



Lei nº 4.865, de 04 de abril de 2024

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais da Câmara Municipal de Piedade e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Piedade, estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal de Piedade aprova e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

TÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PIEDADE

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Administração de Carreiras dos Servidores Públicos Municipais da Câmara Municipal de Piedade.

Art. 2º O instrumento norteador do Sistema de Administração de Carreiras é o Plano de Carreira e Remuneração (PCR), que é parte integrante das práticas de gestão de pessoas da Câmara Municipal de Piedade.

Art. 3º O PCR visa prover a instituição de uma estrutura organizada de acordo com as seguintes diretrizes:

- I – adoção de carreira, possibilitando o crescimento profissional fundamentado nas competências do profissional;
- II – desenvolvimento e reconhecimento das competências individuais por critérios que proporcionem igualdade de oportunidades aos servidores;
- III – adoção de sistema de remuneração adequado visando a valorização do servidor público e sua permanência na instituição;
- IV – transparência das práticas de remuneração, com valoração do vencimento das diversas carreiras;
- V – valorização dos servidores que buscam contínuo aprimoramento profissional com aplicabilidade nas áreas em que atuam;
- VI – adoção de ferramentas aplicadas à gestão de pessoas que permitam aprimorar, qualificar e tornar mais eficiente a prestação de serviços à comunidade.

Art. 4º O objetivo geral do PCR é atender as necessidades institucionais da Câmara Municipal de Piedade e valorizar os servidores públicos, permitindo seu crescimento profissional.

Art. 5º Consideram-se como objetivos específicos do PCR:

- I – proporcionar carreiras compatíveis de acordo com as necessidades de mão de obra definidas no planejamento de gestão de pessoas;
- II – permitir que os funcionários estejam motivados para o trabalho face à ascensão que lhes é oferecida pela organização;
- III – assegurar que a política de formação e desenvolvimento de carreira do servidor seja transparente e dinâmica;



IV – oferecer condições para que os dirigentes da Câmara Municipal de Piedade utilizem o desenvolvimento de carreira como instrumento efetivo de gestão integrada de pessoas.

SEÇÃO II DA ABRANGÊNCIA

Art. 6º Para efeitos desta lei integram o PCR os servidores do quadro permanente de provimento efetivo da Câmara Municipal de Piedade.

Parágrafo único. As disposições desta lei aplicam-se aos servidores públicos selecionados por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Piedade e demais legislações pertinentes com a exclusão dos servidores inativos e aposentados.

SEÇÃO III DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 7º Para efeito desta lei consideram-se os seguintes termos técnicos utilizados:

- I – cargo público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Câmara Municipal de Piedade que devem ser atribuídas ao servidor devidamente empossado;
- II – concurso público: é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para se assegurar a moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo;
- III – estabilidade: o servidor habilitado em concurso público e devidamente empossado em cargo de provimento efetivo, adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício, após ser submetido à avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade;
- IV – carreira: perspectiva de crescimento profissional do servidor público efetivo ao longo de sua vida profissional e funcional na Câmara Municipal de Piedade;
- V – exercício do cargo: é decorrência natural da posse. A posse e o exercício são dados em momentos sucessivos, marcam o momento em que o servidor passa a desempenhar legalmente suas funções e adquire direito às vantagens do cargo e à contraprestação pecuniária devida pelo Poder Legislativo sendo vedada a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei;
- VI – grau: divisão ascendente da carreira em decorrência satisfatória do desempenho do servidor no exercício de seu cargo enquanto integrante de uma determinada classe;
- VII – grupo funcional: divisão básica da carreira em macro funções desenvolvidas pelos servidores, reunindo cargos do mesmo nível de formação escolar;
- VIII – investidura: ocorre com a posse. A investidura em cargo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
- IX – interstício: é o lapso temporal estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor passe a ter acesso ao Plano de Carreira e Remuneração (PCR) estabelecido pela presente lei, bem como das progressões funcionais;
- X – lotação: denomina-se lotação o local onde o servidor público exerce as atribuições e responsabilidades do cargo público;
- XI – nível: graduação ascendente existente no cargo, de acordo com a respectiva classe, em decorrência de aquisição de novos conhecimentos;
- XII – nomeação: é o ato de provimento do cargo, que se completa com a posse e o exercício. É a condição primeira para a aquisição da estabilidade para os servidores públicos;
- XIII – Plano de Carreira e Remuneração (PCR): instrumento legal estratégico de remuneração, estruturado na forma de carreira, cargo, classes, níveis e referências de vencimento, que possibilita o crescimento;
- XIV – posse: é a condição jurídica da função pública, por ela se conferem ao servidor os direitos e os deveres inerentes ao cargo;
- XV – provimento: é o ato legal pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com designação de seu titular efetivo;
- XVI – quadro funcional: é o conjunto de carreiras e cargos integrantes da estrutura administrativa e organizacional contemplados pela Câmara Municipal de Piedade;
- XVII – referência: determinação de vencimento definido pela legislação;
- XVIII – remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei;



