

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

5.

- h) supervisionar os programas e projetos de saneamento básico do Município;
- i) prestar suporte técnico, orientar e acompanhar a execução de programas especiais e de projetos de interesse da Autarquia;
- j) propor a celebração de acordos, convênios e ajustes para implantação de programas e projetos;
- k) dirigir, coordenar, controlar e executar as atividades relativas ao cadastramento e atualização das informações referentes às redes dos sistemas de água e esgotos mantidos pela Autarquia.

IV - Diretoria de Relações com o Usuário:

- a) coordenar e controlar o atendimento a todos os usuários dos serviços prestados pela Autarquia, encaminhando as respectivas Ordens de Serviços aos órgãos competentes da Autarquia;
- b) coordenar e controlar as atividades relativas ao cadastramento e atualização de informações referentes aos usuários dos serviços prestados pela Autarquia;
- c) coordenar e controlar as atividades relativas à instalação de novas ligações de água e esgoto, supressão e reabertura de ligações de água;
- d) coordenar e controlar as atividades relativas à leitura de hidrômetros, faturamento e entrega de contas de água e esgoto;
- e) coordenar e controlar as atividades relativas à cobrança de todos os serviços prestados pela Autarquia;
- f) coordenar e controlar as atividades relativas à cobrança da Dívida Ativa da Autarquia;
- g) coordenar e controlar as atividades relativas ao parcelamento e remissão de débitos e restituição de valores pagos indevidamente;
- h) coordenar os serviços de tele-atendimento, prestando informações solicitadas pelo usuário;
- i) coordenar e controlar as atividades relativas à manutenção e substituição de hidrômetros;
- j) atuar na representação executiva da Autarquia quanto a assuntos técnicos e administrativos relacionados diretamente à prestação do serviço público, propondo soluções para conflitos identificados na sua área de atuação;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

6.

k) promover, sempre que necessário, adequações no processo de mensuração dos consumos dos grandes usuários, executando direta e indiretamente as ações necessárias.

V - Procuradoria Jurídica:

a) representar em juízo ou fora dele os direitos e interesses da Autarquia;

b) prestar assessoria jurídica à Autarquia, no âmbito contencioso e consultivo.

Artigo 6º - A estrutura organizacional de cada unidade do DAAE será definida em decreto específico, de autoria do Poder Executivo Municipal, que detalhará suas competências.

CAPÍTULO III

Dos Cargos em Comissão e Funções de Confiança

Artigo 7º - Fica criado o Quadro de Cargos em Comissão e Funções de Confiança conforme Anexos I e II desta Lei Complementar:

§ 1º - As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º - Os cargos comissionados são regidos pelo Estatuto dos Servidores Municipais e vinculados ao regime geral de previdência.

§ 3º - As funções de confiança serão sempre regidas pelo Estatuto dos Servidores Municipais, a vinculação do servidor poderá ser ao regime próprio de previdência ou ao regime geral de previdência, conforme sua vinculação.

§ 4º - Quando o nomeado para cargo em comissão for titular de cargo efetivo do Município, perceberá Função de Confiança, cujo montante poderá, à opção do servidor, ser composto, nos termos do Anexo III:

I - por gratificação que contemple a diferença entre o vencimento-base correspondente ao cargo efetivo do servidor e o vencimento-base referente ao cargo em comissão;

II - por gratificação que represente 40% (quarenta por cento) ou 45% (quarenta e cinco por cento), de acordo com o cargo em comissão, incidente sobre o valor total correspondente ao vencimento-base do cargo em comissão.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

7.

§ 5º - A gratificação prevista no parágrafo anterior se incorpora ao vencimento do servidor efetivo, em parcela destacada, quando da exoneração ou extinção do cargo, após o mínimo de 4 (quatro) anos consecutivos de efetivo exercício ou 8 (oito) anos intercalados na função de confiança ou cargo em comissão, observando-se o referido prazo a partir dos efeitos da Portaria de nomeação, sendo 20% (vinte por cento) a cada 4 (quatro) anos consecutivos ou 8 (oito) anos intercalados, até o limite de 100% (cem por cento).

