



CÓD: OP-094DZ-23
7908403546589

ÁGUAS LINDAS-GO

PREFEITURA DE ÁGUAS LINDAS DO ESTADO DE GOIÁS

Guarda Patrimonial

EDITAL N. 01 – ABERTURA E REGULAMENTO GERAL

Língua Portuguesa

1. Leitura, compreensão e interpretação de textos	5
2. Noções de fonética	5
3. Conhecimento da língua: ortografia /acentuação gráfica	7
4. Classe de palavras: substantivo: classificação/ flexão/ grau. Adjetivo: classificação/flexão/grau. Artigo: flexão e classificação. Numeral: classificação e flexão. Pronomes: colocação dos pronomes oblíquos, átonos. Verbo: emprego de tempos e modos. Preposição e conjunção: classificação e emprego. Advérbio: classificação e emprego. Interjeição: valor semântico da interjeição	8
5. Estrutura e formação das palavras	15

Matemática

1. Sistema de numeração	21
2. Operações com números naturais, decimais e fracionários. Conjuntos. Expressão numérica e algébrica	22
3. MMC e MDC	28
4. Potenciação	30
5. Razão. Proporção	30
6. Regra de três	31
7. Porcentagem	32
8. Juros simples	34
9. Equações do 1º Grau	36
10. Estatística básica	39
11. Medidas de Comprimento e Superfície. Medidas de volume e Capacidade. Medida de Massa	40
12. Noções de lógica	42

Conhecimentos Gerais

1. História, geografia, política, riquezas, economia, aspectos, personalidades, pontos turísticos do Brasil, do Estado de Goiás e do Município de Águas Lindas - GO.	47
2. Noções de Hierarquia	108
3. Ecologia e Meio Ambiente	109
4. Noções de cidadania, higiene e saúde	119
5. Normas de segurança do trabalho, do trânsito e uso de equipamentos de proteção individual.	123
6. Atualidades	128

Noções de Legislação

1. Estatuto dos Servidores Públicos	131
2. Lei Orgânica Municipal	149
3. Constituição Federal de 1988 (artigos 1º ao 6º).	149

Conhecimentos Específicos

Guarda Patrimonial

1. Segurança Patrimonial: Estruturas e Ambientes Municipais; Noções sobre as particularidades de segurança em prédios públicos, escolas, postos de saúde e outras instalações municipais; Segurança de Eventos e Espaços Públicos.	157
2. Técnicas e Práticas de Vigilância: Monitoramento e Controle de Acesso; Utilização de equipamentos de monitoramento e controle de acesso específicos adotados pelo município; Rondas e Vigilância Ostensiva; Técnicas de realização de rondas eficazes em ambientes municipais	159
3. Atendimento e Comunicação: Atendimento ao Cidadão; Orientações sobre o atendimento ao público em órgãos e instalações municipais	162
4. Práticas de Segurança e Emergência: Procedimentos de Segurança; Medidas preventivas de segurança e ações a serem adotadas em situações de emergência; Primeiros Socorros; Noções básicas de primeiros socorros	164
5. Atribuições do cargo	171

- Informar os trabalhadores dos riscos existentes e inerentes ao seu local de trabalho, das medidas de prevenção e proteção e respectiva aplicação;

- Tanto em termos de postos de trabalho, como em termos gerais da empresa;

- Dotar o trabalhador das competências necessárias para atuar em caso de perigo grave e iminente;

- Evitar os custos associados aos acidentes e problemas de saúde ocupacional;

- Em especial, os associados às perdas materiais, paragens e consequente perda de produção, absentismo e a desmotivação dos trabalhadores;

- Cumprir a legislação legal e obrigatória em matéria de Segurança e Saúde.

A importância da higiene e segurança do trabalho

Qualquer empresa de hoje em dia conhece bem as implicações e requisitos legais quando se fala em HSST- Higiene, Segurança e Saúde no trabalho, tendo consciência de que uma falha neste âmbito dentro da empresa, pode gerar automaticamente o pagamento de uma multa por incumprimento legal.