XIX – servidor público: pessoa física legalmente investida em cargo público;

XX – vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a 1 (um) salário mínimo, reajustado periodicamente de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação ou equiparação.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARREIRAS

Art. 8º A tipologia do Quadro de Carreiras da Câmara Municipal de Piedade será por linha de especialidade no cargo em que atua.

Art. 9º As carreiras são organizadas de grupos funcionais de provimento efetivo, dispostas de acordo com a natureza profissional e a complexidade de suas atividades.

Art. 10. O Quadro de Cargos é dividido em 3 (três) grupos funcionais, conforme segue:

GRUPO FUNCIONAL	ESCOLARIDADE MÍNIMA
1	Ensino Fundamental
2	Ensino Médio
3	Ensino Superior

SEÇÃO II

DA INVESTIDURA E DO INGRESSO NAS CARREIRAS

Art. 11. A investidura em cargos efetivos na Câmara Municipal de Piedade está condicionada à aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 12. O ingresso na carreira será feito inicialmente no Nível I, Grau A do PCR de acordo com o Anexo I desta lei.
Parágrafo único. É vedado incluir, para fins de concurso público, cargo em nível e grau que não seja inicial na carreira.



CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

SEÇÃO I

A EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 13. A evolução funcional é o conjunto de acessibilidades na carreira proporcionadas pela Câmara Municipal de Piedade ao ocupante de cargo efetivo.

Art. 14. A evolução funcional estará disponível a todo servidor público estável ou em estágio probatório que tenha ingressado no serviço do Poder Legislativo Municipal de Piedade mediante concurso público, que terá o acesso na evolução funcional desde que preencha o prazo de interstício indicado por esta lei.

§ 1º Não será concedida evolução funcional, de grau ou de nível, ao servidor que no período aquisitivo de cada progressão:

- I – tenha sofrido qualquer das penalidades previstas no Estatuto dos Servidores públicos de Piedade, por processo disciplinar ou sindicância ou tiver sido condenado judicialmente, em sentença transitada e julgada na esfera criminal, que impeça o regular exercício do cargo público, respeitada a ampla defesa e o contraditório;
- II – tenha mais de 2 (duas) faltas injustificadas ao ano;
- III – tenha sofrido prisão no período aquisitivo da progressão;
- IV – tenha apresentado mais do que 5 (cinco) atestados médicos ao ano;
- V – tenha se licenciado por motivo de doença em pessoa da família;
- VI – tenha se licenciado para tratar de interesses particulares;
- VII – tenha se licenciado para desempenho de mandato classista;
- VIII – tenha se licenciado para atividade política, inclusive para disputa eleitoral, na esfera municipal, estadual ou federal;
- IX – estiver cedido a outros órgãos de nível municipal, estadual ou federal;

X – tenha se licenciado para tratamento de saúde por prazo superior a 90 (noventa) dias, exceto quando decorrentes de gestação, lactação, paternidade, doenças graves especificadas em lei e acidente ocorrido em serviço.

