo MEC ou autorizado pelo Secretário de Educação.

#### **Seção IV Do Adicional por Tempo de Serviço**

**Art. 16-** Sobre o vencimento base dos servidores incidirá adicional por tempo de serviço (triênio) que corresponde ao tempo no serviço público, no percentual de 10% (dez por cento) para o primeiro triênio e 5% (cinco) por cento para dos demais, limitados a um total de 11 (onze) triênios.

### **CAPÍTULO IV DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

#### **Seção I Disposições Gerais**

**Art. 17-** Consideram-se profissionais do magistério da educação os docentes e os profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência, atuando na direção ou administração escolar, planejamento, inspeção escolar, supervisão escolar, orientação educacional, orientação pedagógica e coordenação pedagógica.

**Art. 18-** A partir da presente Lei, será requisito mínimo para ingresso no magistério da educação deste Município a qualificação em licenciatura plena, salvo para o pessoal de apoio.

**Art. 19-** A jornada de trabalho dos professores será preferencialmente de 30 (trinta) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas reservadas ao desempenho de atividades de interação com os educandos e 10 (dez) horas destinadas a atividades extraclasse, com o divisor 150, inclusive para o professor II, e de 18 (dezoito) horas semanais, sendo 12 (doze) horas reservadas ao desempenho de atividades de interação com os educandos e 6 (seis) horas destinadas a atividades extraclasse, com o divisor 90 para o professor I.

§1º- Entende-se por atividade extraclasse a participação em reuniões de pais, cursos, correção de provas e trabalhos dos alunos, planejamento, estudo individual ou coletivo, formação continuada, encaminhamento de questões administrativas, planejamento de aulas e demais atividades executadas na escola.

§2º- As atividades extraclasse serão necessariamente laboradas na escola ou em local expressamente autorizado pela direção da escola ou pela Secretaria de Educação.

## **CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **Seção I Regras do Enquadramento**

**Art. 20-** Todos os atuais ocupantes dos cargos públicos do Município são enquadrados:

**I** – nos cargos, Grupos e Subgrupos definidos nos Anexos I e II e nas Tabelas de Vencimentos constante do Anexo IV, considerando o cargo ocupado na data de publicação desta Lei.

**II** – na referência correspondente ao tempo de serviço prestado no cargo desde o seu ingresso.

§ 1.º - Após a aplicação dos critérios supra, caso a referência encontrada seja menor que o vencimento percebido na data do enquadramento, o servidor será remanejado para a referência mais próxima do seu vencimento, a maior.

§ 2.º- Caso o vencimento percebido na data do enquadramento seja superior ao valor fixado para a última referência da última Classe da Tabela de Vencimentos, o valor correspondente à diferença fica consignado como “Gratificação Especial PCS”.

**Art. 21-** Os vencimentos base são os constantes do Anexo IV desta Lei.

§1º- A Referência inicial de cada Grupo equivale ao valor fixado na última lei autorizativa de concurso público para cada cargo, com os reajustes, acréscimos e incorporações que tiverem havido até a data do enquadramento.

§2º- Cada referência será 2% (dois por cento) maior do que a imediatamente inferior.

**Art. 22-** O prazo para enquadramento dos servidores é de até 180 (cento e oitenta) dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 23-** Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data de promulgação da presente Lei.

### **Seção II Do Quadro Suplementar de Cargos**

**Art. 24-** O Quadro Suplementar é composto pelos cargos em extinção no Município, conforme Anexo II desta Lei, ao qual aplicam-se as normas deste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos.

§ 1.º - Os cargos do Quadro Suplementar extinguem-se na sua vacância.

§ 2.º- Os servidores vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pelas Tabelas de Vencimentos do Anexo IV desta Lei, conforme o Grupo e Subgrupo do Cargo correspondente.

