PREFEITURA MUNICIPAL DE JATAIZINHO

Estado do Paraná
CGC/MF 76.245.042/0001-54

Of.nº123/12-GAB

Jataizinho, 04 de Junho de 2012.

À Sua Excelência, a Senhora
Miriam Lúcia Tarosso da Silva
Presidente da Câmara Municipal
Jataizinho – PR

Assunto: Encaminha Projeto de Lei – Reestrutura e reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Público do SAAE.

Senhora Presidente,

Temos a honra de encaminhar à aprcciação dessa colenda Casa de Leis Projeto de Lei que reestrutura e reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE de Jataizinho, em razão da veemente necessidade da criação de novos cargos e readequação dos existentes atendendo a disposto no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Publico.

Solicitamos o vosso especial empenho no sentido de convocar reuniões extraordinárias para apreciação do referido projeto, em razão da necessidade imposta pela Legislação eleitoral em vigor.

Sendo o que se nos oferece na oportunidade, despedimo-nos renovando protestos de estima e apreço.

PROTOCOLO GERAL DA CÂMARA
MUNICIPAL DE JATAIZINHO
N.º 1676
Em 11/06/2012

Sandro Juliano Fidelis
Diretor
CPF n.º 020.743.399-25

Atenciosamente

WILSON FERNANDES
Prefeito Municipal

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei reestrutura e reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Municipio de Jataizinho, implantado pela Lei Municipal nº 697, de 30 de junho de 2004.

Após sete anos de sua criação, o Plano de Carreira dos Servidores que integram o quadro de pessoal do SAAE sinalizava a necessidade de sua revisão, com o fim de adaptar-se à atual realidade e anseios da Autarquia.

O projeto de Plano de Carreira segue o mesmo objetivo de oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores municipais do SAAE, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público.

Por meio deste projeto adequou e atualizou-se a descrição das funções dos cargos, não mais os distinguindo quanto a sua formação escolar, bem como o número de vagas e vencimentos iniciais dos cargos, de acordo com as possibilidades financeiras do Município.

Também se criou o cargo de Contador, Advogado e Engenheiro necessidades premente da Instituição, bem como introduziu o regime de turno de revezamento mais compatível com as atividades do SAAE quanto ao cargo de Agente Operador de Estação de Tratamento de Água e Esgoto.

No mesmo sentido houve mudanças quanto às possibilidades de progressão vertical na carreira, com a definição de novas habilitações para mudança de níveis na tabela de vencimentos, em conformidade com as possibilidades de formação escolar disponiveis por cargo na região.

Tratou-se ademais de dispor sobre a organização administrativa do SAAE, reformando o quadro de cargos comissionados e funções de confiança de acordo com as novas necessidades da Autarquia, dispondo sobre suas formas de remuneração e atribuições.

Desta forma, senhores Vereadores, o Executivo, na pessoa do Prefeito e do Diretor Geral do SAAE e de todos os servidores do órgão, contam com seu precioso e necessário trabalho na aprovação deste projeto de lei.

Atenciosamente

WILSON FERNANDES
Prefeito Municipal

PROJETO DE PLANO DE CARGOS,

CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS

SERVIDORES PÚBLICOS DO

SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E

ESGOTO DO MUNICÍPIO DE JATAIZINHO

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei reestrutura e reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Jataizinho, implantado pela Lei Municipal nº 697, de 30 de junho de 2004.

Após sete anos de sua criação, o Plano de Carreira dos Servidores que integram o quadro de pessoal do SAAE sinalizava a necessidade de sua revisão, com o fim de adaptar-se à atual realidade e anseios da Autarquia.

O projeto de Plano de Carreira segue o mesmo objetivo de oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores municipais do SAAE, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público.

Por meio deste projeto adequou e atualizou-se a descrição das funções dos cargos, não mais os distinguindo quanto a sua formação escolar, bem como o número de vagas e vencimentos iniciais dos cargos, de acordo com as possibilidades financeiras do Município.

Também se criou o cargo de Contador, Advogado e Engenheiro necessidades premente da Instituição, bem como introduziu o regime de turno de revezamento mais compatível com as atividades do SAAE quanto ao cargo de Agente Operador de Estação de Tratamento de Água e Esgoto.