§ 2º Caso ocorra perda de promoção pelos motivos anteriormente elencados nos incisos I a IV, haverá a interrupção do prazo, havendo início de novo período a partir de um novo interstício.

§ 3º Caso ocorra perda de promoção pelos motivos elencados nos incisos V a X, haverá a suspensão do prazo, continuado a sua contagem do período a partir do primeiro dia útil do retorno do profissional ao trabalho.

§ 4º Para acesso às condições básicas das promoções por conhecimento previstas nesta lei, será necessário preencher o requisito de interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no serviço público após a última progressão, sendo que para cada nível do Anexo I deverá ser respeitado o referido lapso temporal mencionado.

SEÇÃO II

DAS MODALIDADES DE PROGRESSÃO

Art. 15. A evolução funcional se dará através de progressão por divisões ascendentes contidas no seu cargo, dentro da referência a que pertence o servidor público efetivo, nas seguintes modalidades:

I – promoção por conhecimento: considera-se aquela realizada por meio de níveis ascendentes, em decorrência de formação escolar, inclusive a anterior ao ingresso no serviço público, e/ou Treinamento e Desenvolvimento sendo presencial, semipresencial ou à distância adquiridos após o ingresso no serviço público;

II – promoção por merecimento: considera-se aquela realizada por meio de graus sucessivos, em decorrência satisfatória do desempenho do servidor no exercício de seu cargo enquanto integrante de uma determinada classe.

SEÇÃO III

DA PROMOÇÃO POR CONHECIMENTO

Art. 16. A promoção por conhecimento efetiva-se pela passagem do servidor de um nível para outro, sequencialmente posterior, mediante atendimento de requisitos para promoção de formação escolar, treinamento e desenvolvimento.

§ 1º Considera-se como cursos de formação escolar e ou formação acadêmica aqueles obtidos por meio dos níveis de ensino, sendo: educação básica (ensino fundamental completo), intermediário (ensino médio ou técnico profissionalizante completo), superior (ensino superior completo compreendendo-se os cursos de graduação que poderá ser bacharelado, licenciatura, tecnológico, pós-graduação, mestrado e doutorado) admitindo-se os cursos presenciais, semipresenciais e/ou à distância, inclusive os obtidos antes do ingresso no serviço público junto da Câmara Municipal de Piedade.

§ 2º Considera-se cursos de treinamento e desenvolvimento aqueles que sejam de curta duração e que tenham abrangência de qualificação profissional em que o servidor público tenha frequentado como participante ou assemelhado após o ingresso no serviço público junto da Câmara Municipal de Piedade.

§ 3º Dos cursos de treinamento e desenvolvimento descritos no parágrafo anterior, o servidor deverá ter no mínimo 10% (dez por cento) e máximo de 50% (cinquenta por cento) dos seus pontos obtidos nessa modalidade, para alcançar a progressão por conhecimento.

Art. 17. A progressão por conhecimento se dará por meio de 7 (sete) níveis ascendentes descritos em algarismos romanos de I a VII, conforme Anexo I desta lei.

Art. 18. A mudança de nível implicará em acréscimo nos vencimentos do servidor público efetivo conforme índices previstos no Anexo I.

Parágrafo único. Para a progressão de nível, a partir de pontos decorrentes da apuração da evolução por formação escolar e/ou treinamento e desenvolvimento, será respeitado o interstício temporal indicado no art. 14 § 4º contido nesta lei.

Art. 19. A progressão por conhecimento se dará mediante somatória dos pontos obtidos em cursos de formação escolar, treinamento e desenvolvimento.

Parágrafo único. A pontuação necessária para progressão por conhecimento será de, no mínimo, 30 (trinta) pontos.

