

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

9.

§ 2º - O Guarda Civil Municipal Aluno receberá uma bolsa auxílio no valor proporcional a 66% (sessenta e seis por cento) do vencimento inicial base do Guarda Civil Municipal Classista Nível I e grau A, sem demais verbas e gratificações.

Artigo 13 - O exercício das atribuições dos cargos da Guarda Civil Municipal requer capacitação específica, com matriz curricular compatível com suas atividades.

Parágrafo único - Para fins do disposto no caput, poderá ser adaptada a matriz curricular nacional para formação em segurança pública, elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP do Ministério da Justiça.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 14 - A Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal integra o Sistema Municipal de Avaliação de Desempenho ser regulamentada por Decreto e tem como finalidade o aprimoramento dos métodos de gestão, a valorização do servidor e a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, para fins de Evolução Funcional.

§ 1º - A Avaliação de Desempenho dos Guardas Cíveis Municipais analisará os seguintes fatores, além dos previstos em lei específica:

- I. subordinação;
- II. conduta moral e profissionalismo que se revelem compatíveis com suas atribuições;
- III. não cometimento de irregularidades administrativas;
- IV. não ter praticado crime contra a Administração Pública, ou, que a ela tenha gerado danos, relacionado ou não com suas atribuições.

§ 2º - O Comando e a Corregedoria Geral da Guarda Civil Municipal deverão fornecer informações necessárias a Avaliação de Desempenho.

§ 3º - A Guarda Civil Municipal de Rio Claro instituirá a comissão de avaliação e desempenho, constituída por integrantes da corporação que deverão possuir reputação ilibada e idoneidade moral, cujos recursos, caso houver, serão analisados pela comissão instituída pela administração Pública.

CAPÍTULO VII DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 15 - Fica instituída a carreira única da Guarda Civil Municipal, cuja evolução funcional se dará por Progressão Vertical ou Progressão Horizontal.

§ 1º - Para fins de evolução considera-se progressão vertical os Níveis I, II, III e IV, e considera-se progressão horizontal os Graus A, B, C, D, E, F, G e H.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

10.

§ 2º - A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para a Progressão Horizontal de até 20% (vinte por cento) dos Guardas Civis Municipais, a cada processo.

§3º - As verbas destinadas à Progressão deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária.

Artigo 16 - Os Guardas Civis Municipais serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão evoluir na carreira, considerando as notas obtidas na avaliação de desempenho.

Parágrafo Único - Em caso de empate será contemplado o Guarda Civil Municipal que, sucessivamente:

- I - tenha maior tempo de serviço no nível;
- II - tenha maior tempo de serviço no grau;
- III - tenha obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho anterior;
- IV - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na Guarda Civil Municipal de Rio Claro.

Artigo 17 - Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em abril de cada exercício, dentro dos limites do orçamento anual destinado a esta despesa.

§ 1º - O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado a partir da data do efeito financeiro da última Evolução Funcional obtida até a data dos efeitos da evolução funcional em que está concorrendo o Guarda Civil Municipal;

II - somente levarão em conta os dias efetivamente trabalhados como Guarda Civil Municipal, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de 15 (quinze) dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade, cujo período é contado integralmente;

b) férias;

c) licença prêmio;

d) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a 06 (seis) meses, ininterruptos ou não.

§ 2º - Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação funcional recairá somente sobre o período trabalhado.

Artigo 18 - A nomeação para Cargo em Comissão ou a designação para Função de Confiança no âmbito da Guarda Civil Municipal não prejudicará a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Progressão, nem a realização de Avaliação de Desempenho, devendo ser consideradas as atribuições assumidas.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

11.