Higiene e Segurança do trabalho

A Higiene, Segurança e Saúde no trabalho é um conjunto de ações que nasceu das preocupações dos trabalhadores da indústria em meados do século 20, pois as condições de trabalho nunca eram levadas em conta, mesmo que tal implicasse riscos de doença ou mesmo de morte dos trabalhadores.

Numa época em que a indústria era a principal atividade económica em Portugal, os trabalhadores morriam ou tinham acidentes onde ficavam impossibilitados para toda a vida por não terem os devidos processos de Higiene e Segurança do trabalho.

Simplesmente porque a mentalidade corrente era a de que o valor da vida humana era para apenas útil para trabalhar e porque não existia qualquer legislação que protegesse o trabalhador.

O cenário demorou tempo a mudar e apenas a partir da década de 50/60, surgiram as primeiras tentativas sérias de integrar os trabalhadores em atividades devidamente adequadas às suas capacidades, e dar-lhes conhecimento dos riscos a que estariam expostos aquando do seu desempenhar de funções.

Atualmente a dimensão que encontramos neste âmbito é muito diferente, sobretudo porque a Lei-Quadro de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho faz impender sobre as entidades empregadoras a obrigatoriedade de organizarem os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

Desta forma, para além de análises minuciosas aos postos de trabalho a empresa tem que garantir também as condições de saúde dos trabalhadores (como a existência de um posto médico dentro de cada empresa).

E ainda garantir que são objeto de estudo as investigações de quaisquer tipo de incidentes ocorridos, sendo sempre analisada a utilização ou não de equipamentos de proteção individual (vulgo EPI).

Em resumo, todas as atividades de HSST se constituem como as atividades cujo objetivo é o de garantir condições de trabalho em qualquer empresa “num estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença e enfermidade” (de acordo com a Organização Mundial de Saúde.)

Analisando parceladamente este tipo de atividades temos que:

A higiene e saúde no trabalho procura combater de um ponto de vista não médico, as doenças profissionais, identificando os fatores que podem afetar o ambiente do trabalho e o trabalhador, procurando eliminar ou reduzir os riscos profissionais.

A segurança do trabalho por outro lado, propõe-se combater, também dum ponto de vista não médico, os acidentes de trabalho, eliminando para isso não só as condições inseguras do ambiente, como sensibilizando também os trabalhadores a utilizarem medidas preventivas.

Dadas as características específicas de algumas atividades profissionais, nomeadamente as que acarretam algum índice de perigosidade, é necessário estabelecer procedimentos de segurança, para que estas sejam desempenhadas dentro de parâmetros de segurança para o trabalhador.

Nesse sentido, é necessário fazer desde logo um levantamento dos fatores que podem contribuir para ocorrências de acidentes, como sejam:

- Acidentes devido a ações perigosas;

- Falta de cumprimento de ordens (não usar E.P.I.)

- Ligado à natureza do trabalho (erros na armazenagem)

- Nos métodos de trabalho (trabalhar a ritmo anormal, manobrar empilhadores inadequadamente, distrações).

Acidentes devido a Condições perigosas:

Máquinas e ferramentas;

Condições de ambiente físico, (iluminação, calor, frio, poeiras, ruído).

Condições de organização (Layout mal feito, armazenamento perigoso, falta de Equipamento de Proteção Individual – E.P.I.)

Após o processo de identificação deste tipo de condições é importante desenvolver uma análise de riscos, sendo para isso necessária à sua identificação e mapeamento.

A fim de que posteriormente se possa estudar a possibilidade de aplicação de medidas que visam incrementar um maior nível de segurança no local de trabalho, e que concretizam na eliminação do risco de acidente, tornando-o inexistente ou neutralizando-o.

Por fim, importa ter ainda em conta que para além da matriz de identificação de riscos no trabalho é imprescindível considerar o risco ergonómico que surge da não adaptação dos postos de trabalho às características do operador através da Higiene e Segurança do trabalho.

Quer quanto à posição da máquina com que trabalha, quer no espaço disponível ou na posição das ferramentas e materiais que utiliza nas suas funções.

Desta feita torna-se mais do que evidente de que o sucesso de um sistema produtivo passa inevitavelmente pela qualidade das condições de trabalho que este proporciona aos seus colaboradores.