SUBSEÇÃO I

DOS CURSOS DE FORMAÇÃO ESCOLAR

Art. 20. Para o grupo funcional 1, a apuração de pontos por conhecimento em cursos na modalidade formação escolar se dará da seguinte forma:

I – ensino médio 25 (vinte e cinco) pontos;

II – técnico 20 (vinte) pontos;

- III – ensino superior 30 (trinta) pontos;
- IV – a partir 2º ensino superior 24 (vinte e quatro) pontos;
- V – especialização / MBA 40 (quarenta) pontos;
- VI – a partir da 2ª especialização / MBA 32 (trinta e dois) pontos;
- VII – mestrado 50 (cinquenta) pontos;
- VIII – doutorado 60 (sessenta) pontos.

Art. 21. Para o grupo funcional 2, a apuração de pontos por conhecimento em cursos na modalidade formação escolar se dará da seguinte forma:

- I – técnico 20 (vinte) pontos;
- II – ensino superior 30 (trinta) pontos;
- III – a partir do 2º ensino superior 24 (vinte e quatro) pontos;
- IV – especialização / MBA 40 (quarenta) pontos;
- V – a partir da 2ª especialização / MBA 32 (trinta e dois) pontos;
- VI – mestrado 50 (cinquenta) pontos;
- VII – doutorado 60 (sessenta) pontos.

Art. 22. Para o grupo funcional 3, a apuração de pontos por conhecimento em cursos na modalidade formação escolar se dará da seguinte forma:

- I – especialização / MBA 40 (quarenta) pontos;
- II – a partir da 2ª especialização / MBA 32 (trinta e dois) pontos;
- III – mestrado 50 (cinquenta) pontos;
- IV – doutorado 60 (sessenta) pontos.

Art. 23. Em relação aos cursos de formação escolar para fins de progressão por conhecimento:

- I – serão considerados somente os cursos que forem superiores aos exigidos nos requisitos mínimos para ingresso no respectivo cargo, exceto os segundos cursos elencados nesta lei;
- II – serão considerados somente os cursos de formação escolar cujos certificados forem emitidos por instituições de ensino privada ou pública consideradas regulares pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente;
- III – no caso da falta de certificado, serão aceitas declarações expedidas pela instituição de ensino de conclusão do curso com respectivos históricos escolares, ficando o servidor obrigado a apresentar o certificado/diploma legal no prazo de 1 (um) ano a partir da data do requerimento sob pena de ser responsabilizado administrativamente e promover a devolução dos valores recebidos de modo atualizado;
- IV – somente serão considerados os cursos de especialização ou MBA com carga horária mínima de 360 horas;
- V – os cursos técnicos deverão ter carga horária mínima de 800 horas;
- VI – a pontuação excedente poderá ser utilizada para progressões posteriores;
- VII – serão considerados os títulos obtidos pelos servidores públicos municipais, anteriormente ao ingresso no serviço público e à vigência desta lei.



SUBSEÇÃO II

DOS CURSOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Art. 24. Para todos os grupos funcionais a apuração de pontos por conhecimento em cursos na modalidade Treinamento e Desenvolvimentos e dará na proporção de 1 (um) ponto a cada 20 (vinte) horas. Os cursos que não atinjam a carga de 20 horas poderão ser somados para atingir a pontuação mínima de 1 ponto.

§ 1º Para serem admitidos os cursos tratados neste artigo, estes deverão ter certificado de conclusão no qual conste, no mínimo, o conteúdo e a carga horária.

§ 2º Os cursos de treinamentos promovidos, oferecidos ou indicados pela Câmara Municipal de Piedade, através da Secretaria Administrativa ou quem esta designar, terá sua carga horária considerada em dobro para efeitos de pontuação.