Artigo 19 - A Secretaria Municipal de Administração auxiliará no acompanhamento, programação e controle do processo da evolução funcional.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Artigo 20 - A Progressão Vertical consiste na passagem para o nível imediatamente superior, no mesmo grau, mediante existência de vaga, independentemente do grau em que esteja posicionado o Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - O controle das vagas por nível é feito a partir do quantitativo definido no Anexo I desta Lei Complementar e dos seguintes percentuais, considerando-se o total de cargos providos:

- I. Nível I - Guarda Civil Municipal Classe Inicial: 65% (sessenta e cinco por cento);
- II. Nível II - Guarda Civil Municipal Distinta: 22% (vinte e dois por cento);
- III. Nível III - Guarda Civil Municipal Subinspetor Regional: 8% (oito por cento);
- IV. Nível IV - Guarda Civil Municipal Inspetor Regional: 5% (cinco por cento).

Artigo 21- Está habilitado à Progressão Vertical o Guarda Civil Municipal que:

- I. tiver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 05 (cinco) anos no Nível em que se encontra;
- II. for aprovado em teste de aptidão física e psicológica;
- III. não tiver sofrido pena disciplinar acima de advertência no interstício;
- IV. não possuir condenação criminal transitada em julgado no interstício;
- V. tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de desempenho;
- VI. não tiver, durante o interstício, mais de:

a) 15 (quinze) ausências;

b) 15 (quinze) atrasos, sendo no máximo 03 (três) por ano;

VII. cumprir com os requisitos definidos no Anexo III.

VIII. estiver classificado, no mínimo, em "bom comportamento", conforme regulamento disciplinar, durante o tempo de exercício mínimo exigido para a progressão vertical;

IX. ter sido aprovado em Curso de Formação oferecido pela Guarda Civil Municipal de Rio Claro, ou entidade conveniada;

Parágrafo Único - A média a que se refere o inciso V do "caput" deste artigo será obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, considerando todo o efetivo da Guarda Civil municipal, não podendo ser inferior a 70 Pontos.

Artigo 22 - São Cargas horárias mínimas dos Cursos de Formação da Guarda Civil Municipal:

- I - ingresso: 420 (quatrocentas e vinte) horas;
- II - Guarda Civil Municipal Nível II: 360 (trezentas e sessenta) horas;
- III - Guarda Civil Municipal Nível III: 360 (trezentas e sessenta) horas;
- IV - Guarda Civil Municipal IV: 360 (trezentas e sessenta) horas;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

12.

Parágrafo Único - Os cursos de Formação terão validade de 60 (sessenta) meses, contados da data da publicação da relação dos aprovados.

Artigo 23 - O Processo de Progressão Vertical inicia-se por ato do Prefeito e encerra-se com a alteração de Nível dos Guardas Cíveis Municipais, que obtiveram melhor média de desempenho no interstício, nas promoções até Inspetor Regional, além da conclusão nos respectivos cursos de formação, conforme Anexo III, considerado o recurso orçamentário e financeiro disponível.

Parágrafo Único - A Secretária Municipal de Segurança e Defesa Civil, em conjunto com a Secretária Municipal de Administração, publicará as relações dos Guardas Cíveis Municipais habilitados à Progressão Vertical.

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Artigo 24 - A Progressão horizontal é a passagem de um grau para outro imediatamente superior, mantido o nível mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Artigo 25 - Está habilitado à Progressão o Guarda Civil Municipal que:

- I - não estiver em estágio probatório;
- II - estiver aprovado em teste de aptidão física e psicológica;
- III - estiver classificado, no mínimo, em "comportamento BOM", conforme regulamento disciplinar, durante o interstício;
- IV - tiver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 03 anos;
- V - não tiver sofrido pena disciplinar acima de Repreensão ou condenação criminal no interstício;
- VI - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;
- VII - tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
- VIII - não tiver, durante o interstício de três anos, mais de:
 - a) 15 (quinze) ausências;
 - b) 06 (seis) atrasos.

§ 1º - A média a que se refere o inciso V deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, considerando todo o efetivo da Guarda Civil Municipal, não podendo ser inferior a 70 pontos.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

13.

Artigo 26 - O processo de Progressão Horizontal é anual e encerra-se com a alteração de Grau dos Guardas Civis Municipais que obtiveram melhor desempenho no interstício, considerando o recurso orçamentário e financeiro disponível.