### **Seção III Das Disposições Transitórias**

**Art. 25**– Concede-se à categoria dos Professores o direito de optar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados da publicação da presente Lei, pelo aumento de sua carga horária de trabalho, com o aumento proporcional do seu salário base, nas seguintes proporções:

a) Professor I, passando de 16 (dezesesseis) para 18 (dezoito) horas semanais, na forma do art. 19;

b) Professor II, passando de 22 (vinte e duas) para 30 (trinta) horas semanais, na forma do art. 19;

§ 1º- A opção terá efeito imediato e caráter irretratável, devendo ser realizada em pedido expresso, escrito, em formulário próprio entregue ao Secretário de Educação, que o encaminhará à Secretaria Municipal de Administração para que sejam realizadas as anotações devidas junto ao assento funcional do servidor.

§2º- Na hipótese de não opção, serão admitidas para os atuais professores a manutenção das respectivas cargas horárias, a saber:

**I-** Professor I: 16 (dezesesseis) horas semanais, sendo 10:40 (dez horas e quarenta minutos) reservadas ao desempenho de atividades de interação com os educandos e 5:20 (cinco horas e vinte minutos) destinadas a atividades extraclasse, com o divisor 80.

**II-** Professor II: 22 (vinte e duas) horas semanais, sendo 14:40 (quatorze horas e quarenta minutos) reservadas ao desempenho de atividades de interação com os educandos e 7:20 (sete horas e vinte minutos) destinadas a atividades extraclasse, com divisor 110.

§3º- As atividades extraclasse serão sempre cumpridas na escola, nos termos do artigo 19, §§1º e 2º.

§4º- Fica incorporado ao vencimento base dos professores a verba complementar atualmente percebida a título de “FUNDEB”.

#### **Seção IV Das Disposições Finais**

**Art. 26**– Os valores constantes do anexo IV da presente Lei serão atualizados pelos mesmos índices concedidos pelo Poder Executivo a título de revisão geral anual concedida aos servidores.

**Parágrafo Único:** No prazo máximo de 02 (dois) anos a contar da publicação desta lei, a Secretaria de Fazenda juntamente com a Secretaria de Administração, realizarão novos estudos de disponibilidade orçamentário-financeira, visando aumentar o percentual de progressão entre as referências, previsto no artigo 21, § 2º.

**Art. 27-** Fica estipulado o dia 1º (primeiro) de março de cada ano como data base da revisão geral anual dos servidores do Município de São João da Barra.

**Art. 28**– A progressão horizontal será aplicada de ofício pela Secretaria de Administração.

**Art. 29**– A progressão vertical e a redução do interstício para a progressão horizontal serão levadas a efeito por requerimento do interessado, que apresentará de plano todos os documentos que comprovem a evolução pretendida, formando-se procedimento administrativo para verificação, cuja decisão retroagirá à data do requerimento.

**Art. 30-** Fica instituído o regime jurídico único do Município de São João da Barra, adotando-se o regime estatutário para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.



**§1º-** Para o cumprimento do disposto no *caput*, os servidores abrangidos por essa Lei e que atualmente sejam regidos pelo regime celetista passam automaticamente para o regime estatutário, ficando os respectivos empregos públicos transformados em cargos públicos.

**Art. 31-** Os servidores que atuarem junto ao Departamento de Recursos Humanos terão que cumprir a jornada de 40 (quarenta) horas semanais e, portanto, perceberão uma gratificação para o desempenho das atividades, cujo valor será de 40% (quarenta por cento) do valor do cargo em comissão denominado CC-1, para os servidores que atuarem na execução da folha de pagamento, e de 20% (vinte por cento) do valor do cargo em comissão denominado CC-1, para os servidores que atuarem no Departamento de Pessoal.

**Art. 32-** Esta Lei não se aplica aos contratados por prazo determinado, aos cargos em comissão e aos contratados para programas especiais não permanentes, tais como PSF(Programa de Saúde da Família), PACS (Programa de Agentes Comunitários de Saúde), ESAUB (Especialistas em Saúde Bucal) e PCND (Agentes de Combate às Endemias).

**Art. 33-** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 34-** Fica revogada a Lei Municipal n.º 035/2003, bem como todas as demais disposições em contrário.

São João da Barra, 04 de abril de 2012.

**CARLA MARIA MACHADO DOS SANTOS**  
**Prefeita de são João da Barra**

**Publicada em 20 de março de 2012.**