SUBSEÇÃO III

DA ATRIBUIÇÃO DOS PONTOS

Art. 25. Competirá a Secretaria Administrativa ou a quem esta designar, avaliar a compatibilidade do cargo e a natureza do curso apresentado, observando-se os seguintes parâmetros:

- I – para serem atribuídos 100% (cem por cento) dos pontos, os cursos deverão ter correlação direta com o exercício do cargo, tomando como parâmetro a exigência do edital do concurso e as atribuições do servidor;

II – os cursos na área de conhecimento com correlação indireta com o exercício do cargo, mas que estejam relacionados à Administração Pública, também serão computados em 100% (cem por cento) dos pontos;

III – os cursos com nenhuma correlação com a função legislativa, atividade pública ou atividade desempenhada serão pontuados em 50% (cinquenta por cento) dos pontos, exceto para o 2º ensino superior;

IV – os pontos relativos à obtenção do 2º ensino superior somente serão atribuídos se tiverem correlação direta com o exercício do cargo, ou se estiverem relacionados à Administração Pública.

§ 1º Para o grupo funcional 1 e 2 os pontos do primeiro certificado do nível médio ou nível superior serão 100% (cem por cento) atribuídos, independente da sua correlação com o cargo ocupado.

§ 2º Os certificados apresentados para promoção por conhecimento, na categoria treinamento e desenvolvimento, que possuírem conteúdo de formação universal, tais como, cursos de português/redação, informática, idiomas, e outros equivalentes, serão pontuados nos termos do inciso III.

SUBSEÇÃO IV NORMAS GERAIS

Art. 26. Para fins de progressão funcional por conhecimento os certificados serão considerados uma única vez, exceto nos caso dos cursos de formação escolar cujos pontos poderão ser remanescentes de progressões anteriores.

Art. 27. Não será considerado para fins de promoção por conhecimento o exercício regular e continuado da docência.

Art. 28. A passagem do servidor público para novo nível somente se efetivará mediante requerimento do interessado, por meio de formulário próprio em que se comprove certificado de participação ou de conclusão de curso, sem qualquer efeito retroativo e que deve ser apresentado até 30 de junho.

§ 1º A Secretaria Administrativa terá o prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do requerimento para informar ao requerente sobre o deferimento ou indeferimento do pedido. Em caso de indeferimento o requerente terá o prazo de 10 (dez) dias para contestação, após ser devidamente notificado.

§ 2º Os requerimentos que não forem analisados no prazo do parágrafo anterior serão considerados como deferidos.

§ 3º As progressões por conhecimento, após deferidas pela Secretária Administrativa, serão pagas ao servidor a partir do início do ano subsequente.

Art. 29. A Presidência da Câmara Municipal de Piedade, por meio da Secretaria Administrativa, poderá expedir normas complementares sobre a apresentação de títulos, solicitações e formulários para fins de requerimento de Progressão Funcional por Conhecimento. 

Parágrafo único. Compete a secretária Administrativa verificar a autenticidade dos certificados apresentados e contatando irregularidades comunicará de imediato a Presidência, a qual determinará a abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar, sem prejuízo da apuração de possível responsabilidade criminal.

Art. 30. Quando o servidor já tiver sua situação funcional enquadrada no último nível, e fizer jus a outra Progressão, esta corresponderá a 2% (dois por cento) do vencimento do servidor, a título de Adicional de Progressão, respeitando o período de interstício previsto nesta lei no § 4º do art. 14 e os percentuais previstos no § 3º do art. 16.

SEÇÃO IV DA PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Art. 31. A progressão por merecimento efetiva-se pela passagem do servidor de um grau para outro, sequencialmente posterior, por meio da Avaliação Periódica de Desempenho instituída na forma desta lei.

Art. 32. A progressão por merecimento se dará por meio de 17 (dezessete) graus ascendentes descritos em letras de A a Q conforme Anexo I desta lei.

Art. 33. A mudança de grau implicará em acréscimo no vencimento do servidor público conforme índices do Anexo I desta lei.

Art. 34. A progressão por merecimento somente se dará mediante resultado satisfatório obtido na Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 35. A progressão por merecimento ocorrerá anualmente, no mês de janeiro, passando a incorporar a remuneração do funcionário a partir da folha de pagamento desse mês.

Art. 36. A progressão por merecimento é automática, independente de solicitação do servidor.