Parágrafo Único - Em caso de empate será contemplado o Guarda Civil Municipal que, sucessivamente obtiver:

- I - tenha maior tempo de serviço no nível;
- II - tenha maior tempo de serviço no grau;
- III - tenha obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho anterior;
- IV - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na Guarda Civil Municipal de Rio Claro.

CAPÍTULO VIII DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO POLICIAL E DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO – “RET”

Artigo 27 - O horário dos turnos de trabalho do Guarda Civil Municipal será fixado de acordo com a natureza e a necessidade do serviço e dos campos de atuação.

§ 1º - A jornada básica de trabalho dos integrantes da corporação da Guarda Civil Municipal de Rio Claro será de 40 (quarenta) horas semanais em sistema de turnos mediante escalas de serviço, conforme a seguir:

- I - jornada diária de 08 (oito) horas diárias, com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 hora;
- II - jornada de 12 (doze) horas de trabalho, alternadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 hora;
- III - jornadas de 12 (doze) horas de trabalho alternada com 24 (vinte e quatro) horas de descanso intercalada com jornada de 12 (doze) horas de trabalho, alternadas por 48 (quarenta e oito) horas de descanso, com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 hora;

§ 2º - A jornada de trabalho mensal será estabelecida com base nos dispostos do parágrafo anterior e seus incisos e contemplará o vencimento do Guarda Civil Municipal, não havendo a necessidade de compensação da carga horária, bem como as horas excedentes a 40 (quarenta) horas semanais não serão pagas como extraordinária, estando contempladas pelo Regime Especial de Trabalho – “RET”.

Artigo 28 - Pela prestação de serviços com jornada de trabalho determinada por escalas, atuando em condições precárias, assim como pela sujeição de trabalho perigoso, peculiar ao serviço, a todos os integrantes da GCMRC será pago, mensalmente, uma gratificação sobre sua referência padrão, em função do Regime Especial de Trabalho a que estão submetidos, sem prejuízo da gratificação anual por assiduidade, conforme dispõe o § 2º do artigo 31 desta Lei Complementar.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

14.

§ 1º - A jornada de trabalho do Regime Especial de Trabalho da Guarda Civil Municipal será cumprida em horário e local de trabalho variável, prestação de serviço em finais de semana e feriados, diuturnamente e sem qualquer lapso temporal.

§ 2º - Considerando a natureza do serviço, essencial e ininterrupto, em regime de escala de turnos de trabalho, a jornada de trabalho do Regime Especial de Trabalho, será de acordo com o interesse público.

Artigo 29 - A gratificação em função do Regime Especial de Trabalho de que trata o artigo 28 será fixada em 100 % (cem por cento) sobre o vencimento padrão do cargo efetivo em que o servidor da GCMRC está investido.

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo tem natureza permanente para aposentadoria e pensão, devendo também complementar os casos de férias regulares, 13.º Salário, licença prêmio, licença para tratamento de saúde, licença à gestante, licença a adotante, licença à paternidade, licença nojo, doença ocupacional e acidente de trabalho, não sendo acumulável com qualquer outra vantagem decorrente de jornada ou regime de trabalho.

§ 2º - A gratificação de que trata este artigo será paga integralmente ao servidor Guarda Civil Municipal.

Artigo 30 - O Guarda Civil Municipal poderá ser convocado emergencial e/ou extraordinariamente para além de sua jornada básica, em horários distintos de sua escala, observado o descanso mínimo de 12 (doze) horas entre as jornadas e a lista de plano de chamada emergencial ou extraordinária, não fazendo jus ao recebimento de horas extraordinárias, em função da gratificação pelo Regime Especial de Trabalho.

§ 1º - O plano de chamada emergencial ou extraordinária citado no artigo 30 desta Lei Complementar deverá ser realizado de acordo com a lista de chamadas da Corporação, mediante rodízio, que será elaborada e controlada pelo Comandante da GCM.

§ 2º - A convocação do Guarda Civil Municipal para o atendimento às situações emergencial e ou extraordinárias obedecerá à ordem descrita na lista de chamada, devendo iniciar pelo primeiro até o último da lista, sequencialmente.