Nesta perspectiva, a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas portuguesas passa, necessariamente, por uma intervenção no sentido da melhoria das condições de trabalho.

Ainda que este conjunto de atividades seja visto atualmente, pela gestão das empresas, mais como um gasto, do que propriamente um incentivo à produtividade.

O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 – Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único – Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Fatores que afetam a higiene e segurança do trabalho

Dadas as especificidades de algumas atividades profissionais através da Higiene e Segurança do trabalho., as quais acarretam algum índice de perigosidade, é necessário que sobre as mesmas incidam procedimentos de segurança para que as mesmas sejam desempenhadas dentro de parâmetros de segurança para o trabalhador.

Nesse sentido, é necessário fazer desde logo um levantamento dos fatores que podem contribuir para ocorrências de acidentes, como sejam:

- Máquinas e ferramentas;
- Condições de organização;
- Condições de ambiente físico, (iluminação, calor, frio, poeiras, ruído).
- Acidentes devido a Acções perigosas:
- Falta de comprimento de ordens (não usar E.P.I);
- Ligado à natureza do trabalho (Erros na armazenagem);

Nos métodos de trabalho (trabalhar a ritmo anormal, manobrar empilhadores inadequadamente, distrações, brincadeiras).

Fundamentos de higiene e segurança do trabalho

É preciso mudar os hábitos e as condições de trabalho para que a higiene e a segurança no ambiente de trabalho se tornem satisfatórios.

Nessas mudanças se faz necessário resgatar o valor humano através dos processos de higiene e segurança do trabalho.

Nesse contexto, a necessidade de reconhecimento pode ser frustrada pela organização quando ela não valoriza o desempenho.

Por exemplo, quando a política de promoção é baseada nos anos de serviço e não no mérito ou, então, quando a estrutura salarial não oferece qualquer possibilidade de recompensa financeira por realização como os aumentos por mérito.

Se o ambiente enfatizar as relações distantes e impessoais entre os funcionários e se o contato social entre os mesmos for desestimulado, existirão menos chances de reconhecimento.

Conforme Arroba e James (1988) uma maneira de reconhecer os funcionários é admitir que eles têm outras preocupações além do desempenho imediato de seu serviço.

Uma outra causa da falta de reconhecimento dos funcionários na organização são os estereótipos, pois seus julgamentos não são baseados em evidências ou informações sobre a pessoa.

A partir do momento que as pessoas fazem parte de uma organização podem obter reconhecimento positivo ou negativo.

Os grupos de trabalho, por exemplo, podem satisfazer ou frustrar as necessidades de reconhecimento.

Pois, a importância do reconhecimento pela higiene e segurança do trabalho é que a partir do momento que a organização está preocupada com a higiene e a segurança do trabalho, ele está sendo valorizado.

E quando os colaboradores percebem o fato de serem valorizados, reconhecidos isso os torna mais motivados para o trabalho. (<https://blog.softwareavaliacao.com.br/higiene-e-seguranca-do-trabalho/>)

NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, DO TRÂNSITO E USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Uniforme

EPI é todo dispositivo de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a prevenir riscos que podem ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador. Para ser comercializado, todo EPI deve ter CA emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme estabelecido na NR nº 6 do TEM (BRASIL, 2008).



Entre os Equipamentos de Proteção Individual os mais comuns são:

- Proteção da cabeça: capacete de segurança, capuz, balaclava, etc;
- Proteção dos olhos e face: óculos de proteção, máscaras;
- Proteção auditiva: protetor auricular, abafadores de ruídos;
- Proteção respiratória: respirador;
- Proteção do tronco: coletes;
- Proteção dos membros superiores: luvas de segurança, braçadeiras;
- Proteção dos membros inferiores: calçados de segurança, calças.

NORMA REGULAMENTADORA 6 - NR 6 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.1.1 Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.9.3.1 Na impossibilidade de cumprir o determinado no item 6.9.3, o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho poderá autorizar forma alternativa de gravação, a ser proposta pelo fabricante ou importador, devendo esta constar do CA.