§ 6º - Para os efeitos do § 5º, não será considerado como solução de continuidade o período compreendido entre a portaria de exoneração e a portaria de nova nomeação, do mesmo servidor, desde que entre elas não seja ultrapassado o lapso de 15 (quinze) dias corridos.

§ 7º - O servidor efetivo que se enquadrar no § 5º e voltar a ocupar função de confiança ou cargo em comissão receberá apenas a diferença restante e não poderá receber qualquer valor duplicado e a incorporação prevista acima dar-se-á até atingir, uma única vez a integralidade da remuneração adicional, independente do número de vezes que vier a ocupar a função de confiança ou cargo em comissão.

§ 8º - Os servidores efetivos atuais que ocupam cargos comissionados, na data da promulgação da presente Lei Complementar, que se enquadrarem nas regras temporais (quatro anos consecutivos ou oito anos intercalados) do § 5º, perceberão a incorporação devida em parcela destacada e será utilizada para fins de enquadramento no Grau e Nível que corresponder.

§ 9º - A designação para função de confiança e cargo em comissão implica alteração das atribuições do servidor efetivo, enquanto perdurar a designação.

Artigo 8º - O cargo de gerente terá o percentual mínimo de 70% (setenta por cento) de seu quantitativo reservado aos servidores efetivos integrantes do Quadro de Servidores do DAAE.

Artigo 9º - Os cargos previstos no Anexo II estão reservados a servidores efetivos integrantes do Quadro de Servidores do DAAE.

Parágrafo Único - A função de confiança de Controlador poderá ser ocupada por servidor efetivo integrante do Quadro de Servidores da Administração Pública Direta.

CAPÍTULO IV **Disposições Finais e Transitórias**

Artigo 10 - Toda a estrutura, bem como os cargos em comissão do DAAE ficam criados ou alterados em conformidade com esta Lei Complementar e seus Anexos.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

8.

§ 1º - A Diretoria Administrativa e Financeira providenciará:

I - a alteração das unidades organizacionais e dos padrões de lotação dos servidores;

II - o remanejamento das dotações orçamentárias, em face da nova composição dos órgãos e competências do DAAE.

§ 2º - Os cargos em comissão constantes da coluna "Situação Atual" do Anexo IV ficam renomeados de acordo com a nomenclatura da coluna "Situação Nova", presente no mesmo Anexo.

§ 3º - Os cargos constantes do Anexo VI são extintos na data de publicação desta Lei Complementar.

Artigo 11 - Os atuais ocupantes de cargos em comissão e função de confiança que forem exonerados, à data da publicação desta Lei Complementar, e imediatamente renomeados nos novos cargos ou funções de confiança terão assegurada a irredutibilidade do padrão remuneratório anterior, caso a nova situação importe em decréscimo remuneratório.

Artigo 12 - Ao servidor ocupante dos cargos ou empregos abaixo, com previsão de extinção em sua vacância, não será assegurado sua permanência em função de direção, chefia e assessoramento:

- I - Chefe de Serviço;
- II - Chefe de Seção;
- III - Chefe de Setor;
- IV - Chefe de Divisão;
- V - Coordenador;
- VI - Chefe de Setor Reparação Asfáltica;
- VII - Supervisor de Mananciais;
- VIII - Supervisor de Projetos.

§ 1º - O Superintendente poderá optar pela permanência destes servidores em função de direção, chefia e assessoramento, nomeando-os ou designando-os para os cargos em comissão ou função de confiança previstos desta Lei Complementar, situação em que o servidor fará jus à remuneração prevista no Anexo III desta Lei Complementar.

§ 2º - A nomeação ou designação destes servidores não importará em exceção ao percentual previsto no art. 8º desta Lei Complementar.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

9.