§ 3º - Os Guardas Civis Municipais que não atenderem à convocação para chamadas emergencial e ou extraordinária, por qualquer motivo ou em razão do descanso mínimo de 12 horas, deverão, obrigatoriamente, ser convocados na próxima chamada.

§ 4º - O Guarda Civil que por motivos injustificáveis deixar de atender prontamente o chamado será enquadrado nas normas contidas no Regulamento Disciplinar da Corporação.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

15.

§ 5º - As convocações mediante citações, notificações e intimações de qualquer natureza, assim como para cursos, aprimoramentos e revistas em geral, não se enquadram em horas de trabalho extra, prevalecendo o cumprimento do dever de ofício e não serão remuneradas.

§ 6º - Convocações para cursos obrigatórios de aprimoramento e formação para evolução vertical serão, obrigatoriamente, em horário de serviço do Guarda Civil e constará em escala de serviço, sendo que as horas aula deverão ser pagas como dia trabalhado.

SEÇÃO II DA REMUNERAÇÃO

Artigo 31 - O Guarda Civil Municipal será remunerado de acordo com o vencimento definido na Tabela Salarial do Anexo II desta Lei Complementar, sem prejuízo ao adicional noturno, à hora reduzida e ao descanso semanal remunerado.

§ 1º - O RET – Regime Especial de Trabalho contempla todas as horas extraordinárias realizadas.

§ 2º - Os serviços públicos prestados pelos Guardas Cíveis Municipais que, por necessidade do interesse público ultrapassarem o turno de trabalho, deverão ser concluídos e estão contemplados pelo RET- Regime Especial de Trabalho.

CAPÍTULO IX DO REGIME DE APOSENTADORIA

Artigo 33 - O servidor público guarda civil municipal será aposentado:

I - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, qualquer que seja a natureza dos serviços prestados;

II - voluntariamente, com proventos integrais, independentemente da idade:

a) após 30 (trinta) anos de contribuição, desde que conte, pelo menos, 20 (vinte) anos de exercício em cargo de natureza estritamente de guarda civil municipal, se homem;

b) após 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, desde que conte, pelo menos, 15 (quinze) anos de exercício em cargo de natureza estritamente de guarda civil municipal, se mulher.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

16.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 34 - Após a aprovação desta Lei, os atuais ocupantes dos Cargos de Guarda Civil Municipal 1ª, 2ª e 3ª Classe serão imediatamente enquadrados no Nível I da Tabela Salarial do Anexo II desta Lei Complementar, conforme tempo de serviço de cada servidor, considerando que cada grau da tabela salarial é equivalente a 03 (três) anos trabalhados.

Artigo 35 - Após a aplicação do artigo 34, para o preenchimento dos cargos de Classe Distinta, os Guardas Cíveis Municipais da Classe Inicial serão imediatamente enquadrados no Nível II e no grau anterior ao atual, respeitado o percentual disposto no artigo 20, parágrafo único, inciso II, desta lei.

§ 1º - São requisitos necessários para cumprimento do enquadramento disposto no caput deste artigo:

- I - possuir Nível Médio completo;
- II - possuir maior tempo de serviço no Cargo de Guarda Civil Municipal;
- III - possuir melhor classificação no curso de formação de Guarda Civil Municipal;
- IV - não ter sofrido sanção administrativa acima de advertência no interstício de 5 anos, retroativos a promulgação desta Lei;
- V - não ter praticado crime contra a Administração Pública, ou, que a ela tenha gerado danos, relacionado ou não com suas atribuições;
- VI - estiver apto, sob inspeção médica no serviço próprio do município, para desempenhar a função;
- VII - estiver apto, por meio de exames psicológico e psicotécnico, para desempenhar a função;
- VIII - estiver apto, por meio de teste de aptidão física, para desempenhar a função.

Artigo 36 - Após a aplicação do artigo 35, para o preenchimento dos cargos de Sub Inspetor Regional, os Guardas Cíveis Municipais Classe Inicial serão imediatamente enquadrados no Nível III e no grau anterior ao atual, respeitado o percentual disposto no artigo 20, parágrafo único, inciso III, desta lei.

