

Lei Complementar nº 4.328, de 22 de março de 2016.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras dos servidores públicos municipais do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga.

O PREFEITO MUNICIPAL DE TAQUARITINGA:

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono e promulgo a Lei Complementar nº 4.328/2016:

**TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRAS.**

Art. 1º. Esta Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras dos servidores públicos municipais do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º. Os servidores do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga serão regidos pelo regime jurídico estatutário de que trata a Lei Municipal nº 1.128 de 15 de setembro de 1970 e vinculados ao Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Taquaritinga - IPREMT.

Art. 3º. Os Cargos públicos do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga, bem como sua composição e as formas de remuneração passarão a obedecer às classificações estabelecidas na presente Lei Complementar.

Art. 4º. O Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras aplica-se a todos os servidores do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga.

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I - Quadro de Pessoal: o universo de Cargos que compõe a estrutura administrativa funcional do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga;

II - Grupo Ocupacional: é o conjunto de Cargos do Quadro de Pessoal, que guardam entre si correlação e afinidade, e balizam a formação das carreiras;

III - Padrão de Vencimentos: o Vencimento-Base devido ao servidor em decorrência do exercício de Cargo público, constituído da Classe;

IV - Classe: a representação da evolução horizontal do servidor na carreira, conforme o seu mérito e aproveitamento, representada na Tabela de Vencimentos (Anexo I) através de letras;

V - Carreira: a organização sistemática das atribuições e especialização do servidor, dispostas em ordem ascendente;

VI - Posto: a posição do servidor público na estrutura de sua carreira, considerando sua classe;

VII - Cargo Público Permanente em Carreira: a denominação do posto ocupado, diferenciado em função da carreira, a ser preenchido exclusivamente por servidores que obtenham os requisitos necessários previsto nesta Lei Complementar.

CAPÍTULO II DA ADEQUAÇÃO FUNCIONAL

Art. 6º. Integram o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras os seguintes anexos:

I - Anexo I - Tabela de Vencimentos;

II - Anexo II - Descrições, Atribuições e Requisitos dos Cargos do Quadro de Pessoal.

Art. 7º. O quadro de pessoal com as denominações, quantidade de vagas e padrões de Vencimentos, passa a ser o constante nesta Lei Complementar.

§ 1º As Descrições de Atribuições e Requisitos dos Cargos do Quadro de Pessoal são instituídas pelo Anexo II e seguirão as seguintes definições:

I - Para as carreiras do grupo ocupacional dos cargos Isolados: atividades de planejamento; organização; coordenação; supervisão técnica; assessoramento; estudo; pesquisa; elaboração de laudos, pareceres ou informações e execução de tarefas de elevado grau de complexidade e o respectivo registro no órgão representante de classe;

II - Para as carreiras do grupo ocupacional de serviços Técnicos: execução de tarefas de suporte técnico administrativo, tecnologia, fiscalização e outros;

III - Para as carreiras do grupo ocupacional de serviços Operacionais: atividades básicas e técnica e de apoio operacional.

CAPÍTULO III DA ADMISSÃO DE PESSOAL

Art. 8º. Para o preenchimento dos cargos públicos permanentes ou em comissão, serão observados os requisitos mínimos definidos nesta Lei Complementar e em seus Anexos, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

CAPÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 9º. Quadro de pessoal é o conjunto de Cargos Públicos Permanentes, em carreira ou isolado, cargos extintos na vacância, bem como aqueles considerados de provimento em comissão, criados por Lei, que integram a estrutura administrativa do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga, devendo a sua constituição e distribuição atender aos interesses da administração pública.

Seção I DO INGRESSO

Art. 10. O ingresso no serviço público municipal, conforme a especialidade, dar-se-á por meio de provimento através de concurso público, quando se tratar de Cargo Público Permanente em carreira ou isolado, e pelo provimento em comissão.

Seção II DO PROVIMENTO EM CARREIRA

Art. 11. Provimento em Carreira é aquele que procede de vínculo anterior entre o servidor efetivo ou estável, ocorrendo nos casos de progressão, readaptação, reintegração e recondução.

I - Progressão é forma de provimento pela qual o servidor é investido em uma Classe imediatamente superior, dentro da carreira a qual pertença;

II - Readaptação é a forma de provimento pela qual o servidor passa a exercer função diversa da que ocupava, tendo em vista a necessidade de compatibilizar o exercício da função pública com a limitação sofrida em sua capacidade física ou psíquica.

III - Reintegração é a forma de provimento decorrente do reconhecimento da ilegalidade da demissão ou exoneração do servidor por força de decisão administrativa ou judicial.

IV - Recondução é o retorno do servidor estável ao Cargo que ocupava anteriormente, devido à reintegração de seu então titular ou por motivo de sua inabilitação em estágio probatório.

Parágrafo Único Se o Cargo ocupado anteriormente pelo servidor tiver sido transformado, a reintegração dar-se-á no Cargo resultante da transformação.