6.10 Restauração, lavagem e higienização de EPI

6.10.1 Os EPI passíveis de restauração, lavagem e higienização, serão definidos pela comissão tripartite constituída, na forma do disposto no item 6.4.1, desta NR, devendo manter as características de proteção original.

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / TEM

6.11.1 Cabe ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

- a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;
- b) receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o CA de EPI;
- c) estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
- d) emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
- e) fiscalizar a qualidade do EPI;
- f) suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e,
- g) cancelar o CA.

6.11.1.1 Sempre que julgar necessário o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, poderá requisitar amostras de EPI, identificadas com o nome do fabricante e o número de referência, além de outros requisitos.

6.11.2 Cabe ao órgão regional do MTE:

- a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI;
- b) recolher amostras de EPI; e,
- c) aplicar, na sua esfera de competência, as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.

6.12 e Subitens (Revogados pela Portaria SIT n.º 125, de 12 de novembro de 2009)

ANEXO I

LISTA DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

(Texto dado pela Portaria SIT n.º 25, de 15 de outubro de 2001)

A - EPI PARA PROTEÇÃO DA CABEÇA

A.1- Capacete

- a) capacete de segurança para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio;
- b) capacete de segurança para proteção contra choques elétricos;
- c) capacete de segurança para proteção do crânio e face contra riscos provenientes de fontes geradoras de calor nos trabalhos de combate a incêndio.

A.2- Capuz

- a) capuz de segurança para proteção do crânio e pescoço contra riscos de origem térmica;
- b) capuz de segurança para proteção do crânio e pescoço contra respingos de produtos químicos;
- c) capuz de segurança para proteção do crânio em trabalhos onde haja risco de contato com partes giratórias ou móveis de máquinas.

B - EPI PARA PROTEÇÃO DOS OLHOS E FACE

B.1- Óculos

- a) óculos de segurança para proteção dos olhos contra impactos de partículas volantes;
- b) óculos de segurança para proteção dos olhos contra luminosidade intensa;
- c) óculos de segurança para proteção dos olhos contra radiação ultravioleta;
- d) óculos de segurança para proteção dos olhos contra radiação infravermelha;
- e) óculos de segurança para proteção dos olhos contra respingos de produtos químicos.

B.2- Protetor facial

- a) protetor facial de segurança para proteção da face contra impactos de partículas volantes;
- b) protetor facial de segurança para proteção da face contra respingos de produtos químicos;
- c) protetor facial de segurança para proteção da face contra radiação infravermelha;
- d) protetor facial de segurança para proteção dos olhos contra luminosidade intensa.

B.3- Máscara de Solda

- a) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes;
- b) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra radiação ultravioleta;
- c) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra radiação infravermelha;
- d) máscara de solda de segurança para proteção dos olhos e face contra luminosidade intensa.

C - EPI PARA PROTEÇÃO AUDITIVA

C.1- Protetor auditivo

- a) protetor auditivo circum-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15, Anexos I e II;
- b) protetor auditivo de inserção para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15, Anexos I e II;
- c) protetor auditivo semi -auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR - 15, Anexos I e II.

D - EPI PARA PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA

D.1- Respirador purificador de ar

- a) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas;
- b) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas e fumos;
- c) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- d) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra vapores orgânicos ou gases ácidos em ambientes com concentração inferior a 50 ppm (parte por milhão);
- e) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra gases emanados de produtos químicos;
- f) respirador purificador de ar para proteção das vias respiratórias contra partículas e gases emanados de produtos químicos;
- g) respirador purificador de ar motorizado para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos.

b) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra respingos de produtos químicos;

c) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra umidade proveniente de operações com uso de água;

d) conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra chamas.

H.3- Vestimenta de corpo inteiro

a) vestimenta de segurança para proteção de todo o corpo contra respingos de produtos químicos;

b) vestimenta de segurança para proteção de todo o corpo contra umidade proveniente de operações com água.

c) vestimenta condutiva de segurança para proteção de todo o corpo contra choques elétricos. (Incluída pela Portaria SIT n.º 108, de 30 de dezembro de 2004)

d) vestimenta para proteção de todo o corpo contra umidade proveniente de precipitação pluviométrica. (Incluída pela Portaria MTE n.º 870/2017)

I - EPI PARA PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS COM DIFERENÇA DE NÍVEL

I.1- Dispositivo trava-queda

a) dispositivo trava-queda de segurança para proteção do usuário contra quedas em operações com movimentação vertical ou horizontal, quando utilizado com cinturão de segurança para proteção contra quedas.