§ 1º - São requisitos necessários para cumprimento do enquadramento disposto no caput deste artigo:

- I - possuir Nível Superior completo;
- II - possuir maior tempo de serviço no Cargo de Guarda Civil Municipal;
- III - possuir melhor classificação no curso de formação de Guarda Civil Municipal;
- IV - não ter sofrido sanção administrativa acima de advertência no interstício de 5 anos, retroativos a promulgação desta Lei;
- V - não ter praticado crime contra a Administração Pública, ou, que a ela tenha gerado danos, relacionado ou não com suas atribuições;
- VI - estiver apto, sob inspeção médica no serviço próprio do município, para desempenhar a função;
- VII - estiver apto, por meio de exames psicológico e psicotécnico, para desempenhar a função;
- VIII - estiver apto, por meio de teste de aptidão física, para desempenhar a função.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

17.

§ 2º - O Guarda Civil Municipal que se encontra no cargo de "Guarda Civil Municipal Sub Inspetor", após a aprovação desta Lei Complementar será enquadrado, automaticamente, no cargo de "Guarda Civil Municipal Sub Inspetor Regional".

Artigo 37- Após a aplicação do artigo 37, para o preenchimento dos cargos de Inspetor Regional, os Guardas Cíveis Municipais Classe Inicial serão imediatamente enquadrados no Nível IV e no grau anterior ao atual, respeitado o percentual disposto no artigo 20, parágrafo único, inciso IV, desta lei.

§ 1º - São requisitos necessários para cumprimento do enquadramento disposto no caput deste artigo:

- I - possuir Nível Superior completo;
- II - possuir maior tempo de serviço no Cargo de Guarda Civil Municipal;
- III - possuir melhor classificação no curso de formação de Guarda Civil Municipal;
- IV - não ter sofrido sanção administrativa acima de advertência no interstício de 5 anos, retroativos a promulgação desta Lei;
- V - não ter praticado crime contra a Administração Pública, ou, que a ela tenha gerado danos, relacionado ou não com suas atribuições;
- VI - estiver apto, sob inspeção médica no serviço próprio do município, para desempenhar a função;
- VII - estiver apto, por meio de exames psicológico e psicotécnico, para desempenhar a função;
- VIII - estiver apto, por meio de teste de aptidão física, para desempenhar a função.

§ 2º - A inspeção médica disposta no inciso VI do § 1º dos artigos 35, 36 e 37 desta Lei Complementar, será regulamentada mediante Decreto Municipal.

§ 3º - O teste de aptidão física disposto no inciso VIII do § 1º dos artigos 35, 36 e 37 desta Lei Complementar, será regulamentado mediante Decreto Municipal.

Artigo 38 - Após as aplicações dos artigos 34, 35, 36 e 37 desta Lei Complementar, as promoções e progressões seguintes serão aplicadas conforme os dispostos no Capítulo VII seções I, II e III.

Artigo 39 - Ficam criadas as funções de confiança a serem nomeadas pelo Prefeito Municipal:

- I - 01 (um) Comandante, privativo de Guarda Civil Inspetor Regional – INSP CMT;
- II - 01 (um) Corregedor Geral da GCM, privativo de Guarda Civil Municipal;
- III - 01 (um) Sub Comandante, privativo de Guarda Civil Inspetor Regional – INSP SCMT;
- IV - 02 (dois) Inspectores Coordenadores, privativo de Guarda Civil Inspetor Regional – INSP COORD;

§ 1º - Para a ocupação das funções de confiança elencados no caput deste artigo, os candidatos indicados deverão possuir nível superior completo assim como reputação ilibada e idoneidade moral.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

18.

§ 2º - Enquanto perdurar a designação, os designados para função de confiança terão ascensão hierárquica sobre os demais Guardas Civis Municipais e perceberão gratificação conforme Anexo IV, percentual este calculado sobre o vencimento do cargo de Diretor de Departamento da Administração Central.