SEÇÃO V DO PLANO DE PAGAMENTO

Art. 37. Os vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo serão obtidos a partir do padrão de vencimento inicial fixado em lei, sobre o qual, incidirão os percentuais correspondentes aos níveis e graus anteriores àquele em que se situa o servidor público efetivo.

§ 1º O valor ao que o servidor terá direito a título de plano de carreira será obtido da multiplicação dos índices constantes na tabela do Anexo I pelo valor padrão de vencimento inicial de cada cargo, desconsiderando na base de cálculo qualquer adicional ou gratificação. Do resultado encontrado será deduzida a respectiva base de cálculo e o valor deverá constar no recibo de pagamento com evento ou rubrica própria.

§ 2º Os valores referentes ao PCR possuem caráter remuneratório e devem integrar a base de cálculo para o recolhimento previdenciário, férias e o décimo terceiro salário

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DAS DEFINIÇÕES E OBJETIVOS

Art. 38. A Avaliação Periódica de Desempenho (AD), considerada como ferramenta de gestão institucional, é instituída por esta lei.

Parágrafo único. A AD é a identificação, mensuração e administração do desempenho humano, por meio de apreciação sistemática do desempenho do profissional no cargo em que ocupa com a finalidade de alinhar os colaboradores segundo os objetivos organizacionais.

Art. 39. A AD tem como especificidade:

- I – prática processual: acompanhamento e orientação sistemática do desempenho do funcionário em determinada função;
- II – ação mediadora: promove a tomada de consciência pelo avaliado das suas limitações e leva a construção de novos conhecimentos;
- III – função diagnóstica: possibilita ao avaliado uma visão clara e objetiva de seus méritos e limitações, de modo a melhorar sua performance;
- IV – prática formativa: permite reflexão sobre a prática profissional e situações do cotidiano de trabalho.

Art. 40. A AD tem como objetivo geral fornecer oportunidades de crescimento aos servidores públicos, considerando o desempenho no cumprimento de suas atribuições, seu potencial de desenvolvimento e suas competências.

Art. 41. A AD tem como objetivos específicos:

- I – oferecer oportunidades para o que servidor conheça seus pontos fortes e limitantes procurando corrigir deficiências;
- II – nortear e mensurar o processo de treinamento e desenvolvimento dos profissionais;
- III – adequar o profissional ao seu cargo;
- IV – recompensar os melhores desempenhos;
- V – fornecer elementos para progressão funcional dos profissionais;
- VI – melhorar as relações humanas entre superiores e subordinados;
- VII – propiciar o auto aperfeiçoamento do profissional.

SEÇÃO II DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 42. O servidor público estável ou em estágio probatório ocupante de cargo efetivo na Câmara Municipal de Piedade será submetido, anualmente, à Avaliação Periódica de Desempenho de forma individual.

Art. 43. A AD será realizada por meio de formulário próprio elaborado pela Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho, e aprovado pela Presidência da Câmara Municipal de Piedade, com seus fatores de avaliação de desempenho.

Art. 44. O formulário de AD conterá ainda um campo de observação em que se registram, opcionalmente, os fatos excepcionalmente positivos ou negativos do desempenho do avaliado.

Art. 45. O instrumento avaliativo considerará as características, conhecimentos, habilidades e responsabilidades do cargo.

Parágrafo único. Os formulários, prazos para aplicação e retorno da AD ao servidor serão regulamentados em expediente específico.



SEÇÃO III
DA PONTUAÇÃO PARA APURAÇÃO DO RESULTADO

Art. 46. O instrumento avaliativo será composto de fatores que serão graduados e pontuados conforme o quadro abaixo:

Graduação	Nível atingido
4	Ótimo
3	Bom
2	Regular
1	Ruim

Art. 47. O servidor público que obtiver média igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da pontuação possível na avaliação de desempenho a que for submetido no período de seu interstício, terá seu desempenho considerado satisfatório para efeito de progressão por merecimento.

