

Viana

Lei

LEI Nº 3.373, DE 11 DE JANEIRO DE 2024.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS OCUPANTES DO CARGO DE GUARDA MUNICIPAL NO MUNICÍPIO DE VIANA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE VIANA**, Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal decretou e eu sanciono, na forma do art. 60, inciso IV da Lei Orgânica do Município de Viana, a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira para os servidores titulares do cargo de Guarda Municipal de Viana, Estado do Espírito Santo, que estabelece as regras de evolução salarial.

§ **1º** O Regime Jurídico dos servidores abrangidos por esta Lei é o Estatutário nos termos da Lei Municipal nº 1.596/2001, que institui o Estatuto dos Servidores Municipais de Viana.

§ **2º** O acesso ao cargo de Guarda Municipal se dará por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidas as disposições no Regime Jurídico Único e de acordo com regras definidas em respectivo Edital.

§ **3º** Aplicam-se subsidiariamente a esta Lei, naquilo que couber, as previsões da Lei Municipal nº 2.918/2018.

Art. 2º A carreira pública do Guarda Municipal é de natureza permanente e essencial para a vigilância dos prédios públicos municipais, fiscalização do trânsito e a colaboração na segurança pública.

Art. 3º O Plano de Cargos e Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I** - ser instrumento gerencial de planejamento de gestão de pessoas integrado ao desenvolvimento institucional;
- II** - ter seus instrumentos voltados para a melhoria da qualidade e dos resultados da prestação dos serviços ao cidadão;
- III** - estimular o desenvolvimento profissional, por meio do autogerenciamento da carreira, incentivo à busca por qualificação permanente e participação nos programas de formação e capacitação profissional oferecidas pelo Município;
- IV** - valorizar os servidores pelo conhecimento, habilidades, atitudes desempenho, formação, qualificação e capacitação profissional;
- V** - promover a avaliação de desempenho direcionada ao desenvolvimento profissional e institucional;
- VI** - promover a evolução na carreira por intermédio das Progressões;
- VII** - buscar a otimização da estrutura de cargos e carreira, para propiciar uma atuação profissional direcionada para os objetivos de cada uma das áreas de atuação do servidor;
- VIII** - estabelecer clima participativo e de confiança entre o Município e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional face ao conhecimento antecipado dos servidores das oportunidades de acesso na carreira;
- IX** - assegurar a irredutibilidade de remuneração;
- X** - efetivar o compromisso com o interesse público e cumprir as regras de responsabilidade fiscal definidas na Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei entende-se por:

- I** - Cargo Público é o posto de trabalho instituído na organização do serviço público, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido por concurso público e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de acesso estabelecidos em lei, a ser pago pelos cofres públicos;
- II** - Cargo de Provimento Efetivo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições e de responsabilidades, com denominação própria, estipêndio específico, número certo, remuneração pelo Poder Público e acessível a todo o brasileiro, na forma da legislação pertinente;
- III** - Quadro de Pessoal é o conjunto de Cargos de Provimento Efetivo constante desta Lei;
- IV** - Servidor Público é toda pessoa física legalmente investida em um cargo público de provimento efetivo;
- V** - Carreira é a estrutura de remuneração que permite o desenvolvimento profissional e remuneratório do servidor de acordo com a Tabela de Subsídios do Anexo I desta Lei;
- VI** - Níveis são as posições definidas na estrutura da Tabela de Subsídios, em sentido vertical, que indicam a titulação do servidor abrangido por esta Lei;
- VII** - Referência é a posição salarial no sentido horizontal na Tabela de Subsídio, representado por letras;
- VIII** - Progressão Horizontal é o mecanismo de avanço salarial na estrutura desta carreira conquistado a partir do interstício de tempo e atingimento de resultado satisfatório, mantido o nível que se encontra, nos termos desta Lei;
- IX** - Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro conquistado pelo servidor por meio de nova formação educacional e titulação, mantida a referência que se encontra, nos termos desta Lei;
- X** - Interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à Progressão Horizontal ou Vertical;