PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 006/2024

Institui o Plano de Carreira para os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos da Prefeitura Municipal de Embu-Guaçu, e dá outras providências.

JOSÉ ANTÔNIO PEREIRA, Prefeito Municipal de Embu Guaçu, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, apresenta a Câmara Municipal o seguinte Projeto de Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV dos Servidores efetivos da Secretaria Municipal de Infraestrutura e serviços urbanos fundamentado nos seguintes princípios:

I - Legalidade e segurança jurídica;

- Reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;

- Estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

Parágrafo único. O PCCV não se aplica aos casos de contratação temporária e aos ocupantes de cargo em comissão, bem como também não se aplica aos servidores externos ao quadro de servidores efetivos da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos.

Art. 2º - Para os fins desta Lei Complementar considera-se:

Servidor Público: a pessoa legalmente investida em cargo público, provido mediante concurso público;

I - Cargo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, disciplinada pelo regime estatutário;

II - Cargo em Comissão: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento;

III - Função de Confiança: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por meio de designação de servidor titular de cargo efetivo;

IV - Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada por meio de progressão vertical e horizontal nos Níveis e Graus superiores, no cargo;

V - Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro, imediatamente superior, na Tabela de Salário;

VI - Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro, imediatamente superior, na Tabela de Salário;

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

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, composto pelo vencimento-base, acrescida das demais vantagens pessoais;

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

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I
DA COMPOSIÇÃO DOS QUADROS DE CARGOS

Art. 3º- O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos abrange os cargos públicos que integram a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de

Infraestrutura e Serviços Urbanos conforme disposto na Lei Complementar nº 175/2022.

Parágrafo único. São cargos que integram a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos e nela lotados:

1. Almoxarife;
2. Armador;
3. Auxiliar de Almoxarife;
4. Borracheiro;
5. Calceteiro;
6. Carpinteiro;
7. Coletor de Lixo;
8. Coveiro;
9. Eletricista de Autos;
10. Eletricista;
11. Faxineiro;
12. Funileiro;
13. Jardineiro;
14. Lavador;
15. Mecânico;
16. Meio Oficial Mecânico;
17. Mestre de Obras;
18. Motorista;
19. Operador de Máquinas;
20. Operário;
21. Pedreiro;
22. Pintor de Autos;
23. Pintor;
24. Servente;
25. Torneiro Mecânico;
26. Valeteiro;
27. Vigilante.

SEÇÃO II
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 4º- As atribuições dos cargos são as constantes na Lei Complementar nº 175/2022, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e

responsabilidades cometidas ao servidor público em razão do cargo em que esteja investido.

SEÇÃO III
DA REMUNERAÇÃO

Art. 5º - O servidor será remunerado de acordo com Tabela constante na Lei Complementar nº 175/2022, conforme o seu Padrão e jornada de trabalho.

SEÇÃO IV
DA JORNADA

Art. 6º- A jornada-padrão de trabalho dos servidores pertencentes ao quadro da Secretaria de Infraestrutura está disposta na Lei Complementar nº 175/2022.

CAPÍTULO III
DO PLANO DE CARREIRA

SEÇÃO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º - A avaliação de desempenho tem como finalidade promover o desenvolvimento pessoal e funcional do servidor, visando o aprimoramento das potencialidades e a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Art. 8º - O processo de avaliação de desempenho compreenderá a aferição do nível de atuação do servidor, no que se refere aos aspectos comportamentais e profissionais.

Art. 9º - A avaliação de desempenho no período de estágio probatório, para fim de estabilidade no serviço público municipal, ocorrerá periodicamente, de acordo com a legislação aplicável.

Art. 10. O processo de avaliação de desempenho deverá compreender programas e projetos que oportunizem a melhoria de desempenho, através de ações de capacitação, como forma de assegurar o desenvolvimento dos recursos humanos.

SEÇÃO II
DA TRAJETÓRIA NA CARREIRA

Art. 11. O plano de evolução funcional, através de progressão horizontal e vertical, é o procedimento pelo qual proporciona aos servidores a possibilidade de ascensão na carreira.

Parágrafo único. O servidor público poderá evoluir, respeitados os interstícios mínimos desta Lei Complementar, de forma horizontal ou vertical.

Art. 12. As progressões horizontais e verticais devem ser analisadas, apuradas mediante preenchimento de requisitos e apresentação de comprovações, controladas processadas e efetivadas automaticamente pelo Setor de Recursos Humanos da Prefeitura, observados os critérios e requisitos desta Lei.

Art. 13. O servidor público será admitido no vencimento correspondente a carreira na justa conformidade da Lei Complementar nº 175/2022 por concurso público.

Art. 14. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar para evolução, passa para a classe de vencimento seguinte ou nível de vencimento superior, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento ou qualificação, conforme o caso.

Art. 15. As progressões serão processadas pelo Setor de Recursos Humanos da Prefeitura, e poderá contar com auxílio de Comissão de Avaliação de Desempenho, que deverá ser regulamentada na forma da lei.

SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 16. A progressão vertical é a movimentação das referências em ordem crescente, automaticamente, após o interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício de serviços públicos prestado.

Art. 17. O procedimento de Promoção Vertical por Antiguidade dos Servidores considerados nesta Lei obedecerá às seguintes condições:

I - Ser estável;
II - Estar no efetivo exercício do cargo de origem;
III - Ter cumprido os deveres funcionais;
IV - Não possuir mais que 10 (dez) faltas injustificadas no período apurado;
V - Não ter sofrido penalidade no âmbito da Administração Pública.

Art. 18. O interstício mínimo exigido na Evolução vertical considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

I - Das férias;
II - Da licença maternidade;
III - Da licença prêmio;
IV - Dos 06 (seis) meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

§ 1º - Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Vertical:

I - A nomeação para cargo em comissão;
II - A designação para função de confiança no Poder Executivo municipal; e
III - O afastamento para o exercício de mandato eletivo de vereador, Prefeito ou Vice-Prefeito.

§ 2º - Prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Vertical, o período em desvio de função e a lotação em Secretaria diversa.

Art. 19. A Administração garantirá, mediante inserção em tópico específico da Lei de Diretrizes Orçamentárias, previsão orçamentária que garanta os reflexos da promoção de que trata este capítulo na folha de pagamento de salários.

Art. 20. Na elevação de uma referência para outra imediatamente posterior serão considerados os valores dispostos na Lei Municipal nº 3.059/2021.

Art. 21. O primeiro procedimento específico de crescimento vertical ocorrerá em 31/01/2025.

SEÇÃO IV
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 22. O Crescimento Horizontal por Merecimento é a alteração de Nível àquele imediatamente seguinte ao ocupado, concedido por Ato do Prefeito Municipal e observados os procedimentos específicos e condicionado à disponibilidade orçamentária, de acordo com a regulamentação da presente lei.

Art. 23. Poderão concorrer ao procedimento de Crescimento Horizontal por Merecimento os Servidores que preencherem as seguintes condições:

I - Ser estável;
II - Estar no efetivo exercício do cargo de origem;
III - Ter cumprido os deveres funcionais, que terá seu resultado avaliado através da avaliação de desempenho, com resultado não inferior a 50% da pontuação;
IV - Não ter sofrido, nos 18 (dezoito) meses anteriores à realização do procedimento, penalidade funcional, ou ainda sofrido a sanção prevista no art. 35, II, da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1.994;
V - Servidores designados à função de confiança;

Art. 24. A promoção por merecimento será efetivada mediante avaliação das competências, habilidades e pelo desempenho das funções do cargo.

Parágrafo único. Entende-se por merecimento a demonstração por parte do servidor o fiel cumprimento de seus deveres e da eficiência no exercício do cargo, bem como da contínua atualização e aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades, avaliados mediante um conjunto de critérios e instrumentos específicos.

Art. 25. A promoção horizontal por merecimento não prejudica a referência alcançada pelo servidor pelas promoções verticais.

Art. 26. Para efeito de promoção horizontal por merecimento, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - Qualidade do trabalho (Pontuação de 0 à 10);
II - Produtividade (Pontuação de 0 à 10);
III - Iniciativa e presteza (Pontuação de 0 à 10);
IV -Assiduidade e pontualidade (Pontuação de 0 à 10);
V - Disciplina e zelo funcional (Pontuação de 0 à 10);
VI - Chefia e liderança e participação em órgão de deliberação coletiva (02 pontos);
VII - Aproveitamento em cursos ou programas de especialização; (02 pontos);

Parágrafo único. O Servidor aprovado não poderá utilizar a mesma documentação comprobatória do cumprimento dos requisitos acima para obtenção de pontos nos procedimentos subsequentes, exceto daquele referente aos incisos I à V.

Art. 27. A promoção horizontal por merecimento será concedida, observando-se o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível ocupado e o resultado satisfatório de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) quando da avaliação de desempenho.

Art. 28. A avaliação de desempenho do servidor de que trata esta Lei, será organizada por sua Chefia Imediata, que monitorará periodicamente a atuação individual e institucional, considerando-se a qualidade do trabalho desenvolvido, a produtividade, a assiduidade, a pontualidade a disciplina e o zelo funcional.

Parágrafo único. Poderá a Chefia imediata solicitar ao Chefe do Poder Executivo a composição de Comissão de Avaliação Desempenho.

Art. 29. O servidor que fizer jus à Progressão Horizontal, receberá 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente aos seus vencimentos.

Art. 30. O primeiro procedimento específico de crescimento horizontal ocorrerá até o dia 01/03/2025.

SEÇÃO V
DO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

Art. 31. Os servidores que, na data da publicação desta lei, estiverem no efetivo exercício do cargo de origem, serão automaticamente enquadrados no plano de carreira ora instituído, aproveitando-se o tempo de efetivo exercício no cargo em relação à referência.

Art. 32. Ficam asseguradas a todos os servidores ocupantes dos cargos efetivos de que trata esta lei, as vantagens pecuniárias de caráter pessoal, adquiridas em data anterior a esta Lei Complementar.

CAPÍTULO IV
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 33. A qualificação profissional do servidor deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com as atribuições do cargo, tendo por objetivo:

I - O desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;
II - O aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.

CAPITULO V
DAS VANTAGENS E BENEFICIOS

SEÇÃO I
DO AUXÍLIO FAMÍLIA

Art. 34. O auxilio família, calculado no valor de 7% (sete por cento) do menor salário base constante do anexo I, será concedido a todo servidor:

I - Por filhos menores de 18 (dezoito) anos, até o limite de 2 (dois) filhos;
II - Por filho inválido.

Parágrafo único. Compreende-se neste artigo os filhos de qualquer condição, os enteados, os adotivos e o menor que, mediante autorização judicial, viver sob a guarda e sustento do servidor.

Art. 35. A invalidez que caracteriza a dependência é a incapacidade total e permanente para o trabalho.

Art. 36. O pagamento do auxílio família será feito a partir da data em que for requerido.

SEÇÃO II
DA FOLGA DE ANIVERSÁRIO

Art. 37. Será concedido ao servidor o direito a gozar do benefício de uma folga no trabalho, no dia do seu aniversário, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem ou benefício pessoal.

§1º. O benefício de que trata o caput deverá ser usufruído exatamente no dia do aniversário de nascimento do servidor, vedada a transferência de sua fruição para outra data, salvo no caso de ano bissexto que deverá ser concedido no próximo dia útil.

§2º. Quando a data coincidir no sábado, domingo, feriado ou ponto facultativo, o servidor gozará do direito estabelecido no caput deste artigo no primeiro dia útil subsequente à data de seu aniversário.

§3º. A folga disposta no caput deste artigo não poderá ser utilizada para fins de compensação de falta.

§4º. O servidor perderá o direito ao benefício disposto no caput deste artigo, no ano em que seu aniversário ocorrer no mesmo período de gozo de férias, recesso ou qualquer outro tipo de licença.

Art. 38. Somente terá direito à folga, o servidor que comunicar previamente à chefia imediata, com antecedência de 05 (cinco) dias úteis antes da data de aniversário.

Parágrafo único. A não observância do caput deste artigo, pelo servidor aniversariante, implicará na perda do direito, não se admitindo a reposição.

Art. 39. Somente poderá obter o direito a folga aniversario, o servidor que:

I - Não tiver sofrido sanções administrativas no último ano.
II - Não tendo faltado ao serviço injustificadamente, por mais de 10 (dez) dias, consecutivos ou alternados.

III - Não constar em seu registro de ponto entradas tardias e saídas antecipadas, de forma reiterada por período, anteriores a data de aniversário.

CAPÍTULO VI
DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 40. Fica alterada a redação da Tabela constante do Anexo VI da Lei Municipal Complementar nº 175/2022, que passa a ser a seguinte:

BORRACHEIRO	Concurso Público de Ingresso	40	8	4
COLETOR DE LIXO	Concurso Público de Ingresso	40	8	36
COVEIRO	Concurso Público de Ingresso	40	8	5
JARDINEIRO	Concurso Público de Ingresso	40	8	8
MOTORISTA	Concurso Público de Ingresso	40	15	47
OPERADOR DE MÁQUINA	Concurso Público de Ingresso	40	15	21
OPERARIO	Concurso Público de Ingresso	40	8	222
PEDREIRO	Concurso Público de Ingresso	40	8	40
VALETEIRO	Concurso Público de Ingresso	40	8	10

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41. Será criada, por decreto, Comissão para realização dos procedimentos previstos nesta lei, constituída por representantes da Secretaria Municipal de Infraestrutura e representantes do Setor de Recursos Humanos.

Art. 42. O servidor poderá interpor recurso contra os atos determinados por esta lei, junto ao setor de recursos humanos do órgão de lotação, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data da publicação desta lei.

Art. 43. O Poder Executivo deverá editar os decretos necessários à regulamentação da presente lei, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de sua publicação.

Art. 44. As despesas resultantes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir créditos suplementares se necessário.

Art. 45. Esta lei entrará em vigor em 01/01/2025, revogadas as disposições em contrário.

Embu-Guaçu aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE EMBU-GUAÇU
COMPROMISSO COM A NOSSA GENTE
GESTÃO 2021/2024

Assinado de forma digital por JOSE ANTONIO PEREIRA:08960406821
Dados: 2024.03.29 15:23:45 -03'00'

José Antônio Pereira
Prefeito Municipal

Publicada e Registrada na Secretaria Municipal de Governo, aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.

JUSTIFICATIVA PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 006/2024

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vereadores de Embu Guaçu.

Considerando a importância vital da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos na gestão, manutenção e desenvolvimento adequado do município de Embu-Guaçu, reconhecemos a necessidade de estabelecer um Plano de Carreira para seus servidores efetivos.

Um Plano de Carreira oferece aos servidores da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos a perspectiva de crescimento profissional e remuneratório, incentivando o engajamento e a dedicação ao serviço público.

Servidores motivados e capacitados tendem a desempenhar suas funções de forma mais eficiente e eficaz, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços prestados pela Secretaria Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbanos. Isso reflete diretamente na qualidade de vida dos cidadãos e no desenvolvimento sustentável do município.

Ao oferecer um plano estruturado de desenvolvimento profissional, a Prefeitura de Embu-Guaçu torna-se mais atrativa para profissionais qualificados, permitindo a retenção de talentos e evitando a perda de servidores experientes para outros municípios ou setores.

Limitado ao exposto, renovo protestos de elevada consideração e apreço a todos os integrantes dessa Casa Legislativa.

Embu-Guaçu aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE EMBU-GUAÇU
COMPROMISSO COM A NOSSA GENTE
GESTÃO 2021/2024

Assinado de forma digital por JOSE ANTONIO PEREIRA:08960406821
Dados: 2024.03.29 15:23:58 -03'00'

José Antônio Pereira
Prefeito Municipal

Publicada e Registrada na Secretaria Municipal de Governo, aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

PLANO DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES EFETIVOS DA SECRETARIA DE INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS URBANOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE EMBU GUAÇU					
ART.39 ALTERAÇÃO NA TABELA ANEXO VI DA LEI COMPLEMENTAR 175/2022					
ESTUDO DE IMPACTO FINANCEIRO SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO					
CARGO	**OCUPANTES DO CARGO**	**SALÁRIO ATUAL**	**TOTAL**	**NOVO SALÁRIO**	**TOTAL**
BORRACHEIRO	2	R$ 1.575,71	R$ 3.151,42	R$ 1.721,82	R$ 3.443,64
COLETOR DE LIXO	5	R$ 1.529,82	R$ 7.649,10	R$ 1.721,82	R$ 8.609,10
COVEIRO	5	R$ 1.529,82	R$ 7.649,10	R$ 1.721,82	R$ 8.609,10
JARDINEIRO	1	R$ 1.485,26	R$ 1.485,26	R$ 1.721,82	R$ 1.721,82
MOTORISTA	20	R$ 1.881,48	R$ 37.629,60	R$ 2.117,63	R$ 42.352,60
OPERADOR DE MÁQUINA	3	R$ 1.881,48	R$ 5.644,44	R$ 2.117,63	R$ 6.352,89
OPERARIO	105	R$ 1.442,00	R$ 151.410,00	R$ 1.721,82	R$ 180.791,10
PEDREIRO	1	R$ 1.575,71	R$ 1.575,71	R$ 1.721,82	R$ 1.721,82
	142		R$ 216.194,63		R$ 253.602,07
FOLHA MENSAL ATUAL R$395.241,11 (com encargos e vale refeição)					
FOLHA MENSAL APÓS AUMENTO R$ 505.908,62					
TOTAL NO ANO 2025 (13º + 1/3 DE FÉRIAS + ENCARGOS) R$ 6.576.812,07					
TOTAL NO ANO 2026 (13º + 1/3 DE FÉRIAS + ENCARGOS) R$ 6.647.362,04					

PLANO DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES EFETIVOS DA SECRETARIA DE INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS URBANOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE EMBU GUAÇU
ESTUDO DE IMPACTO FINANCEIRO SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO
121 SERVIDORES EFETIVOS EM 29/03/2024 **(176 CARGOS COMPREENDIDOS NA LEI)**

FOLHA MENSAL ATUAL R$395.241,11 (com encargos e vale refeição)
PROMOÇÃO VERTICAL - R$ 25.295,43(ESTIMATIVA) ART. 20 elevação de referência no percentual de 5% automaticamente, a cada 5 anos de efetivo exercício
PROMOÇÃO HORIZONTAL - R$ 50.590,86(ESTIMATIVA) ART. 28 alteração de nível no percentual de 10% por merecimento, a cada 4 anos mediante avaliação satisfatória
SALÁRIO FAMÍLIA - R$84.093,35 ART. 42 auxilio concedido de 7% do menor salário base até o limite de 2 filhos
FOLHA MENSAL COM SALÁRIO FAMÍLIA R$590.001,97 (com encargos e vale refeição)

Embu-Guaçu aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE EMBU-GUAÇU
COMPROMISSO COM A NOSSA GENTE
GESTÃO 2021/2024

Assinado de forma digital por JOSE ANTONIO PEREIRA:08960406821
Dados: 2024.03.29 15:24:29 -03'00'

José Antônio Pereira
Prefeito Municipal

Publicada e Registrada na Secretaria Municipal de Governo, aos 29 (vinte e nove) dias do mês de Março de 2024.