I.2- Cinturão

a) cinturão de segurança para proteção do usuário contra riscos de queda em trabalhos em altura;

b) cinturão de segurança para proteção do usuário contra riscos de queda no posicionamento em trabalhos em altura.

Nota: O presente Anexo poderá ser alterado por portaria específica a ser expedida pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após observado o disposto no subitem 6.4.1.

ANEXO II

(Texto dado pela Portaria SIT n.º 25, de 15 de outubro de 2001)

1.1 - O cadastramento das empresas fabricantes ou importadoras, será feito mediante a apresentação de formulário único, conforme o modelo disposto no ANEXO III, desta NR, devidamente preenchido e acompanhado de requerimento dirigido ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

1.2 - Para obter o CA, o fabricante nacional ou o importador, deverá requerer junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho a aprovação do EPI.

1.3 - O requerimento para aprovação do EPI de fabricação nacional ou importado deverá ser formulado, solicitando a emissão ou renovação do CA e instruído com os seguintes documentos:

a) memorial descritivo do EPI, incluindo o correspondente enquadramento no ANEXO I desta NR, suas características técnicas, materiais empregados na sua fabricação, uso a que se destina e suas restrições;

b) cópia autenticada do relatório de ensaio, emitido por laboratório credenciado pelo órgão competente em matéria de segurança e saúde no trabalho ou do documento que comprove que o produto teve sua conformidade avaliada no âmbito do SINMETRO, ou, ainda, no caso de não haver laboratório credenciado capaz de elaborar

o relatório de ensaio, do Termo de Responsabilidade Técnica, assinado pelo fabricante ou importador, e por um técnico registrado em Conselho Regional da Categoria;

c) cópia autenticada e atualizada do comprovante de localização do estabelecimento, e,

d) cópia autenticada do certificado de origem e declaração do fabricante estrangeiro autorizando o importador ou o fabricante nacional a comercializar o produto no Brasil, quando se tratar de EPI importado.

ANEXO III

(TEXTO DADO PELA PORTARIA SIT N.º 25, DE 15 DE OUTUBRO DE 2001)

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

FORMULÁRIO ÚNICO PARA CADASTRAMENTO DE EMPRESA FABRICANTE OU IMPORTADORA DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

- Identificação do fabricante ou importador de EPI:

Fabricante: Importador: Fabricante e Importador:

Razão Social:

Nome Fantasia: CNPJ/MF:

Inscrição Estadual - IE: Inscrição Municipal - IM:

Endereço: Bairro: CEP:

Cidade: Estado:

Telefone: Fax:

E-Mail: Ramo de Atividade:

CNAE (Fabricante): CCI da SRF/MF (Importador):

2 - Responsável perante o DSST / SIT:

a) Diretores:

Nome N.º da Identidade Cargo na Empresa

1

2

3

b) Departamento Técnico:

Nome N.º do Registro Prof. Conselho Prof./Estado

1

2

3 - Lista de EPI fabricados:

4 - Observações:

a) Este formulário único deverá ser preenchido e atualizado, sempre que houver alteração, acompanhado de requerimento ao DSST / SIT / MTE;

b) Cópia autenticada do Contrato Social onde conste dentre os objetivos sociais da empresa, a fabricação e/ou importação de EPI.

Nota: As declarações anteriormente prestadas são de inteira responsabilidade do fabricante ou importador, passíveis de verificação e eventuais penalidades, facultadas em Lei.

_____, ____ de _____ de _____

Diretor ou Representante Legal

NOÇÕES DE LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

ESTATUTO DO SERVIDOR Nº 385, DE 11 DE JUNHO DE 2003.