SEÇÃO IV
DAS DIMENSÕES AVALIADAS

Art. 48. O processo de AD compreende instrumentos avaliativos estabelecidos pelas seguintes dimensões:

- I – assiduidade;
- II – comportamento e disciplina no trabalho;
- III – equilíbrio emocional;
- IV – relacionamento interpessoal;
- V – iniciativa e proatividade;
- VI – comunicação;
- VII – apresentação pessoal;
- VIII – planejamento;
- IX – organização;
- X – qualidade do serviço;
- XI – produtividade;
- XII – responsabilidade.



SEÇÃO V
DA RESPONSABILIDADE

Art. 49. Todo o trabalho de AD será planejado, organizado, coordenado e controlado pela Secretaria Administrativa da Câmara de Piedade ou a quem esta designar.

Art. 50. Será constituída uma Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho composta de, no mínimo 3 (três) membros e 1 (um) suplente designados pelo Presidente da Mesa Diretora para acompanhar e elaborar um parecer conclusivo sobre o processo de AD, sendo que a comissão será integrada por, no mínimo 2 (dois) servidores públicos estáveis, nomeados por portaria e com mandato de 2 anos, permitida a recondução.

Parágrafo único. Quando o avaliado for membro titular da comissão de avaliação este será substituído pelo suplente, para efeitos de avaliação.

SEÇÃO VI
DOS AVALIADORES

Art. 51. Compete aos avaliadores da Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho:

- I – proceder a avaliação e registrar os resultados no formulário de AD;
- II – propor soluções de melhoria para os problemas identificados;
- III – sugerir programas de treinamento, desenvolvimento e de acompanhamento do funcionário, com a finalidade de aprimorar o desempenho do profissional;

Art. 52. Após a realização do Retorno da AD para o funcionário, os avaliadores encaminharão o resultado da AD para o Departamento de Recursos Humanos para proceder ao arquivamento no prontuário do profissional avaliado.

Art. 53. Será dada ciência dos resultados da AD ao Secretário Administrativo, que deverá manter sigilo sobre a AD.

SEÇÃO VII DOS AVALIADOS

Art. 54. Todo servidor ativo terá o direito e será avaliado desde que tenha 12 (doze) meses ou mais de efetivo serviço.

Art. 55. Ao servidor avaliado é assegurado:

- I – o conhecimento dos resultados da AD;
- II – o direito de reclamação e recurso encaminhado à Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho quando perceber prejuízo ou impropriedade nos resultados da avaliação no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento dos resultados.

SEÇÃO VIII DA PERIODICIDADE

Art. 56. O processo de AD será realizado anualmente no mês de novembro de cada ano e reporta-se ao desempenho do ano vigente.

CAPÍTULO V DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

SEÇÃO I DA DEFINIÇÃO E OBJETIVOS

Art. 57. As atividades de treinamento e desenvolvimento profissional visam capacitar e aprimorar os servidores públicos municipais da Câmara Municipal de Piedade para o exercício de seu cargo, desenvolvendo seu potencial na função ocupada, enfatizando tanto a tarefa quanto a pessoa que a executa.

Art. 58. A Câmara Municipal de Piedade promoverá programas de treinamento e desenvolvimento de modo anual aplicáveis a todos os servidores do Legislativo Municipal, respeitadas as implicações orçamentárias e legais.

Art. 59. O objetivo geral dos programas de treinamento e desenvolvimento é preparar o servidor para desempenho do cargo de maneira eficiente, de forma a valorizá-lo e permitir seu crescimento profissional, atendendo às necessidades institucionais da Câmara Municipal de Piedade.

Art. 60. Os programas de treinamento e desenvolvimento têm como objetivos específicos:

- I – oferecer oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal e profissional do servidor;
- II – proporcionar mudanças para desempenho eficiente no cargo ocupado;
- III – priorizar e atender as necessidades de capacitação do servidor ou detentor de função pública cujo desempenho tenha sido abaixo ou muito abaixo do esperado;
- IV – mudar as atitudes das pessoas;
- V – manter o clima organizacional positivo e saudável.