Artigo 13 - O valor pago aos ocupantes de cargo em comissão, a título da vantagem instituída pelas Leis nº 2.131, de 27 de fevereiro de 1987, nº 2.247, de 22 de novembro de 1988, nº 2.261, de 18 de fevereiro de 1989, nº 2.890, de 30 de junho de 1997 e nº 3.746, de 20 de abril de 2007 e Decreto Municipal nº 8542, de 03 de dezembro de 2007, será mantido como vantagem pessoal inominada.

Parágrafo Único - A vantagem pessoal inominada – VPI, devida ao ocupante de cargo em comissão mencionada no caput deste dispositivo:

I - será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de férias e 13º vencimento;

II - não será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de adicionais, gratificações ou carga suplementar de trabalho;

III - será objeto de revisão geral anual.

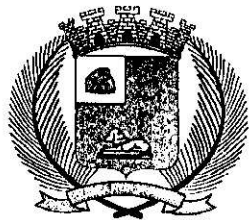
Artigo 14 - Esta lei entrará em vigência 90 dias após a sua publicação.

Artigo 15 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Rio Claro,

PRESIDENTE

Aprovado por 07 votos favoráveis e 01 contrário em 1ª Discussão na Sessão Ordinária de 08/12/2014 – Maioria Absoluta.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

Of.D.E.137/14

Rio Claro, 09 de dezembro de 2014

Senhor Presidente

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência para que seja colocada à apreciação e votação pela Colenda Câmara de Vereadores, Emenda Modificativa ao Projeto de Lei Complementar nº 246/14.

Contando com a costumeira e proverbial atenção dessa Presidência e de todos os nobres Edis na aprovação desta Emenda, aproveito o ensejo para apresentar meus protestos da mais alta estima e consideração.

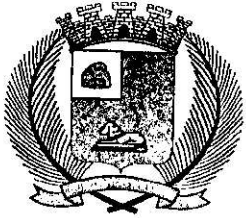
Atenciosamente

Engº PALMINIO ALTIMARI FILHO
Prefeito Municipal

Excelentíssimo Senhor
AGNELO DA SILVA MATOS NETO
DD.Presidente da Câmara Municipal de
RIO CLARO

10DEZ2014 08:13

CÂMARA SECRETARIA



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 246/14

Altera e suprime itens constantes do Parágrafo Único do Artigo 13 do Projeto de Lei Complementar nº 246/14, que passam a ter a seguinte redação:

"Artigo 13 -

Parágrafo Único -

I - será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de férias e 13º salário, adicionais, gratificações ou carga suplementar de trabalho,

II - será objeto de revisão geral anual."

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 247/2014

PROCESSO Nº 14308

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 de Rio Claro).

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais 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, independente 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 por meio 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 de Níveis e Graus superiores, no cargo efetivo 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, representado por números;

c) Grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, 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 servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e Grau;

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

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

XV - Massa salarial: soma do vencimento 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 Geral de Cargos, constante do Anexo I desta Lei, 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, 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 Prefeitura Municipal, podendo exigir conhecimentos, habilitações ou títulos específicos, respeitados os requisitos mínimos definidos no Anexo I desta Lei.

§ 3º - Para os fins dos parágrafos anteriores, poderão ser destinadas vagas por conhecimentos, habilitações 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 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, 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 detalhadas dos cargos em Decreto.

Seção III

Da Remuneração

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

Parágrafo Único - As Tabelas de Vencimento do Anexo III estão fixadas de acordo com a jornada padrão do cargo definida nos Anexos I desta Lei, devendo as jornadas diferenciadas serem pagas proporcionalmente.

Artigo 8º - A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos 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.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

4.

Seção IV Da Jornada

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

Parágrafo Único- O acúmulo de cargos públicos autorizado pela Constituição Federal é admitido quando o somatório das jornadas do emprego municipal com o outro emprego público, municipal ou não, não ultrapassar 64 (sessenta e quatro) horas semanais.

Artigo 10 - Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, redefinindo sua jornada, observado o limite máximo de 40 horas semanais.