§ 3º- O ocupante da função de confiança de Corregedor Geral da GCM deverá ser Bacharel em Direito, cujas atribuições sumárias se encontram dispostas na Lei Complementar 057/2010 e suas alterações posteriores.

Artigo 40 - As atribuições da Comissão de Gestão de Carreiras, instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Administração, abrangem este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo Único - Nas deliberações da Comissão de Gestão de Carreiras sobre a carreira ou os servidores da Guarda Civil Municipal, fica assegurada a participação de 1 (um) membro indicado pelo Secretário Municipal de Segurança e Defesa Civil, com direito a voto.

Artigo 41 - A natureza do serviço executado pela Guarda Civil Municipal, por ser indispensável à garantia dos direitos sociais e dos direitos individuais e fundamentais, definidos no ordenamento legal brasileiro e à normalidade das relações comunitárias, por sua natureza pública e relevância, evidencia a impossibilidade de solução de continuidade de sua prestação, identificando-se como serviço essencial.

Artigo 42 - É de responsabilidade do Guarda Civil Municipal manter válida sua CNH – Carteira Nacional de Habilitação, bem como o registro de arma, caso possua arma particular, conforme dispõe Lei Federal.

Artigo 43 - As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Artigo 44 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, assegurando-se ao Executivo o prazo de 90 (noventa) dias para sua implantação.

Artigo 45 - Revogam-se as disposições em contrário.

Rio Claro,

PRESIDENTE

Aprovado por 11 votos favoráveis em 1ª Discussão na Sessão Ordinária de 08/12/2014 – Maioria Absoluta.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 243/2014

PROCESSO Nº 14304

2ª DISCUSSÃO

A CÂMARA MUNICIPAL DE RIO CLARO,
delibera o seguinte

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

(Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro).

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, fundamentado nos seguintes princípios:

- I - racionalização da estrutura de cargos e carreiras;
- II - legalidade e segurança jurídica;
- III - reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
- IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

Artigo 2º - Para os fins desta Lei considera-se:

- I - Servidor: todo funcionário ou empregado, independentemente de qualquer condição;
- II - Funcionário: a pessoa legalmente investida em cargo público, sob o regime estatutário, seja o cargo de provimento efetivo ou em comissão;
- III - Empregado: a pessoa contratada sob o regime da legislação trabalhista;
- IV - Emprego: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, regido pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT;
- V - Cargo efetivo: 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, provido através de concurso público, nos termos do art. 37, II da Constituição Federal;
- VI - Cargo em Comissão: 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 de direção, chefia ou assessoramento, provido através de livre nomeação, nos termos do art. 37, V da Constituição Federal;
- VII - Função de Confiança: 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 de direção, chefia ou assessoramento, provida através de designação de servidor titular de cargo efetivo, nos termos do art. 37, V da Constituição Federal;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

2.

VIII - Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores, no cargo do servidor;

IX - Padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento dos servidores, formado por:

a) Grupo Salarial: o conjunto de cargos públicos com identidade de requisito de ingresso, vinculados a uma mesma tabela de vencimento, representado por letras;

b) Nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, além de outros definidos nesta Lei, representado por números;

c) Grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho e outros definidos nesta Lei, representado por letras.

X - Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo Salarial a que pertence;

XI - Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo Salarial a que pertence;

XII - Vencimento base: retribuição pecuniária devida ao funcionário pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e Grau;

XIII - Salário base: retribuição pecuniária devida ao empregado pelo exercício de emprego, de acordo com o Nível e Grau;

XIV - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo ou emprego, composta pelo vencimento base/ salário base e pelas demais vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei;

XV - Massa salarial: soma do vencimento mensal / salário base mensal dos servidores pertencentes a um Grupo Ocupacional;

XVI - Grupo Ocupacional: conjunto de cargos públicos com atribuições ocupacionais de complexidade semelhante, para fins de evolução funcional, definidos no Decreto que regulamenta a Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Da Composição dos Quadros de Cargos

Artigo 3º - Fica aprovado o Quadro de Cargos da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, constante do Anexo I desta Lei Complementar, com as respectivas denominações, quantitativos, requisitos de ingresso e jornadas dos cargos.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3.