No mesmo sentido houve mudanças quanto às possibilidades de progressão vertical na carreira, com a definição de novas habilitações para mudança de níveis na tabela de vencimentos, em conformidade com as possibilidades de formação escolar disponíveis por cargo na região.

Tratou-se ademais de dispor sobre a organização administrativa do SAAE, reformando o quadro de cargos comissionados e funções de confiança de acordo com as novas necessidades da Autarquia, dispondo sobre suas formas de remuneração e atribuições.

Desta forma, senhores Vereadores, o Executivo, na pessoa do Prefeito e do Diretor Geral do SAAE e de todos os servidores do órgão, contam com seu precioso e necessário trabalho na aprovação deste projeto de lei.

Atenciosamente

WILSON FERNANDES
Prefeito Municipal

ÍNDICE POR ARTIGOS

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Capítulo I – Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação ..... Art. 1°
Capítulo II – Dos Princípios e Objetivos ..... Arts. 2° a 3°
Capítulo III – Das Definições ..... Art. 4°

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Capítulo Único – Da Estrutura dos Cargos Efetivos ..... Arts. 5° a 7°

TÍTULO III
DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Capítulo I – Do Provimento ..... Arts. 8° a 11
Capítulo II – Do Estágio Probatório ..... Arts. 12 a 17

TÍTULO IV
DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Capítulo I – Das Funções ..... Art. 18 e 19
Capítulo II – Da Qualificação Profissional ..... Arts. 20 a 24
Capítulo III – Da Avaliação de Desempenho ..... Arts. 25 e 26

TÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO, DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Capítulo I – Da Jornada de Trabalho ..... Arts. 27 a 33
Capítulo II – Das Tabelas de Vencimentos ..... Art. 34
Capítulo III – Do Vencimento e da Remuneração ..... Arts. 35 a 39

TÍTULO VI
DA TRAJETÓRIA DA CARREIRA

Capítulo I – Da Progressão na Carreira ..... Art. 40
Capítulo II – Da Progressão Vertical ..... Arts. 41 a 47

Capítulo III – Da Progressão Horizontal .....Arts. 48 a 57

TÍTULO VII

DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Capítulo Único .....Arts. 58 e 59

TÍTULO VIII

DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Capítulo Único .....Arts. 60 a 66

TÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Capítulo I – Das Disposições Finais .....Arts. 67 a 73
Capítulo II – Das Disposições Transitórias .....Arts. 74 a 78

ANEXOS

ANEXO I – Tabela com a habilitação mínima, jornada de trabalho, vencimento inicial e número de vagas para cada cargo.

ANEXO II – Habilitações para progressão vertical.

ANEXO III – Descrição dos cargos, requisitos e funções.

ANEXO IV – Organograma da estrutura administrativa.

ANEXO V – Tabela de valores das gratificações de função de confiança.

ANEXO VI – Tabela de valor de subsídio de cargo comissionado.

ANEXO VII – Atribuições do cargo comissionado e funções de confiança.

ANEXO VIII a XV-Tabelas de vencimentos.

PREFEITURA MUNICIPAL DE JATAIZINHO

SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO

PROJETO DE LEI Nº 21 /2012

Reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do SAAE - Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Jataizinho e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE JATAIZINHO, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o que determinam os artigos 6º, XXXVIII; art. 24, I e art. 61 da Lei Orgânica do Município, submete à apreciação do Poder Legislativo Municipal, o seguinte Projeto de Lei:

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º A presente lei reestrutura e reorganiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Jataizinho – SAAE, Estado do Paraná, constituído na forma de autarquia por meio da Lei Municipal nº 28/1969.

§ 1º Os dispositivos desta lei não se aplicam aos servidores públicos da Administração Direta do Município, contemplados em plano de carreira instituído por lei própria.

§ 2º Os servidores contratados pelo Regime da Consolidação das Leis do Trabalho, por prazo determinado, não integrarão o presente plano de carreira.

§ 3º Os servidores efetivos do SAAE são regidos pela Lei Orgânica do Município, Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e submetidos ao Regime Jurídico Único.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 2º O Plano de Carreira é o conjunto de medidas que oportunizam o desenvolvimento e crescimento funcional dos servidores públicos municipais autárquicos, e tem como princípios básicos:

I – mobilidade, nos limites legais vigentes, que permita a prestação de serviços públicos de excelência;

II – desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras mediante crescimento por merecimento e por qualificação profissional.