Reformula o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Águas Lindas de Goiás, na forma que especifica e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Águas Lindas de Goiás, no uso de sua competência e atribuições, fulcrada no que dispõe o art. 30 da Constituição da República, bem assim na Lei Orgânica do Município, aprova e eu, Interventor Estadual, sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O Regime Jurídico dos Servidores Públicos dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Águas Lindas bem assim de suas Autarquias e Fundações é o Estatutário

Art. 2º - Considerar-se-á, para os efeitos deste estatuto, servidor, toda pessoa legalmente investida em cargo público

Art. 3º - Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor

§1º - Os cargos públicos são criados por lei, com denominação própria e pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão, no âmbito e por iniciativa do Poder Executivo e ou no âmbito e por iniciativa do Poder Legislativo, observados os parâmetros estabelecidos nas Constituições da República e do Estado de Goiás, na Lei Orgânica do Município, bem assim nas Leis Municipais, segundo sua hierarquia

§2º - Os cargos de provimento efetivo do Poder Executivo e do Poder Legislativo serão organizados em carreiras e ou isolados conforme sua natureza ou função.

Art. 4º - É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

TÍTULO II

DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO

CAPÍTULO I DO PROVIMENTO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º - São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - Aprovação em Concurso Público;
- II - Nacionalidade brasileira ou portuguesa (no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento de gozo dos direitos políticos);
- III - Gozo dos direitos políticos;
- IV - A quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- V - Idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI - Nível de escolaridade ou habilitação legal exigido para o exercício do cargo, e;
- VII - Aptidão física e mental.

§1º - As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei

§2º - Às pessoas portadoras de deficiência, é assegurado, o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos, cujas atribuições não sejam incompatíveis com a deficiência de que são portadoras, para tais pessoas serão reservadas 5% (cinco por cento) das vagas de cada cargo oferecido no concurso, que serão preenchidas nos termos do inciso VIII, do art. 37, da Constituição da República.

Art. 6º - provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.

Art. 7º - A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 8º - São formas de provimento de cargo público:

- I - nomeação;
- II - reversão;
- III - reintegração, e;
- IV - aproveitamento.

SEÇÃO II DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 9º - A investidura em cargo público de provimento efetivo será feita mediante aprovação em concurso público de caráter classificatório e eliminatório que será de provas ou de provas e títulos,

§1º - O concurso deverá ser homologado pelo Chefe do Poder Executivo e ou do Legislativo, no prazo de até 90 (noventa) dias a contar de sua realização.

§2º - O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§3º - O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado em Placard oficial, com ampla divulgação no município.

§4º - O extrato do Edital do Concurso será publicado no "Diário Oficial do Estado".

§5º - Não se abrirá novo concurso para cargo que tiver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§6º - A aprovação em concurso público assegurará, apenas e tão somente, o direito de ser obedecida e observada a ordem crescente de classificação, quando das nomeações, que dar-se-ão, a critério e segundo a conveniência da Administração, para atender às necessidades dos serviços públicos, no prazo de sua validade.

§1º - Os limites mínimo e máximo, dispostos neste artigo, não se aplicam à duração de trabalho estabelecida em leis específicas e a servidores escalados em sistema de plantão.

§2º - Além do cumprimento da jornada normal de trabalho, o ocupante de cargo em comissão ou o servidor efetivo que percebe gratificação de função, submeter-se-á a regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

Art. 18 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) horas por jornada, segundo o interesse e a necessidade dos serviços e mediante autorização expressa do chefe ou responsável.

§1º - O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal de trabalho

§2º - A remuneração das horas suplementares é dispensada, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não seja excedida a jornada normal da semana.

Art. 19 - Os órgãos cujos serviços se fizerem necessários diuturnamente, ou aos sábados, domingos ou feriados, funcionarão nesses dias em regime de plantão fixado pelos respectivos dirigentes, vedada, nestes casos, a percepção de hora extra

Parágrafo Único - Salvo o disposto no caput deste artigo, é vedado o trabalho em dias feriados.