CAPÍTULO V DA CARREIRA

Art. 12. Os Cargos integrantes do Quadro de Pessoal, constante dos Anexos, dispostos em carreiras ou isolados, integram os grupos ocupacionais, na seguinte forma:

I - Serviços Operacionais;

II - Serviços Técnicos;

III - Isolados;

§ 1º. As carreiras, por suas características, possuem padrões salariais distintos, constante da Tabela de Vencimentos.

§ 2º. Os Cargos que compõem as carreiras estão agrupados em classes, na forma do Anexo I.

§ 3º. Caso venha a ser extinta alguma carreira, os Cargos que a compõem serão extintos na vacância, sendo assegurado aos ocupantes às vantagens previstas na presente Lei Complementar enquanto investidos no Cargo.

Seção I DA PROGRESSÃO

Art. 13. Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente seguinte, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar e em regulamento específico.

Art. 14. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo, após ter sido aprovado no estágio probatório;

III - ter obtido, pelo menos, 80% (oitenta por cento) do total de pontos na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho funcional, observadas as normas dispostas nesta Lei Complementar e em regulamento específico;

Parágrafo único. Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 15. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 14 desta Lei Complementar, passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 16. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Parágrafo único. O SAAET promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, estimulando a realização de treinamentos e capacitação, entre outras ações.

Art. 17. As progressões serão processadas anualmente, no mês de março, e os efeitos financeiros delas decorrentes serão pagos ao servidor a partir do mês subsequente à sua concessão.

Parágrafo único. O SAAET incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da progressão.

Seção II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 18. A Avaliação de Desempenho Funcional é compreendida como um processo global e permanente de análise das atividades desenvolvidas pelo servidor e será efetuada em conformidade com os critérios e normas definidas nesta Lei Complementar e em regulamentação específica.

§ 1º. A Avaliação de Desempenho será apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§ 2º. Os Formulários deverão ser preenchidos pelo servidor e pelo superior imediato, o qual dará ciência ao servidor em reunião específica para discussão do processo de Avaliação de Desempenho, encaminhando os documentos para a Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§ 3º. Havendo divergência que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos entre as duas avaliações, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar ao superior imediato uma nova avaliação.

§ 4º. Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 5º. Ratificada pelo superior imediato a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 6º. Não havendo a divergência disposta no § 3º deste artigo, prevalecerá aquela realizada pelo superior imediato.

Art. 19. As chefias e os servidores deverão enviar ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores a fim de subsidiar o processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 20. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico, por ato próprio do SAAET.

Seção III DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 21. A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 03 (três) servidores estáveis titulares e respectivos suplentes, sendo 02 (dois) designados pela Superintendência do SAAET e 1 (um) escolhido pelos servidores, com a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei Complementar e em Ato.

Art. 22. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional verificar-se-á a cada 01 (um) ano de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados neste Capítulo, não cabendo reeleição.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimento, proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste Capítulo.

Art. 23. A Comissão reunir-se-á:

I - para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação dos institutos da progressão;

II - para propor capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

III - para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;

IV - extraordinariamente, quando for necessário.

Art. 24. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por ato da Superintendência.

CAPÍTULO VI DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 25. A remuneração dos servidores públicos do SAAET somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstas na Lei Complementar Federal no 101/2000.

§ 1º. Os vencimentos dos cargos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º. A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do SAAET observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu Quadro;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;

III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 26. Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do SAAET estão hierarquizados por níveis de vencimento no Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º. A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, conforme Tabela constante do Anexo I desta Lei Complementar.

§ 2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei Complementar, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 27. Os proventos dos servidores inativos e o benefício dos pensionistas observarão o disposto na Constituição Federal e em legislação específica.

Art. 28. O SAAET publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos públicos da Autarquia, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

CAPÍTULO VII DA CAPACITAÇÃO

Art. 29. O SAAET deverá instituir, de acordo com as orientações dos arts. 15, 16 e 17 da Lei Complementar 101, de 04 de maio de 2000, a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 30. Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento do SAAET;

II - de aperfeiçoamento, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III - de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 31. Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pelo SAAET:

I - com a utilização de monitores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e treinamentos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III - mediante a contratação de especialistas ou instituições especializadas.

Art. 32. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas

necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 33. O Superintendente e o responsável pela gestão de pessoas, em colaboração com os demais servidores, elaborarão e coordenarão o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação e treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 34. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO VIII DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DA TABELA DA VENCIMENTOS

Art. 35. Fica instituída a Tabela de Vencimentos dos Cargos Públicos Permanentes constante do Anexo I da presente Lei Complementar, que correspondem ao cumprimento pelo servidor de carga horária igual a 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. No que se refere à prestação de serviços essenciais, ou não, definir-se-á a jornada de trabalho e o sistema de turnos através de regulamentação por Ato Próprio, desde que ainda não regulamentada.