Art. 3º O Plano objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento continuo aos servidores municipais do SAAE, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público.

CAPÍTULO III
DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os efeitos desta lei serão adotadas as seguintes definições:

I - CARREIRA: é a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual, orientada pelas necessidades institucionais, habilitação concluída e desempenho na função;

II - CARGO: é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, identificado pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e vencimento específico, pago pelos cofres do Município;

III - FUNÇÕES: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, segundo padrões previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

IV - NÍVEL: a posição indicada por letras, correspondente a faixa salarial ocupada pelo servidor na tabela de vencimentos de acordo com sua formação escolar, passível de mudança por meio de progressão vertical na carreira por titulação;

V - REFERÊNCIA: a posição identificada por números dentro de cada nível na tabela de vencimentos, passível de mudança por meio de progressões horizontais decorrentes do mérito profissional, através de aprovação em avaliações de desempenho;

VI - HABILITAÇÃO ou TITULAÇÃO: é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá possuir, de acordo com a legislação educacional.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO ÚNICO
DA ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 5º A carreira se inicia com a posse no cargo para o qual o servidor prestou concurso público de provas ou provas e títulos, satisfeitas as normas legais e disposições desta Lei.

Art. 6º A estrutura da carreira dos Servidores Públicos Municipais de Jataizinho compreende os cargos efetivos de carreira, a habilitação mínima e as decorrentes de progressão, a jornada de trabalho, o número de vagas pertinentes a cada cargo, os vencimentos iniciais e as respectivas funções constantes dos Anexos I a III.

Art. 7º As carreiras ficam organizadas em cargos multifuncionais, que correspondem

a conjuntos de funções dispostas de acordo com a natureza e complexidade das atribuições, com o objetivo de permitir a mobilidade nas atribuições do servidor no exercício do cargo, de acordo com a conveniência da Administração e do serviço público, conforme Anexo III.

TÍTULO III
DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

CAPÍTULO I
DO PROVIMENTO

Art. 8° Os cargos do Quadro Próprio do SAAE são acessíveis a todos os brasileiros e portugueses, respeitadas as exigências fixadas em Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jataizinho.

Art. 9° Os cargos determinados no Anexo I serão providos segundo o regime instituído pelo Estatuto dos Servidores Públicos de Jataizinho.

Art. 10. O provimento nos cargos criados por este Plano de Carreira somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 11. O ingresso no quadro dos cargos efetivos de carreira se dará na referência e nível iniciais da carreira, independente da habilitação que possuir na data de sua nomeação.

Parágrafo único. Fica ressalvado à Administração, mediante a devida motivação, o direito de exigir no edital de concurso público para determinada função do cargo, habilitação específica ou titulação superior à mínima prevista para o cargo, condição em que o candidato aprovado terá seu provimento na referência 1 (um) do nível correspondente à habilitação exigida pelo edital.

CAPÍTULO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 12. Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo ficarão sujeitos ao estágio probatório, com duração de três anos, contados a partir da data da posse e exercício.

§ 1° Durante o período de estágio probatório os servidores públicos serão submetidos a avaliações periódicas, nas quais serão apurados os requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo.

§ 2° Cabe à Administração Municipal garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos servidores públicos em estágio probatório.

§ 3° O estágio probatório ficará suspenso nas hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos de Jataizinho.

Art. 13. Concluídas as avaliações do estágio probatório e sendo o servidor considerado apto para o exercício das funções inerentes ao cargo para o qual foi aprovado em concurso público, será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

Art. 14. Constatado pelas avaliações que o servidor não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo em tempo hábil, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 15. Os servidores que se encontrarem em estágio probatório serão enquadrados na referência 1 (um) do nível correspondente à habilitação mínima exigida para o cargo no concurso público.

Art. 16. A primeira promoção vertical e horizontal dos servidores que cumprirem com êxito o estágio probatório obedecerá aos seguintes critérios:

I - VERTICAL: se o servidor possuir habilitação superior à mínima exigida no concurso público será promovido ao nível imediatamente superior na tabela de vencimentos do seu cargo, conforme previsto no Anexo II;

II - HORIZONTAL: o servidor poderá avançar de uma a três referências, mediante aprovação no estágio probatório e de acordo com a pontuação obtida na avaliação de desempenho, nos termos do art. 48;

Parágrafo único. Os efeitos financeiros das progressões estabelecidas neste artigo serão aplicados em até dois meses após a conclusão do estágio probatório.