Art. 20 - Será assegurado a todo servidor um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos

Art. 21. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de 1 (uma) hora, o qual será usufruído ou indenizado, integral ou parcialmente, pelo período efetivamente trabalhado, em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço. (Redação dada pela Lei nº 1.624 de 2022)

§1º. Não excedendo de 06 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas. (Redação dada pela Lei nº 1.624 de 2022)

§2º A concessão de horário para repouso ou alimentação na forma deste artigo, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho das categorias que laboram em escala 12x36 horas. (Incluído pela Lei nº 1.624 de 2022)

§3º No caso da jornada 12x36 horas, o eventual intervalo de descanso suprimido ou indenizado se restringirá à incidência de 50% (cinquenta por cento) sobre o período suprimido. (Incluído pela Lei nº 1.624 de 2022)

§4º O servidor que optar pela indenização da hora intrajornada em virtude da necessidade de continuidade de prestação do serviço, terá esta hora indenizada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação às horas normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 1.624 de 2022)

§5º O pagamento da indenização por eventual supressão do intervalo intrajornada fica condicionada a anuência do Chefe Imediato e autorização do Secretário de Economia atestando a existência de saldo financeiro pra custeio do referido pagamento. (Incluído pela Lei nº 1.624 de 2022)

§6º O disposto neste artigo aplica-se aos servidores efetivos da Administração Pública. (Incluído pela Lei nº 1.624 de 2022)

Art. 22 - Frequência é o comparecimento obrigatório do servidor ao serviço, dentro do horário, fixado em Decreto ou Regulamento, do órgão de sua lotação para cabal desempenho dos deveres inerentes ao seu cargo ou função.

§1º - O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

- I - Controle eletrônico;
- II - Controle mecânico, e;
- III - Folha de ponto.

§2º - Salvo nos casos expressamente previstos neste Estatuto, é vedado dispensar o servidor do registro de ponto ou abonar faltas ao serviço.

§3º - As autoridades e servidores que, de qualquer forma, contribuírem para o descumprimento do disposto no parágrafo anterior, serão obrigadas a repor, ao erário, as importâncias indevidamente pagas aos servidores faltosos, sem prejuízo da pena disciplinar cabível.

§4º - A dispensa do registro de ponto, quando assim exigir o serviço, não desobriga o servidor por ela alcançado do comparecimento ao trabalho durante os horários de expediente, para cumprimento de suas obrigações.

§5º - As fraudes praticadas no registro de frequência, ou a prática de quaisquer outros atos para justificar ausências indevidas do local de trabalho, acarretarão ao seu autor, se por força das circunstâncias não houver cometimento de outra maior, a pena de:

- I - Advertência, na primeira ocorrência;
- II - Suspensão, por 30 (trinta) dias, na segunda ocorrência, e;
- III - Exoneração, na terceira.

§6º - Chefe do Poder Executivo e/ou Legislativo determinará:

I - o período de trabalho diário, e;

II - os servidores que, em virtude dos encargos externos, não são obrigados a registrar o ponto.

§7º - A falta de marcação de ponto importa na perda dos vencimentos ou da remuneração do dia; e se prolongada por 30 (trinta) dias consecutivos na perda do cargo por abandono, ou 45. (quarenta e cinco) dias intercalados, dentro do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, na perda do cargo, por inassiduidade habitual, na forma preconizada no §10 do art. 15 desta Lei.

Art. 23 - Atendida a conveniência do serviço, ao servidor que seja estudante será concedido horário especial de trabalho, observadas as seguintes condições:

I - comprovação da incompatibilidade dos horários das aulas com o do serviço, mediante atestado fornecido pela instituição de ensino, onde esteja matriculado;

II - para valer-se de quaisquer das faculdades previstas neste artigo, o servidor, semestralmente, no início das aulas, encaminhará requerimento à autoridade competente, instruído com atestado do diretor do estabelecimento de ensino que estiver frequentando, o qual deverá preencher os seguintes requisitos:

a) ser passada em papel marcado com o timbre do estabelecimento ou equivalente, e;

b) constar o nome e filiação do servidor, data e local em que nasceu, curso e classe em que estiver matriculado, número de matrícula e horário completo de suas atividades;

III - apresentação de atestado de frequência mensal, fornecido pela instituição de ensino.