§ 1º- Assegura-se ao servidor o descanso mínimo de 12 (doze) horas entre os plantões.

§ 2º - O servidor em regime especial de trabalho (plantão) fará jus, se for o caso, ao adicional noturno, previsto em legislação específica.

CAPÍTULO III DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I Disposições Gerais

Artigo 11 - A Evolução Funcional nos cargos 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.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

5.

§ 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 Evolução Funcional ocorrerão anualmente, tendo seus efeitos financeiros em março do exercício seguinte, 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, 09 (nove) meses, ininterruptos ou não;

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.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

6.

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.

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

- I - possuir estabilidade no cargo;
- 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 administrativa transitada em julgado aplicando pena disciplinar de suspensão;
- IV - obtiver 02 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 03 (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.

§ 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, paternidade e adotante;
- III) da licença prêmio;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

7.

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 a 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;

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 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 06 (seis) meses após a publicação desta Lei;

II - deve ser utilizada em no máximo 05 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão;

III - deve ser iniciada após o ingresso do servidor na Prefeitura;

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.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

8.

§ 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 à Progressão Horizontal o servidor que:

- I - possuir estabilidade no cargo;
- 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 administrativa transitada em julgado aplicando pena disciplinar de suspensão;
- IV - obtiver 02 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
- V - não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências.

§ 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;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

9.

II) da licença nojo, gala, maternidade, paternidade e 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.

CAPÍTULO IV DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 20 - Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de proporcionar o aprimoramento dos métodos de gestão, a valorização do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, bem como a Evolução Funcional.

Parágrafo Único - Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas, a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Artigo 21 - O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Artigo 22 - A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I - Avaliação Funcional;

II - Assiduidade.

§ 1º - A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que estiver em exercício e terá pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 2º - Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

10.

I - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Artigo 23 - O Sistema de Avaliação de Desempenho será regido pelo Anexo VIII, observando-se:

I - a Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, assim considerado aquele que, legalmente, executa a coordenação e liderança sobre o avaliado;

II - o servidor será avaliado pela chefia a que esteja por mais tempo subordinado o avaliado, no decorrer do período compreendido pela avaliação;

III - na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior mediato.

Artigo 24 - O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que tiver exercido mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Artigo 25 - Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, constituída por 08 (oito) membros de servidores efetivos e respectivos suplentes, nomeados pelo Prefeito Municipal.

§ 1º - A Comissão deliberará por maioria qualificada de dois terços e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 2º - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I - julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho;

II - avaliar a pertinência dos cursos de qualificação iniciados antes, ou até 06 (seis) meses após a publicação desta Lei, e que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III - acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho;

IV - definir diretrizes, bem como orientar a chefia responsável pela avaliação dos servidores cedidos, nos termos do artigo 35 desta Lei.

§ 3º - São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do parágrafo anterior:

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

11.

I - o recurso deve ser protocolizado em até 05 (cinco) dias úteis, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

II - somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho;

III - o recurso só será provido quando a Avaliação de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver sido manifestamente injusta;

c) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 4º - A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I - utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado;

II - realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessária, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III - convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto;

IV - valer-se da Secretaria de Negócios Jurídicos, que ficará responsável por assessorar o processo de revisão relativo à Avaliação de Desempenho, mencionado no § 2º, I, acima.

Artigo 26 - Os trabalhos e a composição da Comissão de Gestão de Carreiras serão regulamentados por Decreto.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Do Enquadramento

Artigo 27 - Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade do Anexo IV desta Lei, observada as seguintes regras:

I - os cargos constantes da coluna "Situação Anterior" ficam com a denominação mantida ou alterada para a constante da coluna "Situação Nova";

II - ficam criados os cargos constantes na coluna "Situação Nova" sem correspondência na coluna "Situação Anterior".

Artigo 28 - Os atuais ocupantes dos cargos públicos do Município são enquadrados:

I - nos cargos definidos pelo Anexo IV ou VI, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei;