**A MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE, NO USO DAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, FAZ SABER QUE O EGRÉGIO PLENÁRIO, EM SUA DÉCIMA PRIMEIRA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA, DA TERCEIRA SESSÃO LEGISLATIVA DA DÉCIMA TERCEIRA LEGISLATURA, REALIZADA NO DIA 27 DE JUNHO DE 2.023, APROVOU EM SEGUNDA DISCUSSÃO E ELA PROMULGA A SEGUINTE:**

# RESOLUÇÃO Nº 09/2023

**Dispõe sobre o Plano de Evolução das Carreiras da Câmara Municipal da Estância Balneária de Praia Grande e dá outras providências.**

**Art. 1º.** Fica instituído o plano de evolução dos servidores públicos efetivos da Câmara Municipal, indicados no Anexo I.

**§1º.** A jornada semanal fixada no anexo a que se refere o caput deste artigo e a retribuição mensal proporcional, pode ser adequada à necessidade da Câmara Municipal, quando da publicação dos editais de concurso público.

**§2º** - Servidores públicos efetivos admitidos mediante aprovação em concurso público, cujo edital do certame tenha disponibilizado vagas com jornada de trabalho semanal inferior ou superior ao referencial de jornada do cargo, deverão ter o vencimento calculado de forma proporcional à quantidade de horas.

**Art. 2º.** Na gestão de pessoas, a Câmara Municipal atenderá ao princípio da valorização do servidor público, investindo na sua capacitação, no seu aprimoramento e na sua atualização profissional.

**Art. 3º.** Para efeito desta Resolução, considera-se:

**I** - CARREIRA: série de colocações de valorizações progressivas horizontais e verticais de vencimento, para operacionalizar a passagem a níveis superiores ou a classes posteriores, em sistema de evolução funcional;

**II** - CLASSE: elemento de diferenciação progressiva do vencimento, em linha horizontal, identificada pelas letras "A" até "L", indicando cada posição correspondente de valor, do menor para o maior, respeitando a ordenação alfabética;

**III** - ENQUADRAMENTO: processo através do qual é definido ao servidor público efetivo, em decorrência dos critérios fixados na norma, o seu correspondente nível e classe no grupo ocupacional em que seu cargo público esteja inserido;

**IV** - EXERCÍCIO: desempenho das funções, atribuições, atividades e responsabilidades fixadas para o cargo ou função pública;

**V** - EXERCÍCIO FINANCEIRO: é o período em que ocorrem as operações contábeis e financeiras do ente público, iniciando no dia 1º de janeiro e encerrando no dia 31 de dezembro do mesmo ano;

**VI** - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: consiste nos processos de progressão vertical ou horizontal na carreira;

**VII** - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos públicos efetivos, com semelhantes requisitos de investidura, ou responsabilidades, ou volume de atribuições, vinculados a uma mesma tabela de valorização vertical e horizontal de vencimento, observada a jornada de trabalho semanal;

**VIII** - MASSA SALARIAL: somatória do vencimento mensal dos servidores efetivos que integram o mesmo grupo ocupacional;

**IX** - NÍVEL: designação indicativa da posição em que se encontra o vencimento do servidor público, na hierarquia vertical da tabela de vencimento, expresso em números romanos de "I" até "III", do menor para o maior valor;

**X** - EVOLUÇÃO HORIZONTAL: é a progressão do servidor público de uma classe para outra posterior, no mesmo nível em que se encontra enquadrado, na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence;

**XI** - EVOLUÇÃO VERTICAL: é a progressão do servidor público de um nível inferior para outro imediatamente superior na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence, observada a mesma classe em que estava enquadrado no nível abaixo;

**XII** - TABELA DE VENCIMENTO: representação ilustrativa organizada da demonstração numérica do valor de vencimento correspondente a cada classe e nível de cada nível de um grupo ocupacional.

**XIII** – JORNADA SEMANAL REFERENCIAL: representa o valor da referência salarial para a jornada semanal de trabalha sugerida na criação do cargo, a disponibilização de jornadas distintas àquelas indicadas na criação do cargo deve proporcionar o pagamento de vencimento diretamente proporcional ao fixado para a jornada semanal utilizada como referência para o cargo, inclusive na escala evolutiva do grupo ocupacional.

**Art. 4º.** O plano de evolução funcional, através de progressão horizontal e vertical, é o procedimento pelo qual a Câmara Municipal proporciona aos servidores efetivos a possibilidade de ascensão na carreira.

**Parágrafo único** - O servidor público poderá evoluir, respeitados os interstícios mínimos desta Resolução, de forma horizontal e vertical em seu grupo ocupacional, desde que preencha os requisitos.

**Art. 5º.** As progressões horizontais devem ser analisadas, apuradas, controladas processadas e efetivadas automaticamente pelos órgãos competentes da Câmara Municipal, observados os critérios e requisitos desta Resolução.

**Parágrafo único** – Os servidores públicos aprovados no estágio probatório poderão progredir após 3 (três) anos de estabilidade no cargo efetivo em que se deu a aprovação.

**Art. 6º.** As progressões verticais devem ser requeridas pelos servidores públicos efetivos, mediante preenchimento de requisitos e apresentação de comprovações, consoante os critérios previstos nesta Resolução.

**Art. 7º.** A progressão horizontal obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 12 (doze) classes, representadas por letras, em ordem alfabética e crescente, a partir da letra "A" até a letra "L", do menor valor para o maior valor de vencimento:

**I** - A valorização das classes posteriores do primeiro nível, em relação às classes anteriores do primeiro nível será de 4%;

**II** - A valorização das classes posteriores do segundo nível, em relação às classes anteriores do segundo nível será de 4,5%;

**III** - A valorização das classes posteriores do terceiro nível, em relação às classes anteriores do terceiro nível será de 5%.

**IV** - A valorização das classes posteriores do quarto nível, em relação às classes anteriores do quarto nível será de 5,5%.

**Art. 8º.** A progressão vertical obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 4 (quatro) níveis, representados por números romanos, em ordem crescente, a partir do "I" até o "IV", do menor valor para o maior valor:

**Parágrafo único -** A valorização do nível superior em relação ao nível inferior será de 10%.

**Art. 9º.** O servidor público efetivo será admitido no vencimento correspondente à classe "A", do nível "I", do grupo ocupacional do respectivo cargo objeto de concurso público.

**Parágrafo único –** Durante os três anos de estágio probatório, o servidor não poderá evoluir para outra classe ou nível.

**Art. 10.** Compete à Mesa Diretora, representada pelo Presidente da Câmara, planejar o orçamento da Câmara Municipal, considerando as possibilidades de evoluções funcionais para o próximo exercício.

Parágrafo único – No início de cada exercício a Mesa Diretora, representada pelo Presidente da Câmara, declarará as disponibilidades financeiras para progressões verticais e horizontais, distribuindo os recursos proporcionalmente entre as massas salariais de cada grupo ocupacional.

**Art. 11.** Os servidores aptos à progressão deverão ser classificados por grupo ocupacional e massa salarial, de acordo com os seguintes critérios:

**I -** Para a progressão horizontal deverá obter média calculada a partir das notas das 3 (três) avaliações permanentes de desempenho aplicadas no período, atingindo no mínimo 80 (oitenta) pontos, na média, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

**a)** ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

**b)** possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

**II -** Para a progressão vertical deverá obter pontuação de qualificação, atingindo no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

**a)** ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

**b)** possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

**Art. 12.** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Resolução 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. 13.** As listas de progressão serão apuradas mensalmente, em relação ao mês anterior, relativamente à verificação e confirmação do preenchimento dos requisitos para evolução vertical ou horizontal.

**§1º.** A divulgação da lista de classificados para a progressão horizontal ou vertical deve observar o princípio da publicidade.

**§2º.** As listas considerarão para efeito de classificação as maiores médias das avalições permanentes de desempenho ou maiores pontuações de qualificação, a depender do tipo de evolução, partindo das maiores para as menores.

**§3º.** Os servidores públicos que não atingirem a média ou pontuações mínimas não serão classificados para as evoluções funcionais.

**Art. 14.** As progressões verticais ou horizontais terão seus efeitos financeiros iniciados em até três meses a contar do:

**I** - Preenchimento dos requisitos, para evolução horizontal, respeitado seus critérios temporais de concessão;

**II** - Requerimento e apresentação dos títulos e certificados, para a evolução vertical, respeitado seus critérios temporais de concessão.

**§1º.** A declaração de indisponibilidade financeira para a efetivação das evoluções verticais e horizontais implicará na criação de um banco de dados de servidores aptos e classificados às progressões, os quais aguardarão declaração de disponibilidade financeira para evoluírem, em lista consolidada de espera.

**§2º.** A lista consolidada de espera de que trata o §1º poderá alterar a ordem de classificação dos servidores aptos à evolução.

**§3º.** A partir da declaração de disponibilidade financeira, ocorrerão primeiramente as implementações das progressões dos servidores aptos e classificados, observadas as maiores médias ou pontuações para a massa salarial do grupo ocupacional, considerando lista de classificação consolidada no banco de dados de espera, de que tratam os parágrafos anteriores.

**§4º.** Os servidores que evoluírem nos termos previstos nos parágrafos anteriores não terão o efeito retroativo à data do preenchimento dos requisitos, no caso de evolução horizontal, ou do requerimento, no caso de evolução vertical.

**Art. 15.** As progressões serão processadas pelo órgão competente da Câmara Municipal, com auxílio da Comissão de Gestão de Carreira, publicando-se lista de classificação para cada grupo e massa de servidores públicos do quadro da Câmara Municipal, aptos à progressão horizontal ou vertical, em consonância com a Secretaria Geral.

**§1º.** Os efeitos financeiros serão implementados em folha de pagamento pela área de pessoal, retroagindo à data do preenchimento dos requisitos, no caso da evolução horizontal, ou à data do requerimento, no caso da evolução vertical.

§3º. No caso de evolução de servidores em lista consolidada de espera, deverá ocorrer a publicação da ordem de classificação de todos os servidores aptos e classificados no período.

**Art. 16.** A ocorrência de indisponibilidade orçamentária ou financeira que impeça as evoluções deverá ser declarada por ato da Mesa Diretora, representada pelo Presidente da Câmara, fundamentado e motivado tecnicamente pelas áreas competentes, e não poderá desrespeitar os direitos de progressão fixados nesta Resolução.

**Parágrafo Único:** As hipóteses para declaração de indisponibilidade orçamentária que impeçam a evolução funcional dos servidores habilitados, somente poderão ocorrer:

**I-** Quando o gasto de pessoal ultrapassar o limite previsto no art. 20, III, "a", da LC 101/2000.

**II-** Quando exceder o limite de 70% com gasto de pessoal, imposto pelo artigo 29-A, §1º, da Constituição Federal de 1988.

**DA EVOLUÇÃO HORIZONTAL**

**Art. 17.** A evolução horizontal é a passagem de uma classe para outra imediatamente subsequente, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação Permanente de Desempenho.

**§1º.** A evolução horizontal, sempre por mérito, e decorrente de Avaliação Permanente de Desempenho, será efetuada a cada período de trinta e seis meses, para o enquadramento dos servidores nas classes identificadas da letra "A" a "L", dos níveis I a IV de cada grupo ocupacional a que se refere o Anexo I, desta Resolução.

**§2º.** O encerramento de um período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho implica no início de outro período de 36 (trinta e seis) meses de avalição permanente de desempenho, sem que nenhum efeito das avaliações de um período possa ser utilizado no período subsequente.

**Art. 18.** Estará habilitado à evolução horizontal o servidor efetivo que:

**I -** Possuir estabilidade;

**II** - Tiver cumprido interstício mínimo de 3 (três) anos na mesma classe em que se encontra;

**III** - Não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar.

**Parágrafo único -** O servidor designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir horizontalmente.

**Art. 19.** A progressão será acompanhada pela Comissão de Gestão de Carreiras e dependerá do resultado das aplicações, pela Comissão de Avaliação de Desempenho e/ou Secretário Geral, a depender de cada caso, das Avaliações Permanentes de Desempenho.

**Art. 20.** A Avaliação Permanente de Desempenho será aplicada anualmente e terá validade apenas para o triênio utilizado como base para a evolução horizontal.

**Art. 21.** Aplicar-se-á como critério para a evolução horizontal, a obtenção de nota mínima de 80 (oitenta) pontos, na média das três avaliações permanentes de desempenho, as quais deverão ser aplicadas anualmente a partir do enquadramento inicial previsto nesta Resolução.

**Art. 22.** Somente progredirão de classe os servidores que obtiverem nas 3 (três) últimas avaliações anuais a média de pontuação igual ou superior a 80% (oitenta por cento), respeitada a ordem de classificação.

**Art. 23.** Os servidores públicos em estágio probatório, quando aprovados, computarão o tempo transcorrido para efeito da primeira evolução horizontal, da classe "A" do nível I para a classe "B" do nível I.

**Parágrafo único** – A aprovação nos critérios da avaliação especial de estágio probatório, por regramento próprio, substitui a Avaliação Permanente de Desempenho, para efeito da primeira evolução da carreira, da classe "A" do nível I para a classe "B" do nível I.

**Art. 24.** Caso não alcance a exigência mínima do merecimento, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir 3 (três) anos para efeito de nova apuração de média voltada à evolução horizontal.

**Art. 25.** As avaliações permanentes de desempenho serão apuradas anualmente, por 3 (três) anos, e o resultado da média obtida será usado para efeito de classificação

para evolução horizontal, a partir dos servidores com maiores médias até os servidores com menores médias.

**DAS AVALIAÇÕES**

**Art. 26.** A Avaliação Permanente de Desempenho deverá se basear nos seguintes princípios:

**a)** pontualidade/assiduidade;

**b)** responsabilidade;

**c)** sustentabilidade no trabalho;

**d)** iniciativa;

**e)** disciplina;

**f)** produtividade/qualidade;

**g)** asseio/adequação das vestimentas;

**h)** controle e inteligência emocional;

**i)** eficiência;

**j)** efetividade dos resultados e entregas.

**Art. 27.** Fica instituído o formulário de Avaliação Permanente de Desempenho do Anexo II.

**Art. 28.** A Avaliação Permanente de Desempenho deve ser aplicada durante o último mês do período objeto de avaliação.

**Parágrafo único** – A avaliação de que trata o caput será adiantada em no máximo 90 (noventa) dias, quando se tratar do último ano de avaliação do triênio.

**Art. 29.** Os servidores efetivos serão avaliados, na presença dos mesmos, por Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída por número ímpar de membros, formada por, no mínimo, três servidores efetivos das posições hierarquicamente superiores do organograma da Câmara Municipal, incluindo os servidores efetivos nomeados para cargos de provimento em comissão de Direção ou designados para funções gratificadas, no nível hierárquico da Secretaria Geral.

**§1º.** A comissão de avaliação de desempenho terá um Presidente da Comissão, um Secretário da Comissão e os membros da comissão, que atribuirão as notas no formulário observando o entendimento da maioria, sem prejuízo de se anotar, apenas para registro, eventual divergência justificada da minoria.

**§2º.** Os servidores efetivos designados para o exercício de função gratificada de Ouvidor-Encarregado de Dados, Controlador Interno Chefe e Procurador Chefe, ou nomeados para cargos de provimento em comissão de Diretor de Departamento, serão avaliados apenas pelo Secretário Geral, utilizando-se no que se aplica o formulário de avaliação anexo.

**§3º.** Os servidores efetivos designados para o exercício de funções gratificadas vinculadas aos Departamentos, serão avaliados pela Comissão de Avaliação de Desempenho a que se refere o caput deste artigo.

**Art. 30.** A pontuação de cada avaliação será classificada da seguinte maneira:

**I** - Excelente – entre 90 a 100 pontos;

**II** - Bom – entre 80 a 89 pontos;

**III** - Regular – entre 60 a 79 pontos;

**IV** - Recuperável – entre 50 a 59 pontos;

**V** - Insuficiente – abaixo de 50 pontos.

**Art. 31.** A contar da ciência do resultado da avaliação permanente de desempenho, após manifestação do Secretário Geral, o servidor terá 05 (cinco) dias para encaminhar recurso à Comissão de Gestão de Carreiras.

**Art. 32.** No caso de nota final da avaliação do servidor inferior a 50 pontos, deverá ser instaurado procedimento administrativo cabível, para apuração do desempenho, a fim de evitar prejuízos ao erário garantindo-se o direito do contraditório e da ampla defesa.

**Art. 33.** A avaliação deverá ser encaminhada à Comissão de Avaliação de Desempenho, sendo que em até 15 (quinze) dias corridos deverá ser devolvida devidamente preenchida.

**DA EVOLUÇÃO VERTICAL**

**Art. 34.** A evolução vertical é a passagem de um nível para outro imediatamente superior, mediante pontuação mínima obtida através de qualificação, mantida a mesma classe.

**Parágrafo único** – A passagem para a classe posterior, no momento da evolução vertical, dependerá do atendimento aos requisitos específicos daquele tipo de evolução, podendo ocorrer, nessa hipótese, de forma concomitante à evolução prevista neste artigo.

**Art. 35.** Está habilitado à progressão vertical o servidor efetivo que, cumulativamente:

**I** - Tiver estabilidade;

**II** - Houver exercido as atribuições da posição efetiva pelo interstício de 3 (três) anos no nível imediatamente anterior ao da evolução;

**III** - Não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar de repreensão, aplicada por escrito, ou mais grave;

**IV** - Houver obtido qualificação profissional, atingindo no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos, seguindo a pontuação e as exigências dispostas no Anexo III.

**Parágrafo único** - O servidor designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir verticalmente.

**Art. 36.** A qualificação utilizada para a progressão vertical não poderá ter sido exigida como requisito para o vínculo efetivo objeto de concurso público.

**Art. 37.** A cada tipo de qualificação prevista no Anexo III, será atribuída pontuação, a qual será utilizada para efeito de classificação dos servidores com mais pontos até os servidores com menos pontos, da mesma massa salarial do grupo ocupacional.

**Art. 38.** A qualificação exigida para a progressão vertical, nos termos fixados pelo Anexo III, pode ser obtida mediante a obtenção de no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos.

**§1º.** O cômputo dos 25 (vinte e cinco) pontos de que trata o caput desse artigo poderá considerar a somatória de pontos de qualificações distintas, respeitando eventuais limites fixados no Anexo III.

**§2º.** A qualificação deve ser pertinente às atribuições do servidor público efetivo ou às competências dos órgãos que compõem a Câmara Municipal, de acordo com manifestação da Comissão de Gestão de Carreiras e da Secretaria Geral.

**§3º.** A Graduação e a Titulação:

**I** - Deve ser reconhecida pelo Ministério da Educação;

**II** - Tem validade indeterminada para os fins desta Resolução;

**III** - Não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução de nível da carreira;

**IV** - Não podem ser utilizadas para obtenção de benefícios relativos à titulação previstos em outras resoluções ou leis municipais; e

**V** - Não pode ter sido utilizada como requisito de ingresso no concurso público.

**§ 4º.** A Capacitação:

**I** - Deve ser:

**a)** aprovada pelo respectivo superior hierárquico, quando relativos a servidores ligados aos seus órgãos, e, em todos os casos, em conjunto com a Secretaria Geral;

**b)** aprovada pela Comissão de Gestão de Carreiras e Secretaria Geral, após o término do curso, nos casos em que tenha sido iniciada antes da publicação desta Resolução.

**II** - Deve ser utilizada em no máximo 6 (seis) anos, contados da data do certificado de conclusão;

**III** - Pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos oferecidos pela Câmara Municipal; e

**IV** - Não pode, a mesma qualificação, ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução vertical.

**§5º.** O servidor deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso.

**§6º.** O servidor que se habilitar à evolução vertical e não se beneficiar da mesma por indeferimento motivado na inexistência de disponibilidade orçamentária ou financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados, independentemente do prazo estabelecido no inciso II do parágrafo 4º deste artigo, para pleitear novamente evolução vertical.

**§7º.** O indeferimento de progressão vertical por indisponibilidade financeira deverá ser realizado pelo Presidente da Câmara, fundamentada e motivadamente em estudo técnico.

**§8º.** A qualificação deve ser pertinente às atribuições do servidor efetivo, às atividades da função de confiança ou gratificada, ou às competências do órgão.

**Art. 39.** A Câmara Municipal em conjunto com os servidores, promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação entre outras ações.

**Art. 40.** Não serão admitidos certificados relativos a qualificações exigidas como pré-requisito para ingresso no cargo ou utilizados para a obtenção de outra vantagem pecuniária, gratificação ou benefício similar, disciplinada em outra norma municipal.

**Art. 41.** Poderão ser admitidos certificados relativos a qualificações exigidas para a designações precárias de funções gratificadas ou de confiança, previstas em Resolução específica.

## DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

**Art. 42.** A Comissão de Gestão de Carreira possuirá 3 (três) membros nomeados pelo Presidente da Câmara, sendo 1 (um) Presidente e 2 (dois) membros, admitida a sua recondução para a função, tendo por suas competências:

**I -** difundir a disciplina legal, os requisitos e critérios, para as evoluções horizontais e verticais dos servidores efetivos da Câmara Municipal;

**II -** o acompanhamento dos processos de progressão horizontal e vertical, e de avaliação de desempenho permanente;

**III -** o julgamento de recursos dos servidores públicos contra a avaliação permanente de desempenho;

**IV -** o recebimento e análise de recursos e pedidos de esclarecimento, de qualquer espécie, que se refiram à aplicação das disciplinas do plano de carreira;

**V -** a aprovação das capacitações já iniciadas antes da vigência da presente Resolução, em consonância com a Secretaria Geral da Câmara;

**VI -** a apreciação de recursos contra o indeferimento dos pedidos de evolução vertical, exceto quando motivada por indisponibilidade orçamentária ou financeira;

**VI -** o acompanhamento dos processos de classificação dos servidores aptos às evoluções.

**Art. 43.** A comissão será obrigatoriamente composta por servidores efetivos do Poder Legislativo.

**Parágrafo único** - A Comissão de Gestão de Carreiras poderá realizar diligências junto aos órgãos, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

**Art. 44.** São regras para o processamento e julgamento dos recursos:

**I** - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias da tomada de ciência, pelo servidor público, do resultado final de sua avaliação de desempenho, após manifestação do Secretário Geral;

**II** - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias da ciência, pelo servidor público, do indeferimento do seu pedido de evolução vertical;

**III** - somente o servidor público interessado poderá recorrer;

**IV** - o recurso será julgado em até 15 (quinze) dias após protocolado; e

**V** - votação não secreta e exposição de motivos.

**DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 45.** As regras de enquadramento deste plano de carreira se aplicam exclusivamente aos servidores titulares de cargo efetivo que estejam devidamente nomeados e em exercício na data de publicação desta norma.

**Art. 46.** O aumento de requisitos e do nível de escolaridade das posições efetivas do quadro da Câmara Municipal não prejudica o direito adquirido dos servidores nomeados antes da vigência da presente Resolução.

**Art. 47.** Os servidores efetivos da Câmara Municipal, a partir da aprovação e publicação desta Resolução, farão jus exclusivamente aos benefícios e vantagens previstas no regime jurídico único dos servidores públicos municipais e às vantagens de evolução deste plano de carreira.

**§1º.** A vantagem pecuniária concedida a título de adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento dos servidores públicos da Câmara Municipal que atingem 17 (dezessete) anos de serviço público, instituído pela Lei Complementar nº 20, de 20 de agosto de 1992 e a gratificação de qualificação instituída pela Resolução-MD nº 11, de 16 de dezembro de 2021 , serão reunidos no vencimento, em parcela única, tornando-se o vencimento base, para efeito de enquadramento em uma Classe e Nível, devendo ser assegurado no ato do enquadramento a melhor possibilidade de nível e classe para proporcionar futuras evoluções verticais e horizontais na escala evolutiva representada no grupo ocupacional ao qual estiver vinculado o cargo.

**§2º.** O adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento dos servidores públicos da Câmara Municipal que atingem 17 (dezessete) anos de

serviço público, instituído pela Lei Complementar nº 20, de 20 de agosto de 1992, deve ser utilizado proporcionalmente a cada ano de efetivo serviço público na Câmara Municipal, para efeito de enquadramento no nível e classe, nos casos dos servidores que ainda não completaram o tempo mínimo exigido para sua concessão, devendo ser assegurado no enquadramento a melhor possibilidade de nível e classe para proporcionar futuras evoluções na carreira, dentro do grupo ocupacional ao qual estiver vinculado o cargo.

**§3º.** As demais vantagens permanentes incorporadas mediante normas de aplicação exclusiva em favor dos servidores efetivos da Câmara Municipal, de iniciativa legislativa da Mesa Diretora da Câmara Municipal, desde que não tenham natureza transitória e precária, deverão ser reunidas e pagas a título de vantagem pessoal, em evento específico da folha de pagamento, não sendo utilizadas para efeito de enquadramento em uma Classe e Nível.

**§4º.** As vantagens permanentes concedidas e incorporadas mediante normas de aplicação do regime jurídico único dos servidores públicos municipais, de iniciativa legislativa do Chefe do Poder Executivo, permanecerão em parcela destacada dos vencimentos observando a rubrica indicada no regime jurídico único dos servidores públicos municipais, não sendo utilizadas para efeito de enquadramento em uma Classe e Nível.

**§5º.** Exclusivamente no enquadramento deste plano de carreira, de forma excepcional, enquanto regramento de transição, poderão ser realizados enquadramentos nos níveis superiores ao I do grupo ocupacional ao qual se vincula o cargo do servidor público, desde que pelo critério de valor e de maior possibilidade de progressões futuras, incluídos nesta exceção os servidores em estágio probatório, os quais a despeito da alteração de referência permanecerão sob

o regramento da avaliação especial de desempenho para o estágio probatório, aguardando aprovação para estabilidade.

**Art. 48.** Os atuais ocupantes de posições de provimento efetivo da Câmara Municipal são enquadrados:

**I** - na classe "a" do nível I: servidores em estágio probatório, ressalvada as exceções previstas nesta norma;

**II** - na classe que mais se aproxime do valor de seu vencimento, considerando todas as parcelas permanentes reunidas, considerando a disciplina prevista nesta norma.

**§1º.** O enquadramento deverá ocorrer conforme o grupo ocupacional definido no Anexo I, considerando o cargo de provimento efetivo ocupado na data da publicação desta Resolução.

**§2º.** O enquadramento ocorrerá nas posições definidas pela tabela de vencimento, instituída por lei específica.

**§3º.** O enquadramento ocorrerá no Nível definido pela tabela de vencimento que possibilitar maior oportunidade de futuras progressões verticais e horizontais.

**§4º.** Quando o vencimento, após a reunião de todas as parcelas fixas e permanentes que integram os vencimentos, formando uma parcela única, não corresponder à alguma das hipóteses de Nível e Classe da tabela de vencimento do Grupo Ocupacional, o servidor ainda será considerado integrante daquele Grupo Ocupacional, para efeito das disciplinas desta Resolução.

**§5º.** O servidor enquadrado sem a respectiva representação ilustrativa do Grupo Ocupacional, após a reunião dos vencimentos permanentes em parcela única de vencimento, enquanto salário-base, preservará o direito de evoluir horizontal e verticalmente, observando, para tanto, o percentual fixo da evolução de seu Nível e o percentual de valorização horizontal de sua Classe prevista na representação de seu grupo.

**Art. 49.** O titular de cargo de provimento efetivo que ainda esteja em estágio probatório, obrigatoriamente ficará enquadrados no nível "I", classe "A" do grupo ocupacional, ressalvada as exceções previstas nesta norma.

**Art. 50.** Serão consideradas para o enquadramento proveniente da implantação do presente plano de carreira, as qualificações que o servidor detenha e que ensejaram a concessão da gratificação de qualificação instituída pela Resolução-MD nº 11, de

16 de dezembro de 2021, as quais não mais poderão ser utilizadas para qualquer progressão deste plano.

**§1º.** As graduações e demais qualificações e especializações que o servidor detenha e que já tenham sido utilizadas para benefícios permanentes de carreira, devidamente incorporados, terão seus valores utilizados para efeito de reunião dos vencimentos em parcela única de vencimento, no enquadramento, impedindo-se sua dupla utilização para outros benefícios, ressalvadas os requisitos de escolaridade de funções.

**§2º.** Quanto às graduações existentes, compatíveis com as atribuições do cargo efetivo, ainda não utilizadas para benefícios e vantagens de carreira, poderão ser utilizadas para a primeira progressão vertical, desde que não tenham sido requisito para o cargo efetivo e que não tenham sido utilizadas para a percepção de qualquer vantagem permanente incorporada ou regra de enquadramento.

**Art. 51.** O enquadramento dos servidores efetivos ocorrerá a partir da aprovação desta Resolução.

**Art. 52.** A primeira progressão horizontal ordinária, de classe ou de nível, ou de classe e nível, só poderá ocorrer após 3 (três) anos, a contar do início de vigência desta Resolução, ressalvados:

**I** - Os enquadramentos imediatos previstos nesta Resolução;

**II** - Os servidores que se encontram no curso do estágio probatório, os quais, se aprovados no estágio probatório, passam automaticamente para a classe subsequente do mesmo nível.

**Art. 53.** A primeira progressão vertical ordinária, de nível, só poderá ocorrer após 3 (três) anos, a partir da publicação da presente Resolução.

**Art. 54.** O termo inicial para a apuração do prazo necessário para as evoluções horizontais e verticais previstas nesta Resolução serão contados a partir da efetivação dos enquadramentos nela disciplinados.

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 55.** Constará do demonstrativo de vencimentos o nível e a classe em que estiver enquadrado o servidor efetivo.

**Art. 56.** O processo de evolução funcional contar-se-á seu início a partir do enquadramento dos servidores efetivos, mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Resolução.

**Art. 57.** É vedada a evolução funcional aos servidores municipais cedidos a outros entes federativos.

**Art. 58.** É vedada a evolução funcional aos servidores municipais investidos em mandato eletivo, exceto:

**I** - no caso de investidura em mandato de Vereador, desde que haja compatibilidade de horários, nos termos do artigo 38, inciso III, da Constituição Federal; ou

**II** - eleitos para mandato sindical, desde que observado:

**a)** os requisitos constantes desta Resolução.

**b)** para fins de avaliação de desempenho permanente, o resultado da pontuação obtida nas 03 (três) avaliações permanentes de desempenho imediatamente anteriores ao exercício do mandato sindical, referentes ao seu cargo de origem ou função de confiança.

**Art. 59.** Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Resolução.

**I** - o candidato aprovado poderá ser nomeado para vaga dentro do prazo de vigência do concurso público, de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado pelo mesmo prazo, nos termos do art. 37, III, da Constituição Federal;

**II** – a convocação dos aprovados deverá atender, preferencialmente, as hipóteses de aposentadoria ou vacância de cargo efetivo.

**Art. 60.** Os servidores efetivos que atingirem todas as possibilidades de evoluções previstas nas ilustrações da tabela de seu grupo ocupacional, atingindo a última

Classe e Nível, preservarão o direito de evoluir horizontal e verticalmente, observando, para tanto, o percentual fixo da evolução de passagem de Nível e o percentual fixo de valorização horizontal do último Nível, previsto na representação ilustrativa de seu grupo.

**Art. 61.** As despesas decorrentes da presente Resolução correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente, considerando que sua fixação se dará por lei municipal específica.

**Art. 62.** Os recursos disponíveis para a abertura de créditos adicionais são os previstos no artigo 43, § 1°, incisos I e II da Lei Federal n. 4.320/64, em lei municipal de iniciativa da Mesa Diretora.

**Art. 63.** Na hipótese de alteração de nomenclatura ou carga horária dos cargos efetivos atualmente providos, fica garantido ao servidor a realização das atribuições e carga horária descritas na Lei ou Resolução de origem do concurso público

prestado, sendo vedado qualquer imposição que possa caracterizar transposição de cargo ou atividade.

Parágrafo único – O pagamento dos servidores, nos casos no caput deste artigo, deverá observar a respectiva tabela referencial de carga horária de seu grupo ocupacional.

**Art. 64.** Esta Resolução deverá ser revisada periodicamente.

**Art. 65.** Esta Resolução revoga todas as disposições em contrário, especialmente a Resolução n. 11 de 2021, entrando em vigor na data de sua publicação.

MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE
AOS 28 DE JUNHO DE 2.023.

**MARCO ANTONIO DE SOUSA**
**Presidente**

**MARCELINO SANTOS GOMES**
**1º Secretário**

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE
AOS 28 DE JUNHO DE 2.023.

**BRUNO JOSE DA SILVA CAVALLEIRO**
**Diretor Legislativo**

Afixado no quadro geral de avisos do Legislativo Municipal conforme art. 106 da Lei n.º 681/9 (Lei Orgânica Municipal), durant 03 (três) dias.
Praia Grande, 28/06/2023

**ANEXO I**

| NOMENCLATURA DO CARGO | GRUPO OCUPACIONAL | REFERENCIAL DE JORNADA |
|---|---|---|
| AGENTE ADMINISTRATIVO | GRUPO - C | 40 horas semanais |
| ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| ANALISTA FINANCEIRO | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| ANALISTA JURÍDICO | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| ANALISTA EM GESTÃO PÚBLICA | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| ANALISTA LEGISLATIVO | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| AUXILIAR TÉNICO LEGISLATIVO | GRUPO - B | 30 horas semanais |
| CONTADOR | GRUPO - G | 30 horas semanais |
| CONTROLADOR DE ACESSO | GRUPO - A | 40 horas semanais |
| CONTROLADOR INTERNO | GRUPO - H | 30 horas semanais |
| ESCRITURÁRIO | GRUPO - B | 30 horas semanais |
| JORNALISTA | GRUPO - E | 40 horas semanais |
| MOTORISTA | GRUPO - B | 40 horas semanais |
| OFICIAL LEGISLATIVO | GRUPO - C | 30 horas semanais |
| PROCURADOR | GRUPO - J | 30 horas semanais |
| RECEPCIONISTA | GRUPO - B | 30 horas semanais |

| | | |
|---|---|---|
| SERVENTE | GRUPO - A | 40 horas semanais |
| TECNICO AUDIOVISUAL | GRUPO - D | 40 horas semanais |
| TELEFONISTA | GRUPO - D | 30 horas semanais |
| TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS | GRUPO - A | 30 horas semanais |
| ZELADOR | GRUPO - A | 40 horas semanais |

## ANEXO II

| Formulário de Avaliação Permanente de Desempenho | Período da Avaliação |
|---|---|
| | ____/_____/_____ |

**Nome:** **Cargo:**

**Admissão:** **Órgão:**

| CRITÉRIOS | ITENS DE DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO | PONTOS | |
|---|---|---|---|
| Pontualidade e Assiduidade<br><br>Avalia a frequência do servidor ao local de trabalho e cumprimento dos horários estabelecidos | Apresentou várias faltas e/ou atraso prejudicando muito o andamento dos serviços e o cumprimento de prazos. | 4 | ( ) |
| | Apresentou algumas faltas e/ou atrasos com prejuízo ao andamento dos serviços. | 8 | ( ) |
| | Apresentou eventuais atrasos e/ou faltas sem prejuízo do serviço. | 12 | ( ) |
| | Não Apresentou no período, faltas e/ou atrasos significativos. | 18 | ( ) |
| Eficiência<br><br>Analise o servidor, tendo em vista sua habilidade no planejamento das atividades de trabalho. | É desorganizado, não conseguindo planejar suas atividades em função das solicitações que lhe são feitas. | 5 | ( ) |
| | Possui limitações em planejar suas atividades. | 7 | ( ) |
| | Raramente apresenta dificuldades de planejamento das atividades. | 12 | ( ) |
| | Planeja, adequadamente, suas atividades. | 15 | ( ) |
| Responsabilidade<br><br>Avalia o servidor quanto a sua atenção e preocupação no cumprimento das normas estabelecidas e entregas esperadas | Mesmo com orientações, o servidor não se preocupa em cumprir os compromissos e as entregas. | 16 | ( ) |
| | Só se preocupa em ter atenção e cuidado quando é constantemente cobrado. | 24 | ( ) |
| | Procura executar suas atividades com atenção e cuidado, obtendo uma margem mínima de erros. | 36 | ( ) |
| | Executou as tarefas do seu cargo da melhor maneira possível, demonstrando níveis equilibrados de produtividade. | 42 | ( ) |
| Iniciativa | Aguarda sem ação até que o orientem. | 6 | ( ) |
| | Pouco resolve sem perguntar. | 10 | ( ) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Condições em resolver problemas por si em situações imprevistas, ou aplica o encaminhamento correto para a solução dos problemas.** | **Resolve problemas por si, eventualmente necessitando de orientação** | **15** | **( )** |
| | **Resolve problemas por si, com segurança e acerto.** | **20** | **( )** |
| **Asseio / Adequação das vestimentas**<br><br>**Apresentação pessoal do servidor em relação ao cargo, bem como organização e limpeza no ambiente de trabalho.** | **Comparece ao trabalho sujo, vestido inadequadamente e não organiza o ambiente de trabalho.** | **1** | **( )** |
| | **Somente se veste de acordo com o cargo esporadicamente e organiza o local de trabalho somente quando solicitado.** | **2** | **( )** |
| | **É asseado e organizado com frequência, mas ainda necessita de aviso dos superiores.** | **3** | **( )** |
| | **É muito asseado e organizado, comparecendo ao serviço vestido de acordo com suas funções e mantém o ambiente de trabalho sempre em ordem.** | **5** | **( )** |

**Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho:**_____ **Assinatura:** _____

**Data da Ciência:**

**Servidor:** _____ _____/_____/_____

**Para uso da Comissão de Avaliação de Desempenho**

**Secretário da Comissão:** _____

**Data:** _____/_____/____

**Total de Pontos Obtidos:** ☐

**Conclusão:**

| **Insuficiente** | **Recuperável** | **Regular** | **Bom** | **Excelente** |
|---|---|---|---|---|
| ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

**FL. 01**

## ANEXO III

| PONTUAÇÃO PARA CLASSIFICAÇÃO NA PROGRESSÃO VERTICAL | PONTUAÇÃO | |
|---|---|---|
| | Valor unitário | Pontuação Máxima |
| **I - Títulos de nível superior relativos a área de atuação:** | | |
| a) Pós-doutor | 100 | - |
| b) Doutor | 70 | - |
| c) Mestre | 50 | - |
| d) Especialização em nível de pós-graduação lato sensu, com duração mínima de 360 horas (a cada 30 horas que excederem a duração mínima, será computado um ponto a mais) | 25 | - |
| e) Aperfeiçoamento em nível de pós-graduação com duração mínima de 180 horas | 13 | - |
| f) Curso de extensão universitária com duração mínima de 30 horas (a cada 30 horas que excederem a duração mínima, será computado um ponto a mais) | 5 | - |
| g) Bacharel* | 25 | - |
| h) Licenciatura* | 15 | - |
| i) Graduação como tecnólogo * | 10 | - |
| j) Curso sequencial* | 5 | - |
| **II – Títulos de nível técnico correlacionados com a área de atuação:** | | |
| Curso de nível técnico * | 10 | - |
| **III - Curso de aperfeiçoamento técnico, com duração mínima:** | | |
| De 60 horas | 8 | 50 |
| De 30 horas | 6 | |
| De 20 horas | 4 | |
| De 10 horas | 2 | |
| Não especificada no certificado ou com carga horária inferior a 10 horas | 1 | |