§ 2º. As horas que excederem a carga horária prevista no “caput” deste artigo, ou as que superarem as definidas como turno, serão pagas como extras com os devidos acréscimos legais.

§ 3º. Os servidores que cumprirem carga horária de trabalho diversa da estabelecida no artigo anterior perceberão vencimentos proporcionais às horas trabalhadas.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. Os atuais servidores do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga, efetivos ou estáveis, serão integrados no Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras de que trata esta Lei Complementar, de acordo com o Cargo pelo qual ingressaram

no serviço público, observando-se a denominação e a quantidade dos Cargos fixados nos respectivos anexos que integram esta Lei Complementar.

Art. 37. O enquadramento dos servidores, a ser promovido de ofício pelo setor de Recursos Humanos do SAAET, respeitará a carreira em que o Cargo estiver inserido, em classe compatível com o tempo mínimo de efetivo exercício exigido para a progressão prevista na carreira, considerando-se, ainda, o tempo de efetivo exercício com que já contar o servidor na data de entrada em vigor desta Lei Complementar.

Art. 38. Feito o enquadramento do servidor no Cargo e classe de vencimentos e, sendo constatando que sua remuneração total é inferior a que este percebia anteriormente, o mesmo fará jus a um enquadramento na classe imediatamente superior.

Art. 39. O servidor que, na data da publicação desta Lei Complementar, tenha atingido níveis, faixas ou referências superiores ao previsto na tabela de vencimentos contida no Anexo I, terá assegurado o direito de receber o mesmo piso salarial.

Art. 40. O servidor do SAAET que ao tomar conhecimento de seu enquadramento no Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras, pretender ingressar com pedido de revisão, poderá fazê-lo no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação da presente Lei Complementar.

Parágrafo Único. O pedido de revisão será encaminhado ao Superintendente, que dentro de 30 (trinta) dias analisará o pedido, e se procedente, encaminhará comunicação ao órgão responsável pela gestão e controle de pessoal para que altere a sua situação funcional.

Art. 41. O tempo de serviço dos integrantes do presente Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras será contado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

Art. 42. Nenhum servidor efetivo é obrigado a desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu Cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

Art. 43. A Tabela de Vencimentos constante do Anexo I substitui a tabela em vigor.

Art. 44. Aos aposentados e pensionistas fica garantido o reenquadramento funcional, não sendo a eles permitidas as progressões, observado o regramento constitucional vigente e as condições em que se deu a aposentadoria.

Art. 45. A progressão de que trata a Sessão I do Capítulo V, será estendida quando da aposentadoria do servidor público do SAAET, passando o padrão de vencimento para as próximas duas referências superiores, desde que o servidor não esteja enquadrado na última referência.

Parágrafo único. A progressão deverá ser requerida pelo servidor no prazo de até 90 (noventa) dias, antes da expedição do ato de aposentadoria pelo Poder Executivo.

Art. 46. Aos servidores públicos do SAAET, ocupantes de cargos para quais o diploma de ensino superior não se constitua pré-requisito para o provimento, e que apresente os diplomas junto à unidade administrativa responsável pelo recursos humanos da Autarquia,

farão jus a passagem do padrão de vencimento para a próxima referência superior, desde que o servidor não esteja enquadrado na última referência.

Parágrafo único. A progressão prevista no caput deste artigo, será permitida por no máximo três vezes, sendo:

- I - Uma para Ensino superior (nível universitário)
- II - Uma para pós-graduação (Lato Sensu - Especialização / MBA)
- III - Uma para pós -graduação (Stricto Sensu - Mestrado / Doutorado).

Art. 47. Na data de entrada em vigor desta Lei Complementar, serão incorporadas automaticamente ao patrimônio do funcionário efetivo a Gratificação de Representação criada nos termos do art. 59 da Lei Municipal nº 2.924, de 19 de dezembro de 1997, na proporção que o servidor estiver percebendo.

Art. 48. O cargo de “Administrador” fica extinto do Quadro de Pessoal do SAAET, com a entrada em vigor desta Lei Complementar. O cargo de “Agente do Serviço Municipal” será extinto na vacância.

Art. 49. Fica o Superintendente autorizado a abrir no orçamento vigente crédito suplementar, mediante autorização do Poder Legislativo Municipal, para cobrir as despesas necessárias para a execução desta Lei Complementar.

Art. 50. A administração do SAAET - Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Taquaritinga regulamentará a presente Lei Complementar no que couber, através de ato próprio, inclusive quanto ao sistema de avaliação.

Art. 51. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2016, revogando-se as disposições em contrário, em especial as Leis Municipais nº 2.950/1998, 3.021/1999 e 3.343/2003.

Prefeitura Municipal de Taquaritinga, 22 de março de 2016.

Dr. Fulvio Zuppani
Prefeito Municipal

Registrada e publicada na Diretoria de Expediente e Publicações, na data supra.

Agnaldo Aparecido Rodrigues Garcia
Diretor de Expediente e Publicações