§ 1º - A formação em nível técnico e a exigência de registro profissional serão, respeitado o disposto nos Anexos I e II desta Lei Complementar, especificadas em edital de concurso, conforme as atribuições do cargo, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 2º - Os concursos públicos para o provimento dos cargos abrangidos por esta Lei serão voltados a suprir as necessidades da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, podendo exigir conhecimentos, habilitações e/ou títulos específicos, respeitados os requisitos mínimos definidos no Anexo I desta Lei Complementar.

§ 3º - Para os fins dos parágrafos anteriores, poderão ser destinadas vagas por conhecimentos, habilitações e/ou títulos específicos.

§ 4º - A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera direito do servidor de permanecer no órgão, lotação ou função específica.

Artigo 4º - Os cargos estão vinculados a Grupos Salariais, para fins de definição da Tabela de Vencimentos aplicável, conforme Anexo I.

Seção II

Do Ingresso e das Atribuições

Artigo 5º - Os cargos do Quadro de Cargos do Anexo I desta Lei Complementar são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos e seu ingresso se dá sempre no Nível e Grau iniciais do cargo.

Artigo 6º - As atribuições dos cargos são as constantes do Anexo II desta Lei Complementar, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Parágrafo Único - O Poder Executivo regulamentará as atribuições dos cargos por Decreto e também através do Edital do concurso público.

Seção III

Da Remuneração

Artigo 7º - O servidor será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo III, conforme o seu Padrão.

§ 1º - As Tabelas de Vencimentos do Anexo III estão fixadas de acordo com a jornada padrão do cargo definida no Anexo I desta Lei Complementar, devendo as jornadas diferenciadas serem pagas proporcionalmente.

§ 2º - O servidor que tiver jornada estabelecida no Anexo I de 20 horas/semanais poderá solicitar, por livre vontade, o aumento da sua jornada de trabalho para 40 horas/semanais, sendo o pedido submetido à apreciação do Presidente da FMSRC, que poderá deferir ou indeferir o requerimento, por critério discricionário da Administração.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

4.

§ 3º - No caso do requerimento mencionado no parágrafo anterior ser aprovado, o servidor fará jus ao dobro do vencimento base ou salário base correspondente ao seu cargo/emprego.

Artigo 8º - A remuneração e ou subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, aplicando-se como limite, no Município, o subsídio do Prefeito, conforme Artigo 37, inciso XI, da CF/88.

Parágrafo Único - Excluem-se do teto de remuneração previsto no caput do presente artigo as vantagens relativas ao adicional pela prestação de horas extraordinárias e as vantagens relativas ao décimo terceiro salário, bem como as parcelas indenizatórias.

Seção IV Da Jornada

Artigo 9º - A jornada padrão de trabalho dos servidores está definida no Anexo I.

§ 1º - A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais para os servidores:

- I - nomeados para cargos em comissão;
- II - designados para função de confiança.

§ 2º - O acúmulo de cargos públicos autorizado pela Constituição Federal é admitido quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no Artigo 8º.

Artigo 10 - Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço.

§ 1º - Assegura-se ao servidor o descanso mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho.

§ 2º - O servidor em regime especial de trabalho (plantão) fará jus, se for o caso, ao adicional noturno, previsto em legislação específica, ou seja, CLT para empregado público e Estatuto (Lei Complementar 17/2007) para funcionário.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

5.

CAPÍTULO III DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I Disposições Gerais

Artigo 11 - A Evolução Funcional nos cargos e empregos ocorrerá mediante as seguintes formas:

- I - Progressão Vertical;
- II - Progressão Horizontal.

Artigo 12 - A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para, no máximo:

- I - Progressão Vertical de até 33% dos servidores de cada Grupo Ocupacional, a cada processo;
- II - Progressão Horizontal de até 33% dos servidores de cada Grupo Ocupacional, a cada processo.

§ 1º - As verbas destinadas à Progressão Vertical e à Progressão Horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária.