Art. 61. O treinamento e desenvolvimento compreenderá programas de formação, extensão, aperfeiçoamento ou de especialização, constituídos de segmentos teóricos e práticos, voltados para fins de aprimoramento do serviço público e do desenvolvimento funcional dos servidores públicos.

SEÇÃO II DAS MODALIDADES

Art. 62. O treinamento e desenvolvimento será planejado e organizado pela Secretaria Administrativa e terá duas modalidades básicas:

- I – Programa de Integração: destinado à preparação dos servidores públicos empossados para o exercício e desempenho das atribuições dos cargos correspondentes, transmitindo-lhes informações necessárias sobre o cargo e o funcionamento da Câmara Municipal de Piedade;
- II – Programa Geral: destinado à capacitação em assuntos de interesse funcional comum às áreas; ou aprimoramento de habilidades ou práticas de conhecimentos específicos, qualificando os servidores públicos para o melhor desempenho de suas funções.

SEÇÃO III NORMAS GERAIS



Art. 63. Os cursos advindos dos programas de treinamento e desenvolvimento da Câmara Municipal de Piedade, poderão ser utilizados para fins de progressão por conhecimento, com exceção dos Programas de Integração descritos no item I, art. 62 desta lei.

Art. 64. Esta lei não obriga a Câmara Municipal de Piedade a conceder programas de treinamento e desenvolvimento em quantidade suficiente para progressão do servidor, cabendo a este a responsabilidade do desenvolvimento da própria carreira.

Art. 65. A participação nos programas de treinamento e desenvolvimento em horário diferente do período de trabalho não enseja em pagamento de horas extras, nem compensação de horas.

CAPÍTULO VI DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 66. A Secretaria Administrativa por meio de seu setor competente fica responsável pela gestão do Plano de Carreira e Remuneração instituído por essa lei.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67. Os servidores públicos ativos terão direito à progressão funcional imediata por conhecimento se apresentarem os títulos referentes à formação escolar com pontuação suficiente para a primeira promoção, inclusive os obtidos antes do ingresso no serviço público e os obtidos antes da entrada em vigor desta lei.

§ 1º O servidor público efetivo fará jus à percepção do pagamento do nível II correspondente do Anexo I a partir do mês seguinte ao da data da entrega da documentação e aprovação pela Secretaria Administrativa, vedada a retroatividade.

§ 2º Os servidores públicos efetivos farão jus às próximas progressões de nível respeitando o período de interstício previsto nesta lei no § 4º do art. 14, e ao prazo de entrega da documentação prevista no art. 28.

Art. 68. Os servidores públicos ativos que já tiverem passado pelo estágio probatório, antes do início da vigência desta lei, terão seus resultados de avaliação de desempenho considerados satisfatórios, para efeitos da primeira progressão de grau.

§ 1º Os servidores em estágio probatório, em exercício a mais de 12 meses que tiveram sua primeira avaliação considerada satisfatória, terá direito à primeira progressão de grau.

§ 2º Os servidores públicos efetivos farão jus às próximas progressões de grau respeitando o período de interstício previsto nesta lei e ao resultado obtido na AD prevista no art. 47, exceto para o ano de vigência desta lei, em que será feita avaliação em novembro e os aprovados farão jus a nova progressão.

Art. 69. É vedado ao servidor utilizar o horário em que está serviço para a realização de cursos de formação, treinamento ou aperfeiçoamento, para fins de evolução funcional, exceto aqueles autorizados pela Secretaria Administrativa.

Art. 70. As despesas decorrentes da execução da presente lei serão atendidas no corrente exercício por conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, afetas ao Poder Legislativo, suplementadas se necessário.

Art. 71. Esta lei entra em vigor no ato da sua publicação.

Prefeitura Municipal de Piedade - SP, 4 de abril de 2024.

Geraldo Pinto de Camargo Filho
Prefeito Municipal

Autoria do projeto: 2ª Mesa Diretora da 18ª Legislatura