Art. 17. As progressões subseqüentes deverão coincidir com as datas e condições dos demais servidores estáveis, respeitado o interstício mínimo de dois anos da última promoção.

TÍTULO IV
DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

CAPÍTULO I
DAS FUNÇÕES

Art. 18. A atribuição de encargos específicos ao servidor público integrante do quadro próprio do SAAE corresponderá ao exercício das funções constantes do Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. O rol das funções é meramente exemplificativo, podendo o superior hierárquico exigir a realização de atividades correlatas ao cargo.

Art. 19. São atividades comuns a todos os ocupantes de cargos públicos do SAAE, sem prejuízo de outras a serem estabelecidas por ato de superior hierárquico:

a) participar dos programas e atividades de educação permanente e ensino;

b) participar da elaboração e cumprimento de manuais, protocolos ou procedimentos estabelecidos na Instituição;

c) participar dos programas de prevenção de acidentes, de doenças profissionais do trabalho e promoção à saúde;

d) zelar pelos equipamentos, materiais e ambiente de trabalho;

e) participar e contribuir para o planejamento da sua unidade;

f) zelar pelo patrimônio público;

g) participar e atuar junto a equipes de outras áreas de trabalho;

h) executar outras tarefas correlatas, visando a consecução das metas da Instituição.

CAPÍTULO II
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20. A qualificação profissional dos servidores, compatibilizada com as disposições do Art. 61 da Lei Orgânica do Município, deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

I - o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo; e

II - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas de chefia, assessoramento ou de direção.

Art. 21. O Poder Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e desenvolvimento dos titulares de cargos efetivos, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras de que trata esta lei e objetivando melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos.

Art. 22. Os cursos e palestras de caráter objetivo e prático serão ministrados:

I - pela Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal, sempre que possível, e com a utilização de integrantes do quadro de pessoal do Município;

II - mediante contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados;

III - mediante o encaminhamento de pessoal a instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 23. Quando da oferta e realização de cursos de aperfeiçoamento e capacitação, a Administração Municipal determinará a validade ou não do curso para efeitos de progressão funcional, levando em consideração a carga horária e importância para a melhoria na qualidade do serviço público, cujos critérios e disposições deverão ser definidos por decreto.

Art. 24. A critério do SAAE poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Autárquico a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento do servidor público e o interesse da Administração, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25. Após completado o estágio probatório e efetivado no cargo, os servidores serão submetidos a avaliações anuais de desempenho, nos termos de regulamento próprio, com o objetivo de possibilitar a progressão por desempenho na carreira que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

§ 1° A avaliação de desempenho será coordenada pela Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira, constituída por regulamento específico.

§ 2° A avaliação de desempenho terá como finalidades:

I - a obtenção de pontuação para avanço na carreira;

II - a fixação de penalidades, caso constatada a insuficiência profissional;

III - a constatação da necessidade de realização de curso de capacitação e aperfeiçoamento ao servidor, a ser proporcionado pelo Município.

§ 3° A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho será constituída conforme composição e atribuições definidas no Decreto regulamentador.

Art. 26. A avaliação de desempenho será norteada pelos seguintes princípios:

I - *participação democrática*: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e de equipe específica para esse fim;

II - *universalidade*: todos os servidores, inclusive os que ocupem cargos ou funções de chefia, devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III - *objetividade*: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma equipe, com participação de um servidor indicado pelos seus pares;

IV - *amplitude*: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação profissional do servidor que compreendem:

a) a formulação de políticas administrativas e sua aplicação para todos os setores da administração municipal;

b) o desempenho dos profissionais dentro de suas funções pertinentes;

c) a estrutura do órgão em que exerce a função;

d) as condições socioeducativas do público atendido pelo servidor;

e) os resultados da eficiência dos serviços de cada setor ou órgão da administração municipal;

V - *transparência*: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

TÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO, DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO.

CAPÍTULO I
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 27. A carga horária máxima dos servidores municipais autárquicos fica definida como sendo de quarenta horas semanais, com exceções para determinados cargos, de acordo com o previsto no Anexo I deste Plano.

Art. 28. O servidor que atuar em jornada parcial poderá ter sua jornada de trabalho ampliada em caráter excepcional e transitório, condição em que terá seus vencimentos ampliados proporcionalmente à nova carga horária.

Art. 29. Atuando o servidor em jornada integral poderá sua jornada de trabalho ser reduzida temporariamente, mediante acordo entre a administração e o servidor, com redução proporcional em sua remuneração.

Art. 30. Nas hipóteses dos artigos 28 e 29, retornando o servidor à sua jornada original, seu vencimento retornará ao seu valor anterior, correspondente ao nível em que se encontra posicionado na tabela de vencimentos do cargo.

Art. 31. O servidor que atuar em jornada parcial poderá ter sua jornada de trabalho ampliada em caráter definitivo, condição em que terá seus vencimentos ampliados proporcionalmente à nova carga horária, mediante indicação prévia da dotação orçamentária que comprove a existência de recursos suficientes para atender às despesas de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, como também a previsão na Lei de Diretrizes Orçamentárias do Município.

Art. 32. A ampliação ou redução da jornada de trabalho, nos termos dos artigos 28, 29 e 31, somente será efetivada com a autorização expressa e inequívoca do servidor.

Art. 33. A jornada de trabalho dos agentes operadores de estação de tratamento de água e esgoto poderá ser cumprida em regime de turnos de revezamento, em razão das necessidades do serviço público, observada a jornada mínima de seis horas diárias.

§ 1º Quando o exercício do cargo for feito em regime de turnos, a jornada de trabalho se estenderá até doze horas, hipótese em que o período de descanso do servidor subseqüente ao turno corresponderá a trinta e seis horas, sem prejuízo de um dia de descanso remunerado por semana, sendo no mínimo um domingo no mês, com obrigatoriedade de intervalo mínimo de uma hora para descanso e refeição.

§ 2º Quando a jornada de trabalho for cumprida no sistema de revezamento, ela se estenderá aos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos, sem prejuízo do descanso remunerado por semana.

§ 3º As jornadas de trabalho, inclusive nos sistemas de revezamento e escala, serão fixadas por decreto do Executivo.

CAPÍTULO II
DAS TABELAS DE VENCIMENTOS

Art. 34. Para cada cargo e jornada de trabalho é estabelecida uma tabela de vencimentos constituída de quatro níveis com sessenta referências cada, com acréscimo de 2,0% (dois por cento) entre as referências, sendo o servidor integrante do cargo posicionado em nível e referência que constituirá seu vencimento básico, conforme Anexos VIII a XV.

CAPÍTULO III
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 35. Em retribuição ao efetivo exercício do cargo, os servidores públicos municipais perceberão vencimento expresso em moeda nacional, referente ao nível e referência em que estiver enquadrado, constantes da respectiva tabela de vencimentos prevista para o seu cargo.

Art. 36. Para efeitos desta lei, considera-se:

I - VENCIMENTO BÁSICO o valor fixado para o nível e referência em que se encontrar posicionado o servidor na tabela de vencimentos;

II - VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA o valor corresponde à referência 01 (um) do nível I da tabela de vencimentos prevista para o respectivo cargo;

III - REMUNERAÇÃO a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo de acordo com o nível e referência em que se encontrar enquadrado, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

Art. 37. Aplica-se à remuneração dos servidores, inclusive em relação às vantagens pecuniárias, o disposto sobre o assunto no Estatuto dos Servidores Municipais de Jataizinho, naquilo que não conflitar com esta Lei.

Art. 38. Os reajustes de vencimentos concedidos aos servidores públicos incidirão sobre os valores constantes nas tabelas de vencimentos previstas nos Anexos V e VI e VIII a XV.

Parágrafo único. Os reajustes de que tratam este artigo poderão ser concedidos aos servidores públicos em geral ou especificamente a cada carreira.

Art. 39. Os adicionais de insalubridade, de serviço extraordinário diurno e noturno, de sobreaviso e de férias serão calculados conforme segue:

I – Ao serviço extraordinário, aplica-se o percentual de 100% de acréscimo em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a remuneração do servidor;

II – Em se tratando de serviço noturno, o adicional será acrescido de 60% em relação à hora normal, calculado sobre a remuneração do servidor;

III - As horas de sobreaviso serão calculadas a razão de 1/3 da hora normal de trabalho, calculadas sobre a remuneração do servidor;

IV - O Adicional de Insalubridade, no percentual fixado, será calculado sobre o salário básico inicial do Nível da carreira em que se encontra o servidor.

V – Independente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião de férias, um adicional de pelo menos 1/3 (um terço) do vencimento correspondente ao período de férias.

Parágrafo Único: Fica facultada a pedido do servidor a conversão de 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário.

TÍTULO VI
DA TRAJETÓRIA DA CARREIRA

CAPÍTULO I
DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 40. As possibilidades de progressão na carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I - PROGRESSÃO VERTICAL: é o avanço de um nível para outro imediatamente superior, em função da conclusão de habilitação superior à exigida para o cargo no concurso público;

II - PROGRESSÃO HORIZONTAL: é o avanço de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, por aprovação em avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 41. A progressão vertical consiste na passagem de um nível para outro imediatamente superior na tabela de vencimentos, na mesma referência em que o servidor se encontrava no nível anterior, mediante conclusão de habilitação superior à exigida para o cargo no concurso público, obtida em instituição devidamente credenciada pelo órgão normativo do sistema de ensino respectivo, conforme previsto no Anexo II.

Art. 42. A progressão vertical será efetivada em até sessenta dias da apresentação da documentação comprobatória, obedecido sempre o interstício de dois anos da última progressão, conforme critérios definidos pela Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira.

Art. 43. Se durante o interstício de que trata o artigo anterior, o servidor obtiver titulação superior à prevista para o nível seguinte, conforme Anexo II, deverá permanecer dois anos no nível imediatamente posterior, até atingir a habilitação concluída.

Art. 44. A promoção de que trata este capítulo será efetivada mediante requerimento do interessado, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do Diploma e/ou Certificado de Conclusão de Curso.

Art. 45. A Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira fará a análise da documentação apresentada, emitindo parecer sobre a possibilidade de promoção, que será efetivada por ato do Diretor Presidente do SAAE.

Parágrafo único. Na análise da documentação apresentada para a promoção por qualificação profissional, a Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira deverá verificar a relação entre o curso concluído e as funções pertinentes ao cargo, deferindo apenas os que implicarem em aperfeiçoamento profissional do servidor em suas atividades.

Art. 46. Não se concederá progressão vertical ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - estiver aposentado pelo regime próprio do Município na data da publicação desta lei;

III - estiver em disponibilidade;

IV - estiver cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para a Autarquia;

V - estiver afastado em licença para tratar de assuntos particulares;

VI - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de seis meses;

VII - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado em julgado, durante o interstício;

VIII - tenha faltado ao serviço por dez dias alternados ou cinco dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício.

Art. 47. O exercício de cargo em comissão, mandato eletivo ou classista por servidor efetivo não impede o desenvolvimento na carreira por titulação.

Parágrafo único. Os servidores na condição prevista no *caput* perceberão os efeitos financeiros da progressão por titulação somente no momento em que voltarem a exercer seu cargo efetivo, se optante pela remuneração do cargo comissionado ou eletivo, ou imediatamente, se optante pela remuneração do cargo efetivo.

CAPÍTULO III
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 48. A progressão horizontal na carreira decorre de mérito profissional, correspondente à passagem de referências concedidas de acordo com a pontuação obtida em avaliações de desempenho e condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Mérito é a demonstração de eficiência por parte do servidor no desempenho das atividades do cargo, sendo apurado por meio de avaliação de desempenho e comportamento, na forma a ser estabelecida em regulamento.

Art. 49. O servidor em efetivo exercício que obtiver a classificação para a progressão horizontal poderá avançar até duas referências a cada dois anos, conforme critérios estabelecidos na avaliação de desempenho e pontuação obtida, independentemente da progressão vertical.

Art. 50. Para o procedimento de progressão horizontal, considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de desempenho realizado anualmente no interstício, conforme regulamentação em decreto.

Art. 51. Após cumpridas duas avaliações, a Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira emitirá parecer conclusivo sobre as condições do servidor, opinando pela possibilidade de progressão na carreira caso este tenha alcançado a pontuação necessária.

Parágrafo único. O parecer da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá concluir pela permanência do servidor em mais dois anos na referência em que se encontrar posicionado, ou pela abertura de processo administrativo para exoneração por insuficiência de desempenho.

Art. 52. Os efeitos financeiros da progressão horizontal serão efetivados em até dois meses após a segunda avaliação de desempenho.

Art. 53. Não será concedida progressão horizontal ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - estiver aposentado pelo regime próprio do Município na data da publicação desta lei;

III - estiver em disponibilidade;

IV - estiver cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para a Autarquia;

V - estiver afastado em licença para tratar de interesses particulares;

VI - estiver em licença para tratamento de saúde por mais de seis meses;

VII - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado em julgado, durante o interstício;

VIII - tenha recebido formalmente duas advertências escritas;

IX - tenha faltado ao serviço por dez dias alternados ou cinco dias consecutivos, injustificadamente, em cada exercício;

X - seja considerado inapto física ou mentalmente para o exercício da função;

XI - estiver afastado do cargo por prisão judicial;

XII - outras condições estabelecidas no Regulamento.

Art. 54. O procedimento de progressão horizontal será composto de duas partes:

I - pontuação obtida na avaliação de desempenho;

II - apresentação e validação de:

a) tempo de efetivo exercício no cargo e declaração de assiduidade;

b) tempo de gerenciamento de equipes decorrente de designação formal;

c) participação em conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal;

d) participação em bancas de concursos públicos realizados pelo Município de Jataizinho;

e) participação em comissões instituídas por decreto do Chefe do Executivo Municipal ou pelo Diretor Presidente do SAAE;

f) participação, como docente, em programas e cursos de capacitação e qualificação promovidos pela Prefeitura ou pela Autarquia;

g) trabalhos publicados, exceto monografias de conclusão de curso profissionalizante, graduação e pós-graduação; e

h) registro de produção junto a órgãos competentes.

Parágrafo único. Os pesos de cada um dos incisos deste artigo e a valoração atribuída a cada uma das alíneas do inciso II, bem como a fixação de seus desdobramentos, quando couber, serão definidos através do Decreto regulamentador do processo de avaliação.

Art. 55. O exercício de cargo em comissão não impede o desenvolvimento na carreira por progressão por mérito, assim como para os servidores em exercício de mandato eletivo ou classista, desde que estes continuem a exercê-los em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário.

§ 1° Os servidores na condição prevista no *caput* perceberão os efeitos financeiros da progressão por mérito somente no momento em que voltarem a exercer seu cargo efetivo, se optante pela remuneração do cargo comissionado ou eletivo, ou imediatamente, se optante pela remuneração do cargo efetivo.

§ 2° Regulamento definirá a forma e critérios de avaliação do servidor efetivo ocupante de cargo comissionado ou função de confiança.

Art. 56. A progressão horizontal do servidor afastado por acidente de trabalho se dará de acordo com os seguintes critérios:

a) se afastado por prazo inferior a um ano, será avaliado pelo interstício integral da progressão horizontal e avançará de acordo com a pontuação obtida;

b) se afastado por mais de um ano não será avaliado, mas terá direito à progressão horizontal correspondente ao avanço de 1 (uma) referência na tabela de vencimentos.

Art. 57. Não realizando a Administração a avaliação de desempenho nas datas previstas, os servidores públicos em geral terão direito à progressão automática através de avanço em duas referências na tabela de vencimentos do cargo, sem prejuízo da devida responsabilização da Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira.

TÍTULO VII
DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 58. A Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira terá as seguintes atribuições:

I - participar da elaboração dos instrumentos de avaliação para a progressão horizontal e do Sistema de Mapeamento de Competência de Pessoal;

II - participar da elaboração dos instrumentos de avaliação do estágio probatório e coordenar os trabalhos de sua aplicação;

III - analisar e emitir parecer sobre os documentos apresentados pelos servidores para progressão vertical;

IV - coordenar os trabalhos das comissões setoriais de avaliação para progressão na carreira;

V - responder a recursos interpostos contra o resultado da avaliação para progressão na carreira;

VI - emitir parecer final sobre os processos de avaliação para progressão na carreira;

VII - efetuar outras atribuições relacionadas no decreto de instituição da Comissão.

Art. 59. A Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira, composta de servidores efetivos do SAAE, assegurará a representatividade dos setores administrativos e operacionais, designados por tempo determinado.

TÍTULO VIII
DO CARGO COMISSIONADO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 60. O cargo comissionado e as funções de confiança do SAAE estão previstos no Anexo IV, relacionados diretamente com os órgãos que compõem a estrutura administrativa da Autarquia, restringindo-se a atender as funções de assessoramento, direção ou chefia.

Art. 61. As atribuições dos titulares de cargo comissionado e funções de confiança previstas para a administração do SAAE, bem como os valores a serem pagos aos seus titulares estão definidas no Anexo V a VI.

§ 1° – Os pagamentos das funções gratificadas definidas pelos símbolos FG 04 e 05 serão proporcionais à participação, respectivamente, do presidente e membros nas sessões que ocorrerem no decorrer do mês de referência.

§ 2° - É permitida a acumulação das atribuições de duas ou mais funções gratificadas, devendo o servidor optar pelo recebimento de apenas uma gratificação de função.

Art. 62. Com exceção do cargo de Diretor Presidente, as funções de direção, chefia e assessoramento do Serviço Autônomo de Água e Esgoto serão exercidos exclusivamente por servidores de carreira da Autarquia.

Art. 63. O cargo de Diretor Presidente é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo do Município de Jataizinho e as funções de confiança são de livre nomeação e escolha do Diretor Presidente da Autarquia.

Art. 64. O exercício do cargo em comissão ou das funções de confiança deverá observar como requisitos mínimos;

I – Para o cargo de Diretor-Presidente, ensino superior completo, sem habilitação especifica excluídos os cursos de curta duração e seqüenciais;

II – Para as funções de confiança de direção, chefia e assessoramento ensino médio completo.

Art. 65. O servidor efetivo de carreira que eventualmente ocupar o cargo em comissão de Diretor Presidente da Autarquia poderá ser remunerado por uma das seguintes hipóteses:

I - pela remuneração integral do cargo em comissão respectivo, conforme Anexo VI;

II - pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido de função de confiança (FG 01) conforme Anexo V.

Art. 66. Os valores das gratificações de função de confiança previstas no Anexo V serão reajustados pelos mesmos índices e nas mesmas datas em que forem reajustados os vencimentos dos servidores do órgão, especificamente, ou dos servidores públicos do Município.

TÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67. Ficam vedadas aos aposentados e pensionistas quaisquer das formas de progressão e crescimento previstos nesta lei.

Parágrafo único. Fica assegurado o enquadramento dos aposentados cujos benefícios foram concedidos nas hipóteses previstas nos arts. 3° e 6° da Emenda Constitucional n° 41, de 19/12/2003, de acordo com o cargo ou função em que foi concedido o benefício.

Art. 68. Fica autorizado o Poder Executivo a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade, produtividade e remuneração variável, segundo critérios a serem regulamentados através de decretos específicos.

Parágrafo único. A remuneração decorrente dos programas autorizados nos termos do *caput* deste artigo não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria, nem incidirá para cálculos de quaisquer vantagens.

Art. 69. Os acréscimos pecuniários decorrentes de reajustes ao funcionalismo, concessão de vantagens acessórias de caráter transitório e os decorrentes de progressão na carreira somente serão concedidos se atenderem ao disposto na Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 70. O servidor cujo vencimento básico se torne inferior ao valor do salário mínimo nacional será reenquadrado na tabela de vencimentos na referência igual ou imediatamente superior ao valor do novo salário mínimo.

Art. 71. Integram a presente Lei os Anexos I a XV.

Art. 72. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta do orçamento próprio do SAAE, suplementada se necessário.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 73. O enquadramento dos servidores efetivos no plano de cargos, carreira e remuneração fixado por esta lei, deverá atender aos requisitos estipulados no Anexo II deste Plano, no nível correspondente à titulação que possuir na data de publicação desta lei.

Art. 74. O Chefe do Poder Executivo baixará Decreto, no prazo de até 30 dias a contar da data de publicação desta Lei, regulamentando o enquadramento dos servidores abrangidos por este plano de carreira.

Art. 75. O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reavaliação junto a Comissão Permanente de Avaliação para Progressão na Carreira, de acordo com o dispuser o regulamento próprio.

Art. 76. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir da data da publicação do Decreto de enquadramento, revogando as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 697, de 30 de junho de 2004.

Edifício da Prefeitura Municipal de Jataizinho, aos 4 de 6 de dois mil e onze.

WILSON FERNANDES
Prefeito Municipal