§ 2º - A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será distribuída entre os Grupos Ocupacionais, de acordo com a massa salarial de cada um desses.

§ 3º - Eventuais sobras da Progressão Vertical serão utilizadas na Progressão Horizontal do próprio Grupo Ocupacional.

§ 4º - Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas na Evolução Funcional dos Grupos Ocupacionais que tiverem mais servidores habilitados.

Artigo 13 - Os processos de avaliação da Evolução Funcional ocorrerão anualmente, tendo seus efeitos financeiros em março do exercício seguinte ao da avaliação, beneficiando os servidores habilitados.

Artigo 14 - O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

- I - será contado em anos, compreendendo o período entre Janeiro e Dezembro;
- II - começará a ser contado a partir do mês de Janeiro do ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;
- III - considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 9 (nove) meses, ininterruptos ou não;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

6.

IV - considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

- a) das férias;
- b) da licença nojo, gala, maternidade, paternidade e adotante;
- c) da licença prêmio;
- d) de até seis meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.
- e) o afastamento para tratamento de neoplasia maligna e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA.

§ 1º - Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 2º - Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional:

- I - a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança;
- II - o afastamento por convocação da Justiça Eleitoral.

Seção II Da Progressão Vertical

Artigo 15 - A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação, mantido sempre o mesmo cargo ou emprego.

Artigo 16 - Está habilitado a concorrer à Progressão Vertical o servidor que:

- I - Possuir estabilidade no cargo ou emprego;
- II - Houver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;
- III - Não tiver contra si, no período de interstício, decisão em processo administrativo transitada em julgado aplicando pena disciplinar de advertência por escrito ou de suspensão;
- IV - Obter 2 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
- V - Não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências;
- VI - Possuir pelo menos uma das qualificações exigidas no Anexo V para o Nível, observado o disposto no artigo seguinte.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

7.

§ 1º - A média a que se refere o inciso IV do "caput" deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§ 2º - Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:

I - Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato;

II - Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não for aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

§ 3º - Excluem-se do conceito de ausência, para fins do inciso V:

I) das férias;

II) da licença nojo, gala, maternidade, paternidadee adotante;

III) da licença prêmio;

IV) de até seis meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

V) o afastamento para tratamento de neoplasia maligna e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA.

Artigo 17 - A Qualificação exigida para Progressão Vertical, conforme Anexo V, pode ser obtida mediante:

I- Graduação;

II- Titulação;

III - Capacitação.

§ 1º - A Graduação e a Titulação:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - têm validade indeterminada para os fins desta Lei Complementar;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo/emprego ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§ 2º - A Capacitação:

I - deve ser aprovada pelo Departamento de Gestão de Pessoas antes do início do curso, ou pela Comissão de Gestão de Carreiras após o término do curso que tenha sido iniciado antes, ou até 6 (seis) meses após a publicação desta Lei Complementar;

II - deve ser utilizada em no máximo 5 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

8.

III - deve ser iniciada após o ingresso do servidor na Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro;

IV - pode ser obtida mediante o somatório de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas as cargas horárias mínimas por curso;

a) cargos com exigência de ingresso de nível fundamental: curso com carga horária mínima de 08 (oito) horas;

b) cargos com exigência de ingresso de nível médio ou técnico: curso com carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas;

c) cargos com exigência de ingresso de nível superior: curso com carga horária mínima de 30 (trinta) horas.

V - não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

VI - não podendo ser custeada pela Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro.

§ 3º - O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso II do parágrafo anterior.

§ 4º - A Qualificação deve ser pertinente com as atribuições do cargo, exceto nos casos de graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

Seção III

Da Progressão Horizontal

Artigo 18 - A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Artigo 19 - Está habilitado a concorrer à Progressão Horizontal o servidor que:

I - Possuir estabilidade no cargo ou emprego;

II - Houver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;

III - Não tiver contra si, no período de interstício, decisão em processo administrativo transitada em julgado aplicando pena disciplinar de suspensão;

IV - Obter 2 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V - Não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências.