

LEI COMPLEMENTAR Nº 389, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2015
(Vide Lei Complementar nº 416/2017)



Dispõe sobre os planos de carreiras, a criação, transformação e a extinção de cargos e funções dos servidores públicos vinculados ao regime jurídico estatutário, integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos da administração direta e indireta do Poder Executivo do município de Itupeva e dá outras providências.

RICARDO BOCALON, Prefeito Municipal de Itupeva, Estado de São Paulo, de acordo com o que decretou a Câmara Municipal de Itupeva na Sessão Extraordinária realizada no dia 04 de novembro de 2015, PROMULGA a presente Lei,

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Capítulo I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Ficam criadas e estruturadas as carreiras dos servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal de Itupeva, que passam a ser organizados, no plano de carreiras, disciplinado na forma desta Lei Complementar.

§ 1º As carreiras disciplinadas na forma desta Lei Complementar aplicam-se, exclusivamente aos servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal de Itupeva que:

I - optaram pela migração para o regime jurídico de natureza estatutária, na forma da lei que disciplina o Estatuto dos servidores públicos municipais e, pelas novas carreiras instituídas e estruturadas, na forma desta Lei Complementar; e,

II - foram ou vierem a ser admitidos, a partir da data de vigência da lei que disciplina o Estatuto dos servidores públicos municipais, portanto, submetidos ao regime jurídico de natureza estatutária.

§ 2º As carreiras disciplinadas na forma desta Lei Complementar aplicam-se, também, aos integrantes do quadro especial de empregos efetivos, constituído dos ocupantes dos empregos de agente comunitário de saúde geridos na forma do art. 198 da Constituição Federal, sua regulamentação, da **Lei Orgânica** Municipal e da legislação vigente acerca da estratégia de saúde da família e seus profissionais, desde que:

I - tendo ingressado, anteriormente à vigência desta Lei Complementar, optarem formalmente pelas novas carreiras instituídas e estruturadas, na forma nela disposta; e,

II - venham a ser admitidos, a partir da vigência desta Lei Complementar.

§ 3º O disposto nas carreiras previstas no caput deste artigo não poderá ser aplicado aos servidores que não se encontrarem em nenhuma das hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º, deste artigo, que permanecerão vinculados à situação jurídica anterior, nos empregos ou funções que ocupavam anteriormente a esta Lei Complementar, passando a compor o quadro suplementar em extinção.

Art. 2º O quadro de pessoal da administração direta e indireta da Prefeitura Municipal de Itupeva compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções de confiança, que devem ser geridos, considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

I - o ambiente público e a função social da Prefeitura Municipal, que deve manter estrutura organizada para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II - a desconcentração de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III - o planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;

IV - a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;

V - a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;

VI - organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da administração municipal de Itupeva;

VII - articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos baseados nas necessidades dos usuários da administração municipal de Itupeva;

VIII - investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, por meio de instrumentos previstos nesta Lei Complementar, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

IX - garantia da oferta contínua de programas de capacitação, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes e, ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral; e,

X - avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Itupeva, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das atividades e metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas de cidadãos e cidadãs de Itupeva, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

§ 1º O quadro especial de empregos efetivos constituído na forma do art. 198 da Constituição Federal e sua regulamentação federal e municipal será gerido quanto aos seus quantitativos e à carreira, na forma desta Lei Complementar segundo os princípios e diretrizes previstos neste artigo.

§ 2º Os órgãos da administração indireta da administração municipal terão seus quadros de pessoal regidos, quanto às carreiras, por esta Lei Complementar e as carreiras nela contidas.

§ 3º As funções públicas e os empregos por tempo indeterminado, remanescentes da transição de regime prevista na lei municipal que trata dos estatutos dos servidores públicos municipais, serão extintos ao vagar e, não serão geridos quanto à carreira, na forma desta Lei Complementar.

§ 4º O plano de carreiras não se aplica aos servidores ocupantes dos empregos por tempo determinado, que terão, na forma desta Lei Complementar, disciplina própria quanto à remuneração.

Capítulo II DO DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Art. 3º A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal, previsto no caput do art. 2º supra, corresponde ao quantitativo de cargos previstos nesta Lei Complementar, e, a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da administração direta e indireta do município de Itupeva, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

§ 1º Caberá à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, avaliar, anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - as demandas sociais e programáticas;

II - os indicadores socioeconômicos da cidade, suas subunidades regionais e do aglomerado urbano em que está inserida;

III - a modernização dos processos de trabalho, as inovações tecnológicas, os instrumentos e equipamentos disponíveis, bem como, os espaços físicos das unidades de trabalho;

IV - a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;

V - a capacidade financeira e orçamentária, bem como, os limites legais do dispêndio com pessoal; e,

VI - as propostas de atualização, inclusive da demanda de pessoal, oriundas dos órgãos da administração municipal.

§ 2º Nos prazos determinados pela secretaria municipal responsável pelo planejamento orçamentário, o gestor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto de lei de diretrizes orçamentárias e no projeto de lei orçamentária anual do município, para a vigência do exercício seguinte.

§ 3º O procedimento a que se refere este artigo será realizado anual e habitualmente, repetindo-se a realidade existente e atribuindo-se um adicional de recursos que pressupõem o aumento de despesa de pessoal com:

I - reajustamento geral anual concedido na data-base e outras despesas com direitos, benefícios e vantagens; e,

II - as necessidades de ajustamento do quantitativo da força de trabalho evidenciadas na aplicação do dimensionamento resultante da combinação das variáveis contidas nos incisos do § 1º deste artigo.

Art. 4º Para o que dispõe o art. 3º supra, a administração municipal deverá manter programa permanente de dimensionamento da força de trabalho dos quadros de pessoal.

§ 1º A decisão acerca da dimensão da força de trabalho, o que pode implicar a ampliação, a manutenção ou a redução desta, quando lastreada no macroprocesso de dimensionamento do quadro de pessoal, resulta de processo anual de captação e tratamento de dados e indicadores devidamente tratados que indicam os elementos para a decisão gerencial a ser tomada no momento de definição orçamentária.

§ 2º O programa permanente de dimensionamento da força de trabalho deve produzir pelo menos os seguintes produtos:

I - dimensionamento de pessoal ativo, com os quantitativos cargo a cargo, necessário ao funcionamento de cada unidade da administração pública municipal, obtendo-se para cada unidade executora:

a) três resultados quantitativos quanto número de servidores necessários, a saber: mínimo

ou crítico; real; e, ideal; e,

b) o produto síntese definido como o dimensionamento deferido que, quanto mais próximo do ideal, tenderá a propiciar mais qualidade dos serviços prestados, mas que deve ser avaliado e decidido a cada ano em razão dos resultados contidos no relatório de evolução das variáveis e dos demais indicadores do programa;

II - taxa máxima de ocupação do quadro de pessoal autorizado - cargo a cargo - considerando a necessidade de um percentual mínimo de vagas de forma a possibilitar a reposição ágil de mão de obra ou a instalação célere de novos serviços, obtendo-se três resultados, a saber: mínimo ou crítico; real; e, ideal;

III - matriz de alocação de vagas com a devida análise de custos, que deverá conter, à luz do relatório de dimensionamento, os seguintes resultados para cada unidade executora:

a) inexistência de demanda;

b) demanda de remoção de profissionais para outra unidade, em razão de excedente, verificado após o dimensionamento;

c) demanda programada por novos profissionais para reposição de pessoal em virtude de desligamentos já ocorridos por morte, exoneração ou demissão ou, ainda, por aposentadorias programadas;

d) demanda por novos profissionais para atingir o dimensionamento mínimo sem o qual a prestação de serviços atingirá níveis críticos;

e) demanda por novos profissionais para atingir o dimensionamento deferido; e,

f) demanda por novos profissionais para atingir o dimensionamento ideal para atendimento de todos os usuários com a qualidade desejada;

IV - demanda de remoção de servidores sistematizada para todo o quadro de pessoal, fruto dos resultados apurados na matriz de alocação de vagas, para as necessidades de remoção ou, quando for o caso, de readaptação de pessoal;

V - demanda por novos profissionais, sistematizada para todo o quadro, fruto dos resultados apurados na matriz de alocação de vagas, para a demanda do quantitativo de pessoal, hierarquizada segundo as prioridades governamentais e a análise dos indicadores do programa;

VI - demanda de seleção de pessoal, definida como identificação da necessidade, fruto dos resultados apurados nos produtos anteriores, de abertura de concursos públicos ou processos seletivos para substituição temporária de pessoal afastado; e,

VII - relatório de evolução das variáveis e dos indicadores do programa permanente de dimensionamento da força de trabalho dos quadros de pessoal, bem como dos indicadores sociais e de qualidade validados pela administração municipal.

§ 3º A responsabilidade pela decisão anual do dimensionamento deferido, previsto no § 2º, I, "b" deste artigo, deverá ser objeto obrigatório da norma formal do programa e poderá caber a uma autoridade ou a um comitê previamente conhecido, a quem caberá gerir todo o programa.

§ 4º A metodologia da análise prevista no § 2º, II deste artigo, deve observar os casos de maior e menor rotatividade e a hipótese de obrigações resultantes da criação de novos cargos em momentos em que haja concursos em plena vigência.

§ 5º A demanda prevista no § 2º, III, "c" deste artigo, pressupõe que a reposição é necessária em virtude da unidade ainda não ter atingido o dimensionamento deferido, caso contrário deverá ser afirmada a desnecessidade de reposição.

§ 6º A demanda prevista no § 2º, VI deste artigo, deverá ser informada contendo, além da demanda dimensionada, a análise da vigência dos concursos públicos e processos seletivos.

Art. 5º A implantação do programa de dimensionamento implica na definição das unidades executoras do município que poderão ser agrupadas da seguinte forma:

I - unidades gestoras e equipamentos sociais centrais, aqui identificadas como as unidades centrais das secretarias municipais e os equipamentos sociais de ampla abrangência; e,

II - unidades executoras e equipamentos sociais das unidades regionais do município, aqui identificadas como as unidades executoras descentralizadas e os equipamentos sociais de abrangência local ou regional.

Parágrafo único. A base de dados de cada unidade executora deverá conter:

I - identificação da unidade com localização, qualificação e classificação no programa;

II - a jornada de atendimento da unidade;

III - o dimensionamento de pessoal ativo - situação real - em cada unidade classificada por subunidade, cargo e jornada de trabalho, com a identificação da modalidade de aplicação da jornada;

IV - o levantamento de espaço, comparado com o número de servidores e de usuários, bem como identificação dos equipamentos e ferramentas de trabalho à disposição da unidade;

V - a avaliação das possibilidades de expansão do espaço físico existente;

VI - o número de munícipes dos territórios referenciados à unidade executora;

VII - o número de usuários atendidos na unidade e se já existir, a fila de espera ou a demanda reprimida ou não atendida; e,

VIII - as variáveis e indicadores de dimensionamento adotados e gerenciados por este programa, aplicáveis à unidade.

Art. 6º A administração municipal deverá editar regulamento detalhando o programa permanente de dimensionamento da força de trabalho, suas rotinas e rol de indicadores, em especial os relacionados nos incisos do § 1º, do art. 3º, desta Lei Complementar, a serem coletados, produzidos e analisados.

Parágrafo único. O funcionamento do programa de dimensionamento pressupõe a existência de um comitê de indicadores de dimensionamento, preferencialmente composto por representantes das diversas áreas de atuação da municipalidade, que terá a responsabilidade de:

- I - analisar e validar os indicadores e variáveis existentes;
- II - criar ou adotar novos indicadores e variáveis;
- III - estabelecer metas de evolução dos indicadores e variáveis; e,
- IV - analisar e dar parecer sobre os produtos anuais do programa de dimensionamento, indicando as ações necessárias para a melhoria de sua eficácia.

Capítulo III DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 7º A administração dos quadros de pessoal a que se refere a presente Lei Complementar deverá separar, para fins de provimento, os cargos de provimento efetivo segundo a seguinte classificação:

- I - agente de gestão;
- II - agente de infraestrutura;
- III - agente de infraestrutura previdenciária;
- IV - agente de mobilidade urbana;
- V - agente de políticas sociais;
- VI - bombeiro civil municipal;
- VII - educador infantil;
- VIII - guarda civil municipal;
- IX - professor de educação básica;
- X - técnico previdenciário; e,

XI - os diversos cargos do grupo de cargos de nível superior, previstos nesta lei complementar.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo que compõem o grupo de cargos de nível superior não se confundem e a sua transformação depende de lei municipal e aplica-se apenas aos que estiverem vagos.

§ 2º Os cargos de provimento efetivo de agente de gestão, de agente de infraestrutura, de agente de infraestrutura previdenciária, de agente de mobilidade urbana, de agente de políticas sociais, de bombeiro civil municipal, de educador infantil, de guarda civil municipal, de professor de educação básica, de técnico previdenciário e, aqueles que compõem o grupo de cargos de nível superior, não se confundem e a transformação de um em outro depende de lei complementar municipal e aplica-se apenas aos que estiverem vagos.

§ 3º O quadro especial de empregos efetivos contém unicamente os empregos de agente comunitário de saúde.

Art. 8º O quadro de pessoal da administração direta contará com 2.819 (dois mil oitocentos e dezenove) cargos de provimento efetivo, resultante da criação de novos cargos, transformação e extinção de funções públicas permanente de provimento efetivo, vagas, na forma dos anexos I e II a esta Lei Complementar, o que resulta em:

I - 215 (duzentos e quinze) cargos de provimento efetivo de agente de gestão;

II - 644 (seiscentos e quarenta e quatro) cargos de provimento efetivo de agente de infraestrutura;

III - 357 (trezentos e cinquenta e sete) cargos de provimento efetivo de agente de políticas sociais;

IV - 25 (vinte e cinco) cargos de provimento efetivo de agente de mobilidade urbana;

V - 28 (vinte e oito) cargos de provimento efetivo de bombeiro civil municipal;

VI - 499 (quatrocentos e noventa e nove) cargos de provimento efetivo de educador infantil;

VII - 108 (cento e oito) cargos de provimento efetivo de guarda civil municipal;

VIII - 610 (seiscentos e dez) cargos de provimento efetivo de professor de educação básica; e,

IX - 333 (trezentos e trinta e três) cargos de provimento efetivo do grupo de cargos de nível superior, conforme os quantitativos dispostos no anexo II a esta Lei Complementar.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo, criados para o Itupeva Previdência na lei que dispõe

sobre o regime próprio de previdência social, compõem o quadro de pessoal da autarquia e são distribuídos na forma da referida lei complementar.

§ 2º Ficam criados, na forma dos anexos I e II a esta Lei Complementar, os cargos de provimento efetivo, necessários ao disposto nos incisos do caput deste artigo.

§ 3º Ficam transformadas em cargos de provimento efetivo, na forma do anexo I e II a esta Lei Complementar, as funções públicas permanentes de provimento efetivo vagas, do quadro de pessoal vigente até a edição da presente Lei Complementar, necessárias ao disposto nos incisos do caput deste artigo.

§ 4º Ficam extintas na forma do anexo I e II a esta Lei Complementar, as funções públicas permanente de provimento efetivo vagas, do quadro de pessoal vigente até a edição da presente lei, desnecessárias ao disposto nos incisos do caput deste artigo.

§ 5º Ficam criados por transformação das funções públicas permanentes ocupadas, na forma do anexo I e II, a esta lei complementar, os cargos de provimento efetivo destinados à recepção dos servidores que optarem pela migração de regime jurídico e pelas carreiras definidas nesta Lei Complementar o que implica a consequente extinção das referidas funções.

Art. 9º O quadro especial de empregos efetivos contém os 80 (oitenta) empregos de provimento efetivo de agente comunitário de saúde, previstos no anexo III a esta Lei Complementar, destinados à recepção por transformação das funções públicas permanentes de provimento efetivo dos servidores que optarem pelas carreiras aqui disciplinadas.

TÍTULO II DOS CARGOS E EMPREGOS EFETIVOS

Capítulo I DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS E DOS EMPREGOS

Seção I Do Cargo de Agente de Gestão

Art. 10 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de agente de gestão são as determinadas pelas atividades municipais de gestão pública, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos IV e XI, a esta Lei Complementar.

Art. 11 São atribuições do cargo de agente de gestão:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de gestão pública da Prefeitura Municipal de Itupeva, organizadas, para efeito de

desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo IV a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção II Do Cargo de Agente de Infraestrutura

Art. 12 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de agente de infraestrutura são as determinadas pelas atividades municipais de infraestrutura, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos V e XI a esta Lei Complementar.

Art. 13 São atribuições do cargo de agente de infraestrutura:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de infraestrutura do município, organizadas para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo V a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção III Do Cargo de Agente de Infraestrutura Previdenciária

Art. 14 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de agente de infraestrutura previdenciária são as determinadas pelas atividades de infraestrutura da autarquia previdenciária, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos VIII e XI a esta lei complementar.

Art. 15 São atribuições do cargo de agente de infraestrutura previdenciária:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de infraestrutura da autarquia previdenciária de Itupeva, organizadas para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta lei;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da autarquia previdenciária de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo VIII a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção IV

Do Cargo de Agente de Mobilidade Urbana

Art. 16 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de agente de mobilidade urbana são as determinadas pelas atividades municipais nas áreas de mobilidade urbana e fiscalização de trânsito, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos VII e XI, a esta Lei Complementar.

Art. 17 São atribuições do cargo de agente de mobilidade urbana:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de mobilidade urbana e fiscalização de trânsito de Itupeva, organizadas, para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal

específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo VII a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção V

Do Cargo de Agente de Políticas Sociais

Art. 18 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de agente de políticas sociais são as determinadas pelas atividades municipais de realização das políticas sociais, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos VI e XI a esta Lei Complementar.

Art. 19 São atribuições do cargo de agente de políticas sociais:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de realização das políticas sociais a cargo da Prefeitura Municipal de Itupeva organizadas, para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo VI a esta lei, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção VI

Do Emprego de Agente Comunitário de Saúde

Art. 20 São atribuições do emprego de agente comunitário de saúde o exercício de atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, descritas no anexo VI a esta Lei Complementar, desenvolvidas, exclusivamente, em conformidade com as diretrizes do sistema único de saúde e sob supervisão do gestor municipal.

§ 1º As atribuições descritas no caput deste artigo e no anexo VI a esta Lei Complementar serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional da saúde previsto no § 1º do art.

29 e, descrito no anexo XI a esta Lei Complementar.

§ 2º Os requisitos específicos para ingresso no emprego de agente comunitário de saúde, além de outros definidos na legislação vigente, são os definidos nesta Lei Complementar e naquela que tratar do Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 3º Incluem-se nas atribuições do agente comunitário de saúde aquelas inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Seção VII

Do Cargo de Bombeiro Civil Municipal

Art. 21 São atribuições do cargo de bombeiro civil municipal, organizado em classes com descrição, requisitos e responsabilidades detalhadas no anexo VII, a esta Lei Complementar:

I - observadas as garantias e obrigações legais, bem como o disposto no estatuto dos servidores municipais de Itupeva, participar de ações que viabilizem e cooperem, no âmbito municipal, com a implantação coordenada de medidas preventivas de defesa civil e proteção à vida;

II - participar, em conjunto com os bombeiros militares estaduais, na atividade cotidiana do Corpo de Bombeiros situado no município e atuar subsidiariamente nos casos de calamidade;

III - redigir, avaliar ou encaminhar, à autoridade competente, relatórios de ocorrências;

IV - acompanhar e apresentar ocorrência de natureza policial; e,

V - elaborar estratégias e aplicar, no todo ou em parte, métodos, técnicas e táticas operacionais, próprias do Corpo de Bombeiros, objetivando a eficácia nas operações, no âmbito de suas atribuições.

§ 1º As atribuições, descritas nos incisos do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com os ambientes organizacionais, descritos nos §§ 1º e 2º do art. 29 e descritos no anexo XI a esta Lei Complementar.

§ 2º Os requisitos especiais e os mecanismos específicos para seleção e ingresso no cargo de bombeiro civil municipal estão disciplinados nesta Lei Complementar e complementarmente no Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 3º Compõem as atribuições previstas neste artigo aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na

legislação vigente.

Seção VIII Do Cargo de Educador Infantil

Art. 22 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de educador infantil são as determinadas pelas atividades municipais de atendimento em educação infantil nas creches municipais e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos IX e XI, a esta Lei Complementar.

Art. 23 São atribuições do cargo educador infantil:

I - atuar nas unidades de educação, acolhendo, cuidando e educando, sob orientação pedagógica, crianças de 0 a 4 anos, acompanhando o seu desenvolvimento e orientando-as nos seus hábitos cotidianos;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das suas atividades, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

§ 1º As atribuições, descritas nos incisos do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com os ambientes organizacionais, descritos nos § 1º do art. 29 e descritos no anexo XI a esta Lei Complementar.

§ 2º As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com o descrito no anexo IX, a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção IX Do Cargo de Guarda Civil Municipal

Art. 24 São atribuições do cargo de guarda civil municipal, organizado em classes com descrição, requisitos e responsabilidades detalhadas no anexo VII a esta Lei Complementar, as competências, garantias e obrigações constitucionais e legais, bem como o disposto no Estatuto dos servidores municipais de Itupeva.

§ 1º As atribuições, descritas caput deste artigo, serão exercidas de acordo com os ambientes organizacionais, descritos nos §§ 1º e 2º do art. 29 e descritos no anexo XI a esta Lei Complementar.

§ 2º Os requisitos especiais e os mecanismos específicos para seleção e ingresso no cargo de guarda civil municipal estão disciplinados nesta Lei Complementar e complementarmente no Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 3º Na gestão dos cargos de guardas municipais manter-se-á efetivo mínimo de mulheres, definido no Estatuto dos servidores públicos municipais e os concursos públicos para o cargo de guarda civil municipal serão separados tendo em vista a necessidade desta composição do efetivo da corporação.

§ 4º Compõem as atribuições previstas neste artigo aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Seção X

Do Cargo de Professor de Educação Básica

Art. 25 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de professor de educação básica, são as determinadas pelas atividades municipais de docência e magistério, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos IX e XI, a esta Lei Complementar.

§ 1º São atribuições gerais do cargo de professor de educação básica:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades de docência e magistério da Prefeitura Municipal de Itupeva, organizadas, para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da Prefeitura Municipal de Itupeva, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

§ 2º As atribuições, descritas nos incisos I e II do § 1º deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo IX a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção XI

Do Cargo de Técnico Previdenciário

Art. 26 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas ao cargo de técnico previdenciário são as determinadas pelas atividades técnicas e de gestão da autarquia previdenciária, pelas especialidades e pelos ambientes organizacionais definidos, respectivamente, nos anexos VIII e XI a esta Lei Complementar.

Art. 27 São atribuições do cargo de técnico previdenciário:

I - analisar, organizar e executar, no todo ou em parte, os serviços e tarefas inerentes às atividades técnicas e de gestão da autarquia previdenciária, organizadas, para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais, previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a unidade de trabalho disponha, a fim de assegurar a eficácia das atividades da autarquia previdenciária, no âmbito de suas competências; e,

III - aquelas, inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. As atribuições, descritas nos incisos I e II do caput deste artigo, serão exercidas de acordo com as especialidades, descritas no anexo VIII a esta Lei Complementar, e os objetivos dos diversos ambientes organizacionais.

Seção XII

Do Grupo de Cargos de Nível Superior

Art. 28 As atribuições, requisitos e responsabilidades cometidas a cada cargo do grupo de cargos de nível superior são as determinadas no anexo X, a esta lei complementar e, serão organizados para efeito de desenvolvimento, nos ambientes organizacionais previstos no art. 29, § 1º e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar.

Parágrafo único. Compõem as atribuições previstas no caput deste artigo aquelas inerentes ao exercício de atividades de direção, de assessoramento, de chefia, de coordenação e de assistência, conforme os critérios previstos em lei municipal específica, além de outros previstos na legislação vigente.

Capítulo II

DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 29 O ambiente organizacional, constituído por um conjunto de cargos e especialidades, corresponde a uma área específica de atuação do servidor público municipal no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertença.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo disciplinados nesta Lei Complementar, bem como o

emprego de agente comunitário de saúde, serão alocados nos ambientes organizacionais, listados abaixo e descritos no anexo XI, a esta Lei Complementar, segundo os critérios contidos neste diploma legal, no referido anexo:

I - cultura e esportes;

II - defesa urbana, com as seguintes áreas de atuação:

- a) defesa civil;
- b) gestão em segurança pública; e,
- c) patrulhamento urbano e ambiental;

III - desenvolvimento social;

IV - desenvolvimento urbano, obras e meio ambiente;

V - educação;

VI - gestão pública, finanças e assuntos jurídicos;

VII - infraestrutura urbana; e,

VIII - saúde.

§ 2º Os cargos de provimento efetivo de bombeiro municipal e de guarda civil municipal serão alocados no ambiente organizacional de defesa urbana nas áreas de atuação previstas no inciso II, do § 1º deste artigo e, descritas no anexo XI a esta Lei Complementar.

§ 3º Nas áreas de atuação previstas nas alíneas "a" e "b" do inciso II do § 1º supra, havendo necessidade, poderão ser alocados os cargos de agente de gestão, agente de infraestrutura, agente de mobilidade urbana, agente de políticas sociais e do grupo de cargos de nível superior.

§ 4º Os empregos de agente comunitário de saúde compõe o ambiente organizacional de saúde previsto no inciso VIII, do § 1º deste artigo.

§ 5º Havendo necessidade de criação, alteração, ou extinção de ambientes organizacionais, sem acréscimo de despesa, as mesmas serão objeto de decreto municipal, após proposta devidamente justificada, apresentada por autoridade de primeiro escalão e, analisada pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, observado o disciplinado na presente Lei Complementar.

§ 6º Havendo necessidade de inserção de especialidades existentes nos ambientes organizacionais, a mesma deverá ser solicitada à secretaria responsável pela gestão de pessoal, que terá decisão técnica terminativa sobre a proposta de inclusão, que deverá ser

objeto de decreto municipal.

§ 7º Os atos a que se referem os §§ 5º e 6º, deste artigo, deverão atualizar os anexos a esta Lei Complementar.

Capítulo III DA ESPECIALIDADE

Art. 30 A especialidade corresponde a um conjunto de atividades que, integrantes das atribuições do cargo, se constituem em um campo ou conjunto de atividades profissionais ou ocupacionais, cometido a um servidor ocupante de um dos cargos efetivos disciplinados nesta Lei Complementar.

§ 1º Havendo necessidade de criação, alteração ou extinção de especialidades, sem acréscimo de despesa, as mesmas serão objeto de decreto municipal, após proposta devidamente justificada, apresentada por autoridade de primeiro escalão, analisada pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, observado o disciplinado na presente Lei Complementar, devendo em qualquer hipótese ser diversas das descritas e previstas nos anexos à referida lei.

§ 2º O ato a que se refere o § 1º deste artigo deverá atualizar os anexos a esta Lei Complementar.

TÍTULO III DA HIERÁRQUICA FUNCIONAL

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS DA HIERARQUIA FUNCIONAL

Art. 31 A matriz hierárquica dos cargos definidos nesta Lei Complementar é estruturada em classes, níveis de capacitação e padrões de vencimento, de acordo com os ambientes organizacionais e as especialidades.

Parágrafo único. A matriz hierárquica dos cargos é a constante no anexo XII e abrange todos os cargos de provimento efetivo e o emprego definidos nesta Lei Complementar.

Capítulo II DA CLASSE

Art. 32 A classe é a divisão da estrutura, que compreende um conjunto de diferentes cargos e especialidades similares, em termos de complexidade, responsabilidade, risco e escolaridade.

Parágrafo único. Compõem os elementos de análise de complexidade e responsabilidade,

os quesitos de autonomia profissional, de necessidade de iniciativa, do impacto dos eventuais erros, das variações das rotinas de trabalho, do conhecimento necessário e das habilidades técnicas e acadêmicas, nestas incluídas, as de cálculo e as de relações externas à unidade de trabalho.

Art. 33 A classificação dos cargos e das especialidades bem como, a identificação das classes que os contêm, definidas a partir da descrição de cada cargo e especialidade, dos critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e daqueles contidos no anexo XIII, são as constantes do anexo XIV, a esta Lei Complementar.

Seção I Do Agente de Gestão

Art. 34 O cargo de agente de gestão é composto por 6 (seis) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco, da seguinte forma:

I - para a classe C, ensino fundamental completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

II - para a classe D, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

III - para a classe E, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

IV - para a classe F, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

V - para a classe G, ensino técnico completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar; e,

VI - para a classe H, ensino superior completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar.

Parágrafo único. A classe prevista no inciso VI do caput deste artigo destina-se exclusivamente às especialidades em extinção, ficando vedado o ingresso e a progressão para a mesma.

Seção II Do Agente de Infraestrutura

Art. 35 O cargo de agente de infraestrutura é composto por 8 (oito) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco,

da seguinte forma:

I - para a classe A, ensino fundamental incompleto agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

II - para a classe B, ensino fundamental incompleto agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

III - para a classe C, ensino fundamental completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

IV - para a classe D, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

V - para a classe E, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

VI - para a classe F, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

VII - para a classe G, ensino técnico completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar; e,

VIII - para a classe H, ensino superior completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar.

Parágrafo único. A classe prevista no inciso VIII do caput deste artigo destina-se exclusivamente às especialidades em extinção, ficando vedado o ingresso e a progressão para a mesma.

Seção III

Do Agente de Infraestrutura Previdenciária

Art. 36 O cargo de agente de infraestrutura é composto por 3 (três) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco, da seguinte forma:

I - para a classe A, ensino fundamental incompleto agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

II - para a classe B, ensino fundamental incompleto agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar; e,

III - para a classe C, ensino fundamental completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar.

Seção IV Do Agente de Mobilidade Urbana

Art. 37 O cargo de agente de mobilidade urbana é composto por 3 (três) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade, risco e, quando couber, hierarquia funcional, da seguinte forma:

I - para a classe E, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

II - para a classe F, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar; e,

III - para a classe G, ensino técnico completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar.

Parágrafo único. As especialidades de fiscal de trânsito de 3^a, 2^a e 1^a classe do cargo de agente de mobilidade urbana são classificados respectivamente nas classes E, F e G, previstas nos incisos I a III, do caput deste artigo.

Seção V Do Agente de Políticas Sociais

Art. 38 O cargo de agente de políticas sociais é composto por 6 (seis) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco, da seguinte forma:

I - para a classe B, ensino fundamental incompleto agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

II - para a classe C, ensino fundamental completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

III - para a classe D, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

IV - para a classe E, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar;

V - para a classe F, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar; e,

VI - para a classe G, ensino técnico completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta lei complementar.

Seção VI
Do Emprego de Agente Comunitário de Saúde

Art. 39 O emprego de agente comunitário de saúde, na forma do disposto na legislação afim vigente, pertence à classe B segundo os requisitos e critérios definidos nesta Lei Complementar.

Seção VII
Do Bombeiro Civil Municipal

Art. 40 O cargo de bombeiro municipal é composto por 3 (três) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade, risco e hierarquia funcional, definidas na seguinte forma:

I - para a classe E, bombeiro municipal de 3ª classe, ensino médio completo e aproveitamento na capacitação introdutória prevista em lei;

II - para a classe F, bombeiro municipal de 2ª classe, os requisitos do inciso anterior e aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar; e,

III - para a classe G, bombeiro municipal de 1ª classe, os requisitos do inciso anterior e aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar.

Seção VIII
Do Guarda Civil Municipal

Art. 41 O cargo de guarda civil municipal é composto por 5 (cinco) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade, risco e hierarquia funcional, definidas na seguinte forma:

I - para a classe E, guarda civil municipal de 3ª classe, ensino médio completo e aproveitamento na capacitação introdutória prevista em lei;

II - para a classe F, guarda civil municipal de 2ª classe, os requisitos do inciso anterior e aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar;

III - para a classe G, guarda civil municipal de 1ª classe, os requisitos do inciso anterior e aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar;

IV - para a classe H, guarda civil municipal subinspetor, os requisitos do inciso anterior e aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar;

V - para a classe I, guarda civil municipal inspetor, os requisitos do inciso anterior e, graduação em curso superior agregado ou ponderado com aproveitamento em capacitação específica, na forma desta Lei Complementar.

Seção IX Do Educador Infantil

Art. 42 O cargo de educador infantil é composto, segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade, risco e hierarquia funcional, definidos no anexo XIII a esta lei complementar, pela classe D.

Seção X Do Professor de Educação Básica

Art. 43 O cargo de professor de educação básica é composto por 2 (duas) classes, estruturadas, na forma do disposto na lei de diretrizes e bases da educação nacional e da legislação afim e, ainda, segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco, da seguinte forma:

I - para a classe G, ensino técnico completo na modalidade normal; e,

II - para a classe H, graduação em curso superior.

Parágrafo único. A classe prevista no inciso I do caput deste artigo destina-se exclusivamente às especialidades em extinção, em razão do disposto nesta Lei Complementar, para o requisito mínimo de escolaridade de ingresso para o cargo de professor de educação básica, em qualquer de suas especialidades.

Seção XI Do Técnico Previdenciário

Art. 44 O cargo de técnico previdenciário é composto por 4 (quatro) classes, estruturadas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, complexidade, responsabilidade e risco, da seguinte forma:

I - para a classe D, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

II - para a classe E, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar;

III - para a classe F, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar; e,

IV - para a classe G, ensino técnico completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no anexo XIII a esta Lei Complementar.

Seção XII Do Grupo de Cargos de Nível Superior

Art. 45 Os cargos do grupo de nível superior pertencem às classes H, I, J e K, da matriz hierárquica, na forma do anexo XIV a esta Lei Complementar.

Capítulo III DO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO

Art. 46 O nível de capacitação identifica e agrupa os servidores públicos municipais de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do ambiente organizacional do cargo e da especialidade a que estes pertençam, e contém um conjunto de padrões de vencimento.

Art. 47 Cada classe dos cargos e emprego de provimento efetivo disciplinados nesta Lei Complementar compreende diversos níveis de capacitação na forma do anexo XV a esta Lei Complementar.

Capítulo IV DO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 48 Define-se como padrão de vencimento a posição do servidor público municipal, integrante do plano de carreiras, disciplinado nesta Lei Complementar, dentro da classe e do respectivo nível de capacitação, que permite identificar a situação do mesmo na estrutura hierárquica e de vencimentos do cargo de provimento efetivo a que está cometido.

Art. 49 Cada nível de capacitação contém 11 (onze) padrões de vencimento estruturados na forma do anexo XII a esta lei complementar.

TÍTULO IV DO INGRESSO NOS CARGOS E EMPREGOS DE CARREIRA

Capítulo I DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 50 O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, e cabe à Prefeitura Municipal de Itupeva, através da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, definir a conveniência e a oportunidade de realização do mesmo, a fim de suprir as necessidades institucionais,

respeitando o quantitativo da lotação global correspondente, o dimensionamento deferido para o exercício e a respectiva previsão orçamentária.

§ 1º O concurso público de que trata o caput deste artigo será realizado por cargo, de forma a contemplar o ambiente organizacional e as especialidades a serem supridas.

§ 2º O concurso público, suas etapas e modalidades de realização serão objeto de regulamentação por edital de abertura de cada certame, observada o disposto nos estatutos dos servidores públicos municipais, nesta Lei Complementar e na legislação e as normas reguladoras vigentes.

§ 3º Nos concursos para o cargo de procurador municipal haverá, além das demais provas e a análise de títulos, prova dissertativa de matéria específica na forma do edital do certame.

§ 4º Nos concursos para os ambientes organizacionais de desenvolvimento social, de educação e de saúde, deverá haver, além das demais provas e, quando couber, da análise de títulos, prova de verificação de conteúdos relativos, respectivamente, ao sistema único de assistência social, à educação pública e, ao sistema único de saúde.

§ 5º A qualquer tempo, mediante decisão do conselho municipal de gestão de pessoal, respeitado o número de cargos vagos e a capacidade orçamentária, a municipalidade poderá realizar concurso público, mesmo havendo servidores habilitados no banco de capacitados para progressão funcional.

Capítulo II

DO PROCESSO SELETIVO PÚBLICO PARA AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

Art. 51 Os agentes comunitários de saúde serão admitidos para os empregos efetivos por tempo indeterminado do quadro especial de empregos efetivos, exclusivamente, mediante aprovação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, previsto no caput deste artigo, deverá ser realizado de acordo com a natureza e a complexidade das atribuições e dos requisitos específicos para o exercício das atividades, visando ao atendimento dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

§ 2º O processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, previsto no caput deste artigo, não se confunde com os processos seletivos simplificados para admissão de pessoal, por excepcional interesse público, devendo observar quanto à publicidade e às fases do certame, rigor similar ao observado nos concursos públicos.

§ 3º Aplica-se aos processos seletivos públicos o disposto no Estatuto dos servidores públicos municipais, nesta Lei Complementar e, no que couber, o disciplinado na legislação municipal para os concursos públicos.

Capítulo III DO INGRESSO NO CARGO

Art. 52 O ingresso nos cargos de provimento efetivo de agente de gestão, de agente de infraestrutura, de agente de infraestrutura previdenciária, de agente de mobilidade urbana, de agente de políticas sociais, de professor de educação básica, de técnico previdenciário, bem como os empregos de agente comunitário de saúde dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da classe correspondente ao cargo e à especialidade objeto do concurso público.

Parágrafo único. O ingresso nos cargos de bombeiro municipal, de guarda civil municipal, ou da especialidade fiscal de trânsito, do cargo de agente de mobilidade urbana dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da classe E, como bombeiro municipal, guarda civil municipal, agente de mobilidade urbana/fiscal de trânsito, de 3ª classe.

Art. 53 O ingresso em um dos cargos que compõem o grupo de nível superior dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I da classe definida para o referido cargo nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. No caso dos cargos cujo requisito de escolaridade para ingresso é superior à graduação e equivale ao de outro nível de capacitação de uma das classes H, I, J ou K, o ingresso do servidor habilitado dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação correspondente à titulação exigida, observado que:

I - o ingresso nos cargos de médico nas especialidades em que seja exigido, para o exercício, o título de residência médica, equivalente a uma especialização, dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação II, da classe K; e,

II - o ingresso nos cargos de médico nas especialidades em que seja exigido, para o exercício, o título de residência médica, equivalente a duas especializações, dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação III, da classe K.

Art. 54 No caso de o servidor ingressante estar em atividade em outro cargo de provimento efetivo na administração municipal de Itupeva, o mesmo, ao ser admitido no novo cargo, será incluído na classe e nível de capacitação prevista para o cargo e especialidade e, em padrão de vencimento compatível com o tempo de efetivo exercício do servidor na administração municipal de Itupeva, conforme o anexo XXI, a esta Lei Complementar.

TÍTULO V DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Capítulo I DAS FORMAS DE PROGRESSÃO

Art. 55 Progressão é o instituto pelo qual o servidor público municipal, ocupante de cargo de provimento efetivo previsto e descrito nesta Lei Complementar, desenvolve-se na carreira a que pertence, mudando de especialidade, classe, nível de capacitação e padrão de vencimento, nas seguintes formas:

I - progressão funcional;

II - progressão por titulação profissional; e,

III - progressão por mérito profissional.

§ 1º É vedada a aplicação das formas de progressão previstas neste artigo ao servidor em estágio probatório.

§ 2º A concessão das formas de progressão disciplinadas nesta Lei Complementar depende, além dos critérios e requisitos que lhes são peculiares, de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente.

§ 3º O desenvolvimento na carreira dos ocupantes de emprego de agente comunitário de saúde e do cargo de educador infantil, restringir-se-á às formas de progressão previstas nos incisos II e III, do caput deste artigo, observando-se as regras, requisitos e mecanismos definidos neste Título.

Seção I Da Progressão Funcional

Art. 56 Progressão funcional é o instituto pelo qual o servidor público municipal, com mais de 5 (cinco) anos no cargo de provimento efetivo, na classe e na especialidade, dados a necessidade da administração municipal e o cumprimento dos requisitos instituídos por esta Lei Complementar, poderá deslocar-se para outra classe ou especialidade do cargo a que pertence, por meio de processo de capacitação funcional.

Art. 57 A capacitação funcional é o procedimento didático-pedagógico desenvolvido periodicamente, pela administração municipal, objetivando ao incremento da qualificação profissional dos servidores públicos municipais e à criação e manutenção de base de dados contendo os servidores habilitados, visando à possibilidade de realização, no âmbito de cada cargo, da modalidade de progressão prevista no art. 56 supra.

§ 1º Os processos de capacitação funcional, aplicáveis aos cargos de provimento efetivo previstos nesta Lei Complementar, quando os mesmos contiverem mais de uma especialidade ou, nos casos previstos para os guardas civis municipais, agentes de mobilidade urbana e bombeiros civis municipais, respeitadas as suas especificidades e as regulamentações profissionais formais, terão cargas horárias definidas em regulamento da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, cabendo à administração municipal proporcionar os meios e condições necessárias para que tais processos se

efetivem.

§ 2º A base de dados a que se refere o caput deste artigo, denominada de banco de capacitados, será organizada:

I - nos cargos de agente de gestão, de agente de infraestrutura, de agente de infraestrutura previdenciária, de agente de mobilidade urbana, de agente de políticas sociais, de professor de educação básica, de técnico previdenciário e por classe, especialidade e ambiente organizacional;

II - nos cargos previstos do grupo de nível superior, por especialidade e ambiente organizacional; e,

III - no cargo de guarda civil municipal, agente de mobilidade urbana e bombeiro municipal, por classe ou classe e área de atuação.

§ 3º Cada banco de capacitados de determinada especialidade ou classe será composto na ordem de pontuação obtida pelos servidores aprovados e classificados para a mesma, com no mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento no processo de capacitação funcional.

§ 4º Em caso de empate, na pontuação prevista no § 3º deste artigo, o desempate obedecerá à seguinte ordem:

I - melhor nota em matéria específica do curso, conforme previsto previamente pela banca examinadora;

II - melhor nota na última avaliação de desempenho;

III - maior tempo de efetivo exercício como servidor público municipal; e,

IV - maior idade.

§ 5º O resultado de cada processo de capacitação funcional terá validade de 03 (três) anos, sendo utilizado apenas para efeito de progressão funcional, e alimentará a base de dados hierarquizada, prevista nos §§ deste artigo e, denominada de banco de capacitados.

Art. 58 Observado o interstício previsto no art. 56, desta Lei Complementar, o servidor estável ocupante de um dos cargos e especialidades, previstos nos incisos deste artigo, terá progressão funcional automática, desde que alcançados, pelo servidor, os requisitos estabelecidos neste artigo:

I - no cargo de agente de gestão na especialidade de auxiliar administrativo para assistente administrativo, desde que concluído o ensino médio;

II - no cargo de agente de gestão na especialidade de assistente administrativo para

assistente técnico em gestão, desde que concluído o ensino superior em área correlata à gestão ou obtido o curso técnico em administração ou gestão;

III - no cargo de agente de gestão na especialidade de assistente técnico em gestão para técnico em gestão, desde que concluído o ensino superior em área correlata à gestão ou obtido o curso técnico em administração ou gestão;

IV - no cargo de agente de políticas sociais na especialidade de auxiliar de enfermagem para técnico em enfermagem, desde que concluído o curso técnico respectivo e obtido o registro no conselho competente; e,

V - no cargo de agente de políticas sociais na especialidade de agente de saneamento para técnico em saneamento, desde que, concluído o curso técnico respectivo e obtido o registro no conselho competente.

§ 1º Independente do interstício previsto no art. 56 supra o servidor ocupante do cargo de professor de educação básica, mantida a especialidade e independente desta, terá progressão funcional automática da classe G para a classe H, desde que concluída a graduação em curso superior prevista como requisito específico no anexo IX a esta Lei Complementar.

§ 2º Para os cargos de professor de educação básica, o servidor passará a ocupar automaticamente a especialidade compatível com a atribuição anual de classes e aulas e o concurso de remoção, desde que respeitados os requisitos para exercício e, quando for o caso, a necessária alteração na jornada de trabalho.

§ 3º Para os cargos de agente de políticas sociais, de enfermeiro e de médico, em que há especialidades vinculadas diretamente à estratégia de saúde da família, o servidor passará a ocupar automaticamente a referida especialidade quando ocorrer a sua lotação em unidade e posto de trabalho, vinculada à saúde da família e, retornará à especialidade de origem quando for removido da referida unidade para outra, desde que respeitados os requisitos para exercício e, quando for o caso, a necessária alteração na jornada de trabalho.

§ 4º Para os cargos de agente de políticas sociais, de enfermeiro e de médico, em que há especialidades vinculadas diretamente à saúde mental, o servidor passará a ocupar automaticamente a referida especialidade quando ocorrer a sua lotação em unidade e posto de trabalho, vinculada à saúde mental e, retornará à especialidade de origem quando for removido da referida unidade para outra, desde que respeitados os requisitos para exercício e, quando for o caso, a necessária alteração na jornada de trabalho.

§ 5º No âmbito do grupo de cargos de nível superior, naqueles em que há a especialidade de sanitarista, o servidor passará automaticamente a ocupá-la quando ocorrer a sua designação ou remoção para posto de trabalho, vinculado à referida área e, retornará à especialidade de origem quando for removido da referida unidade para outra, desde que respeitados os requisitos para exercício e, quando for o caso, a necessária alteração na jornada de trabalho.

§ 6º Para os cargos de dentista, de engenheiro e de médico, o servidor passará a ocupar automaticamente nova especialidade, dentre as previstas para o cargo, quando ocorrer a sua lotação em unidade e posto de trabalho que implique a mudança da especialidade ocupada, desde que respeitados os requisitos para exercício e, quando for o caso, a necessária alteração na jornada de trabalho.

§ 7º Os processos de remoção e atribuição a que se referem os §§ 2º a 6º deste artigo, embora não impliquem em mudança de classe, deverão envolver os profissionais com habilitação para o exercício da nova especialidade e, preferencialmente deverão adotar, ainda que de forma simplificada, os procedimentos previstos nesta Lei Complementar e sua regulamentação, para o processo de capacitação funcional e, quando couber, gerar o consequente banco de capacitados.

Art. 59 O servidor público municipal, ocupante dos cargos de provimento efetivo integrantes desta carreira, poderá inscrever-se no processo de capacitação funcional para determinada especialidade ou classe do cargo a que pertença, com vistas à progressão funcional, desde que atenda aos requisitos mínimos exigidos, contidos nesta Lei Complementar, para exercício da mesma.

Parágrafo único. Para os cargos de guarda civil municipal, para a especialidade de fiscal de trânsito do cargo de agente de mobilidade urbana e para o cargo de bombeiro municipal, a progressão funcional deverá observar obrigatoriamente a ordem das classes e a permanência de 5 (cinco) anos, na classe antes de se proceder a progressão para a imediatamente superior, observados os demais critérios e limites contidos na presente Lei Complementar e no Estatuto dos servidores públicos municipais.

Art. 60 As bancas examinadoras do processo de capacitação funcional deverão ser escolhidas de forma a conter também profissionais externos à Prefeitura Municipal de Itupeva, pertencentes à mesma área profissional ou conexas.

§ 1º As bancas examinadoras referidas no caput deste artigo deverão acompanhar as avaliações realizadas ao longo do processo de capacitação funcional.

§ 2º A avaliação dos servidores nos cursos dos processos de capacitação funcional, definidas exclusivamente pelas bancas examinadoras escolhidas na forma deste artigo, terão os seus mecanismos e objetos de análise conhecidos previamente, por meio de comunicação formal aos servidores inscritos nos mesmos, admitida a forma de capacitação de treinamento em serviço apenas como instrumento complementar, quando sua aplicação se justificar ou for recomendada.

Art. 61 A progressão funcional ocorrerá na medida em que a administração municipal por meio da secretaria responsável pela gestão de pessoal, provocada pelos responsáveis pela demanda de servidores nas diversas áreas, identificar a necessidade de profissionais em determinado ambiente organizacional e especialidade respeitando-se os seguintes requisitos:

I - existência de disponibilidade orçamentária;

II - dimensionamento deferido na forma desta Lei Complementar; e,

III - aproveitamento dos servidores habilitados na ordem de classificação do banco de capacitados para a especialidade e ambiente organizacional em questão.

§ 1º Se, da progressão funcional, resultar ao servidor público municipal o seu deslocamento para outra classe, este ocupará o nível de capacitação I, na nova posição hierárquica alcançada, e padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente.

§ 2º Para efeito do que dispõe o § 1º deste artigo, considera-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento em relação ao primeiro e ao último padrão da escala, do respectivo nível de capacitação.

§ 3º A inexistência de classificados no banco de capacitados para determinada especialidade com no mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento só poderá ser suprida com novo processo de capacitação funcional, conforme previsto nesta Lei Complementar.

Art. 62 No caso dos ocupantes do cargo de guarda civil municipal a progressão funcional, além do disposto nos artigos 59 a 61 e seus §§, dependerá de vaga na classe conforme os seguintes quantitativos:

I - o número máximo de ocupantes na classe F, como guarda civil municipal de 2ª classe, é de 25 (vinte e cinco) servidores;

II - o número máximo de ocupantes na classe G, como guarda civil municipal de 1ª classe, é de 20 (vinte) servidores;

III - o número máximo de ocupantes na classe H, como guarda civil municipal subinspetor, é de 13 (treze) servidores; e,

IV - o número máximo de ocupantes na classe I, como guarda civil municipal inspetor, é de 7 (sete) servidores.

Art. 63 No caso dos ocupantes da especialidade de fiscal de trânsito do cargo de agente de mobilidade urbana a progressão funcional, além do disposto nos artigos 59 a 61 e seus parágrafos, dependerá de vaga na classe conforme os seguintes quantitativos:

I - o número máximo de ocupantes na classe F, como fiscal trânsito de 2ª classe, é de 7 (sete) servidores; e,

II - o número máximo de ocupantes na classe G, como fiscal trânsito de 1ª classe, é de 3 (três) servidores.

Art. 64 No caso dos ocupantes do cargo de bombeiro civil municipal a progressão funcional, além do disposto nos artigos 59 a 61 e seus parágrafos, dependerá de vaga na classe conforme os seguintes quantitativos:

I - o número máximo de ocupantes na classe F, como bombeiro civil municipal de 2ª classe, é de 8 (oito) servidores; e,

II - o número máximo de ocupantes na classe G, como bombeiro civil municipal de 1ª classe, é de 4 (quatro) servidores.

Seção II

Da Progressão por Titulação Profissional

Art. 65 A progressão por titulação profissional é a passagem do servidor público municipal estável, ocupante de um dos cargos de provimento efetivo definidos nesta Lei Complementar, de um nível de capacitação para outro da mesma classe, atendidos os requisitos instituídos nesta Seção.

Art. 66 Haverá progressão por titulação profissional sempre que o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, desde que estável, adquirir título correspondente a outro nível de capacitação, da mesma classe, no âmbito do cargo, especialidade e ambiente organizacional a que pertence, compatível com os pressupostos e a carga horária expressos no anexo XV, a esta Lei Complementar.

§ 1º O servidor ao progredir por titulação profissional, conforme o previsto no caput deste artigo, ocupará no novo nível de capacitação, padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente, considerando-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento, em relação ao primeiro e ao último da escala, no respectivo nível de capacitação.

§ 2º Para fins de progressão por titulação em virtude de obtenção de títulos formais de pós-graduação, os níveis de capacitação II, III, das classes H, I, J e K, referem-se respectivamente à obtenção de um e de dois títulos formais de especialista, conforme os critérios de validação e correlação estabelecidos para a progressão por titulação, nesta Lei Complementar.

§ 3º Para efeito de equivalência com a especialização considerar-se-á, também, título obtido nos cursos de residência, devidamente credenciados pelo Ministério da Educação, para as diversas áreas da saúde.

§ 4º Quando concedida, a progressão por titulação profissional será devida desde a data do protocolo formal do pedido do servidor, ou do título se esta última for posterior à primeira.

Art. 67 Os cursos de capacitação e de pós-graduação, para efeito de progressão por titulação profissional, devem guardar vinculação com o cargo, ambiente organizacional e especialidade a que os servidores estão submetidos, só tendo validade, o título, mediante comprovação da aprovação do servidor no curso, conforme cargas horárias previstas nos anexos XV a esta Lei Complementar.

§ 1º Somente será permitida a soma das cargas horárias obtidas em diversos cursos correlatos avaliados, para cumprimento da carga mínima dos cursos de capacitação profissional, prevista para progressão por titulação profissional, se os títulos apresentados tiverem carga horária comprovada, no mínimo, igual à metade da prevista para a progressão do nível de capacitação I para o II da referida classe conforme o disposto nos anexos XV.

§ 2º É expressamente vedada a utilização das cargas horárias dos cursos formais de pós-graduação, lato e stricto sensu, para efeito do disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Cada título, para ser validado para fins de progressão por titulação, pelo órgão responsável pela capacitação e formação de pessoal, da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, pressupõe curso com carga horária mínima, compatibilidade com o cargo, com a especialidade e com o ambiente organizacional em que o servidor atua, e avaliação de mérito no curso, compatível com a regulamentação da validação que deve ser objeto de resolução do conselho municipal de gestão de pessoal.

§ 4º A validação de que trata o parágrafo anterior deve ser obrigatoriamente precedida de avaliação e parecer técnico elaborado pela secretaria municipal à qual está vinculado o servidor possuidor do título em análise.

§ 5º O acervo de títulos obtido antes da admissão deverá ser integralmente analisado, visando, se validado, à progressão por titulação profissional, quando da aprovação do servidor no estágio probatório.

§ 6º Após a vigência da presente Lei Complementar, o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, deverá previamente à inscrição no curso de capacitação ou de pós-graduação, lato e stricto sensu, submeter o mesmo à análise prévia para validação do título que pretende obter, no que toca sua utilização para progressão por titulação profissional.

§ 7º A análise prévia de que trata o § 6º deste artigo deverá ser precedida pela análise disciplinada no § 4º deste artigo e, da mesma forma que o deferimento implica na automática progressão por titulação profissional quando o mesmo for obtido e formalmente apresentado pelo servidor, contrariamente o indeferimento da referida análise implica na negativa antecipada da referida progressão.

Seção III

Da Progressão por Mérito Profissional

Art. 68 Haverá progressão por mérito profissional a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, desde que o servidor público municipal ocupante de um dos cargos de provimento efetivo definidos nesta Lei Complementar apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho anuais ocorridas ao longo do quinquênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos no programa de avaliação de desempenho da administração municipal, disciplinado nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. Considera-se resultado satisfatório para efeito de progressão por mérito profissional, o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média das cinco avaliações anuais anteriores.

Art. 69 Na progressão por mérito profissional, o servidor público municipal ocupante de um dos cargos de provimento efetivo definidos nesta Lei Complementar, será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente ao anteriormente ocupado, mantidos o nível de capacitação, a classe e o ambiente organizacional ao qual pertence.

Capítulo II DO INCENTIVO À TITULAÇÃO

Art. 70 A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores estáveis abrangidos por esta Lei Complementar, visando ao seu crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação.

Parágrafo único. A concessão do incentivo previsto no caput deste artigo depende, além dos critérios e requisitos disciplinados nesta Lei Complementar, de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente.

Art. 71 O incentivo à titulação será concedido ao servidor estável que adquirir título de educação formal superior ao exigido para a sua especialidade e para a classe que estiver ocupando, desde que não tenha obtido progressão funcional para a qual o título seja pré-requisito.

Art. 72 O incentivo à titulação será devido com base em percentual calculado sobre o padrão de vencimento ocupado pelo servidor, na forma do anexo XVI a esta Lei Complementar, levando-se em consideração os seguintes parâmetros:

I - O valor do incentivo não poderá ser superior ao percentual de acréscimo no vencimento do servidor em caso de eventual progressão funcional à classe para a qual está formalmente habilitado conforme o disposto nesta Lei Complementar;

II - A aquisição de título em área de conhecimento com correlação direta à de atuação do servidor ensejará maior percentual de incentivo do que em área não correlata;

III - Sempre que excederem a exigência de escolaridade para qualquer especialidade e classe, os títulos correspondentes ao ensino fundamental e médio, serão considerados

para efeito de incentivo à titulação, como conhecimento com correspondência direta com a área de atuação do servidor; e,

IV - Na hipótese do servidor utilizar a titulação respectiva para classificar-se em processo de capacitação para progressão funcional, e nele for aproveitado, cessará incontinenti o pagamento do incentivo à titulação.

§ 1º Os percentuais do incentivo à titulação, previstos no anexo XVI a esta Lei Complementar, não são cumuláveis entre si.

§ 2º A concessão do incentivo à titulação fica vinculada à validação do título apresentado na forma do art. 67 e §§ e, a sua manutenção fica condicionada à obtenção do mérito no processo de avaliação de desempenho.

§ 3º O incentivo concedido com base no § 2º deste artigo, uma vez suspenso por ausência de mérito, será restaurado quando o servidor voltar a obter aprovação, na forma desta Lei Complementar, em avaliação de desempenho subsequente.

TÍTULO VI DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Capítulo I DOS OBJETIVOS E DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 73 Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itupeva, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o programa de avaliação de desempenho e, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei Complementar, em especial os dispostos no art. 2º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I - conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização do planejado;

II - promover o desenvolvimento do ensino básico dos servidores municipais e incentivar todos os servidores, aos mais altos níveis de educação formal;

III - preparar os servidores públicos municipais para desenvolverem-se na carreira, capacitá-los profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença e, contribuir para a superação da alienação do trabalho, que caracteriza o trabalho individual desarticulado; e,

IV - preparar os servidores para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da administração municipal de Itupeva e a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes

organizacionais descritos nesta Lei Complementar.

Art. 74 O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itupeva abrangidos pelas carreiras disciplinadas nesta Lei Complementar será desenvolvido e, funcionalmente subdividido, nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - global: que propiciará a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores para a obtenção da consciência do seu papel social, da conquista da cidadania, dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais estratégicas;

II - educação formal: que visa ao desenvolvimento integral da educação formal dos servidores públicos municipais, desde o ensino fundamental até a pós-graduação;

III - gerencial: composta por ações formativas específicas voltadas para a preparação dos servidores para a atividade gerencial, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de função de chefia, assessoramento e direção;

IV - na carreira: que visa preparar o servidor público municipal para desenvolver-se na mesma, através dos processos de capacitação funcional e da estruturação dos bancos de capacitados;

V - profissional: visando à capacitação dos servidores na sua área de atuação e à superação de dificuldades detectadas na avaliação de desempenho, seja no plano individual, seja nas unidades de trabalho;

VI - por ambiente organizacional: visando a capacitação dos servidores de acordo com a sua área de atuação, de ações voltadas à preparação dos servidores para remoção de um ambiente organizacional para outro; e,

VII - intersetorial: visando ao estabelecimento de projetos e ações entre dois ou mais ambientes organizacionais.

Parágrafo único. Entende-se como desenvolvimento intersetorial, para fins desta Lei Complementar, a interface dos vários campos do saber e do conhecimento.

Capítulo II DO FUNCIONAMENTO DO PROGRAMA

Art. 75 O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Itupeva será gerido tendo em vista as seguintes características:

I - existência de colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento, que fica criado pela presente Lei Complementar, cujas atribuições dar-se-ão por decreto municipal e será composto por;

- a) 2 (dois) servidores de cada ambiente organizacional, sendo um eleito pelos seus pares e o outro indicado pela administração; e,
- b) Pelo diretor da Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor;

II - preparação de planejamento anual das ações de capacitação tendo em vista a demanda gerada pela interface com o programa de avaliação de desempenho e o planejamento institucional;

III - descentralização, por ambiente organizacional, das ações que lhe são típicas caso a unidade tenha capacidade para tal; e,

IV - desenvolvimento das demais atividades de capacitação através da escola de governo e desenvolvimento ou similar.

§ 1º Se assim convier, os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, preferencialmente, públicas, desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso I do caput deste artigo.

§ 2º As atividades de capacitação, relativas ao cargo de guarda civil municipal, serão coordenadas em regime de cooperação com a unidade de formação de guardas civis municipais de Itupeva.

§ 3º Se assim convier, as atividades de capacitação, em especial as relativas aos cargos de agente de mobilidade urbana, de bombeiro civil municipal e de guarda civil municipal, poderão ser desenvolvidas em parceria com outras secretarias municipais, com a Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor, e ainda com instituições externas, preferencialmente públicas, desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso I do caput deste artigo.

§ 4º As atividades de capacitação, relativas aos servidores em exercício nos órgãos da administração indireta do Poder Executivo serão desenvolvidas, mediante avença específica, pela Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor, e ainda com instituições externas, preferencialmente públicas, desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso I do caput deste artigo.

Art. 76 Os servidores ocupantes dos cargos regidos por esta Lei Complementar poderão, na forma desta e do Estatuto dos servidores públicos municipais, exercer parcial ou totalmente a sua jornada de trabalho em atividades de capacitação e formação profissional, realizando atividades técnicas, administrativas e de monitoria, ministrando aulas ou atuando como instrutores de formação.

§ 1º As atividades, a que se refere o caput deste artigo, poderão ser realizadas nas unidades de trabalho responsáveis pela implantação do programa de capacitação e desenvolvimento, desde que haja autorização da secretaria, autarquia ou fundação municipal a que está vinculado.

§ 2º O trabalho exercido na forma deste artigo depende da anuência do servidor e a sua remuneração específica, quando couber, será concedida segundo a disciplina para os encargos de curso e concurso, na lei que tratar do Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 3º Cabe à administração municipal a prévia capacitação pedagógica dos servidores e servidoras que se dispuserem às atividades previstas no caput deste artigo, podendo adotar-se processos seletivos nos casos em que houver mais de um interessado na atividade.

Art. 77 Fica criado o fundo municipal de capacitação e desenvolvimento dos servidores públicos destinado ao suporte financeiro destas atividades na forma do regulamento municipal a ser editado por decreto do Poder Executivo.

§ 1º Caberá ao colegiado proposto pelo art. 75, I supra o papel de acompanhar e decidir acerca da gestão do fundo previsto no caput deste artigo.

§ 2º Caberá ao secretário responsável pela gestão de pessoal na administração direta a ordenação das despesas a cargo do fundo previsto no caput deste artigo.

§ 3º Fica o executivo municipal incumbido da regulamentação descrita no caput deste artigo, bem como da inclusão do devido provisionamento no orçamento municipal.

Art. 78 Os recursos para financiamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento deverão compor a proposta orçamentária de que trata esta lei complementar, tendo como referência o valor equivalente a 1% (um por cento) do dispêndio da folha de pagamento do pessoal ativo.

§ 1º Caberá ao colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento definir a alocação dos recursos, garantindo a efetividade das linhas de desenvolvimento, abrangendo todos os ambientes organizacionais definidos nesta Lei Complementar.

§ 2º O montante orçamentário a que se refere o caput deste artigo deve ser composto a partir de diversas fontes de financiamento, tais como:

I - as fontes de arrecadação própria municipal, destinadas ao fundo municipal de capacitação e desenvolvimento dos servidores públicos; e,

II - as dedicadas, parcial ou integralmente, à capacitação em um ou mais ambientes organizacionais, que devem ser aditadas, apenas para efeito de cálculo do percentual previsto no caput deste artigo, ao apurado no inciso I deste parágrafo.

Capítulo III DO AFASTAMENTO PARA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 79 A critério da administração, tendo em vista o planejamento institucional ou a necessidade de serviço, poderá ser concedido ao servidor abrangido por esta Lei Complementar, afastamento para participação em estágios profissionais, visitas técnicas, congressos, seminários, atividades diversas de capacitação, cursos de educação de jovens e adultos, cursos profissionalizantes e de educação formal básica ou superior, nesta incluída a pós-graduação, dentro ou fora dos equipamentos sociais da administração municipal de Itupeva, desde que atendidos os requisitos contidos na regulamentação do programa de capacitação e aperfeiçoamento.

Art. 80 O afastamento para capacitação poderá ser:

I - total, quando importar em ausência do servidor do local de trabalho, deixando de realizar integralmente suas atividades cotidianas, por um período de até 2 (dois) anos; e,

II - parcial, quando importar em liberação do servidor público municipal de parte da carga horária semanal de trabalho.

§ 1º Além dos critérios estabelecidos nesta Lei Complementar, o afastamento total que exceder o período de 6 (seis) meses só pode ser concedido ao servidor público municipal estável com mais de cinco anos de efetivo exercício que deverá, após a cessação deste, permanecer em efetivo exercício na unidade de trabalho a que pertence, pelo dobro do tempo do afastamento, incluídas as prorrogações, sob pena de indenização de todas as despesas decorrentes do afastamento, nestas incluídas a substituição do profissional, e demais custos em valores atualizados.

§ 2º As formas de afastamento para capacitação, tratadas neste Capítulo e na lei municipal que trata do Estatuto dos servidores municipais de Itupeva, serão regulamentadas por decreto municipal a ser editado em até 120 (cento e vinte) dias, contados da entrada em vigor da presente lei complementar.

TÍTULO VII DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Capítulo I DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SEUS OBJETIVOS

Art. 81 Fica criado o programa de avaliação de desempenho que se caracterizará como processo pedagógico, participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional da administração municipal, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos servidores públicos municipais de Itupeva.

Art. 82 O programa de avaliação de desempenho, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento definido no Título VI supra, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei Complementar, em especial os dispostos no art. 2º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I - avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, tendo em vista a satisfação dos usuários dos serviços da administração municipal de Itupeva, a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta Lei Complementar e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;

II - subsidiar o planejamento institucional da administração municipal, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;

III - fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;

IV - identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;

V - identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;

VI - fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

VII - propiciar o autodesenvolvimento do servidor e assunção do papel social que desempenha, como servidor público e no âmbito do seu ambiente organizacional;

VIII - fornecer indicadores para a progressão por mérito; e,

IX - fornecer os indicadores para avaliação probatória prevista no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal;

Parágrafo único. O disposto neste Título para o programa de avaliação de desempenho, não se confunde com o processo disciplinar e não pode ser aplicado para os fins do inciso III, do § 1º do art. 41 da Constituição Federal.

Capítulo II

DA ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 83 O programa de avaliação de desempenho será gerido tendo em vista as seguintes características:

I - existência de colegiado de planejamento e gestão, que fica criado pela presente Lei Complementar, composto por representantes institucionais, dos servidores e dos usuários dos ambientes organizacionais, cuja composição e atribuições dar-se-ão por decreto municipal, obedecidos aos seguintes critérios:

a) a representação dos servidores municipais, eleita por seus pares, composta por um servidor de cada ambiente organizacional;

b) a representação da administração, indicada pela secretaria responsável pela gestão de

peçoal, será composta por um servidor de cada ambiente organizacional; e,
c) a representação dos usuários, indicada pela sociedade civil, será composta por um mnicipes que não seja servidor público municipal, por cada ambiente organizacional;

II - periodicidade anual, das atividades de avaliação tendo em vista os instrumentos e as demandas geradas pela interface com o programa de capacitação e o planejamento institucional; e,

III - descentralização das atividades de avaliação, por ambiente organizacional ou unidade de trabalho, com acompanhamento da secretaria responsável pela gestão de peçoal.

Parágrafo nico. São competências do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho:

I - realizar o planejamento anual de implantação e manutenção do sistema de avaliação nos diversos ambientes organizacionais;

II - sistematizar o resultado e indicadores visando ao subsídio do programa de capacitação e aperfeiçoamento, ao dimensionamento da força de trabalho e ao planejamento institucional; e,

III - prestar o suporte necessário  implantação do programa de avaliação nos diversos ambientes organizacionais.

Art. 84 Os recursos para a manutenção do programa de avaliação deverão compor a proposta orçamentária de que trata esta Lei Complementar.

Capítulo III DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 85 A implantação do programa de avaliação de desempenho baseia-se no planejamento institucional, conhecimento das metas constantes deste, em seus diversos níveis, desde o nível central até as equipes de trabalho e no dimensionamento dos recursos e das condições de trabalho, necessários  realização de cada uma das metas ou atividades, constante nos instrumentos de avaliação.

Art. 86 O instrumento de avaliação coletiva de trabalho tem como objetivos específicos:

I - detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade social do trabalho;

II - identificar a capacidade e potencial de trabalho dos servidores que compõem a equipe de trabalho de modo que os mesmos sejam melhor aproveitados no conjunto de atividades da unidade;

III - identificar necessidades e aspirações de capacitação e de aperfeiçoamento dos servidores da unidade objeto da análise;

IV - estimular o desenvolvimento profissional dos servidores municipais;

V - esgotados os esforços de capacitação, identificar a necessidade de remoção dos servidores ali localizados ou de recrutamento de novos servidores, tendo em vista a avaliação de desempenho ou dimensionamento de pessoal da unidade;

VI - identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;

VII - planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;

VIII - fornecer subsídios ao nível da unidade de trabalho para o planejamento estratégico da administração municipal de Itupeva;

IX - gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal; e,

X - subsidiar a progressão por mérito, prevista nesta Lei Complementar.

Art. 87 O instrumento de avaliação do usuário tem como objetivos específicos:

I - planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;

II - fornecer subsídios ao nível da unidade de trabalho para o planejamento estratégico da administração municipal de Itupeva;

III - identificar a capacidade e potencial de trabalho das equipes de trabalho;

IV - identificar necessidades de capacitação e de aperfeiçoamento das equipes de trabalho;

V - identificar as necessidades de ajuste no dimensionamento do número de servidores;

VI - identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;

VII - estimular o desenvolvimento profissional dos servidores municipais;

VIII - gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal; e,

IX - aferir a consecução de objetivos e metas institucionais, com base nos recursos materiais e quantitativos de pessoal alocados na unidade, bem como, as condições de trabalho oferecidas.

Art. 88 Firmar-se-á, até o final do primeiro trimestre de cada ano, em cada unidade de lotação dos diversos ambientes organizacionais da administração municipal de Itupeva, após discussão anual sobre as metas e as ações a elas associadas, instrumento de avaliação coletiva de trabalho entre os servidores ali localizados e a chefia, coordenação ou direção, aos quais estão vinculados, visando ao cumprimento dos objetivos, das atividades e das metas institucionais.

§ 1º Os usuários da unidade de lotação e, em especial a representação destes no comitê local de avaliação, deverão ser convidados a participar da elaboração do instrumento a que se refere o caput deste artigo.

§ 2º Estabelecido o instrumento a que se refere o caput deste artigo, será preparado pela equipe técnica do programa, o instrumento de avaliação do usuário, a ser utilizado pelos usuários quando da análise das metas, das condições de trabalho e da qualidade do trabalho desenvolvido.

§ 3º A definição das unidades lotação para fins de avaliação, previstas neste artigo, deverá observar a estrutura organizacional, a equipes de trabalho e as unidades identificadas no sistema de dimensionamento da força de trabalho disciplinado nesta Lei Complementar.

Art. 89 O instrumento de avaliação coletiva de trabalho constituir-se-á, em conjunto com o instrumento de avaliação do usuário, no meio objetivo do processo de avaliação de desempenho anual da unidade de lotação, dos coletivos de trabalho e dos servidores a ele vinculados.

§ 1º O instrumento de avaliação do usuário destina-se exclusivamente para análise do desempenho da unidade de lotação e dos coletivos de trabalho, não lhe cabendo valorar o trabalho individual.

§ 2º O instrumento de avaliação coletiva de trabalho deverá conter além dos objetivos e atribuições de cada um dos níveis abrangidos, as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das atividades e das metas acordadas, detalhando:

I - plano de ação da unidade;

II - plano de trabalho das equipes;

III - plano de atividades do servidor; e,

IV - condições de trabalho necessárias à aplicação integral dos planos descritos nos incisos anteriores.

§ 3º Havendo mais de uma meta ou atividade nos planos definidos nos incisos do § 2º deste artigo, além das condições de trabalho, deve ser estabelecido o peso relativo de cada uma em relação às demais.

§ 4º Para o disposto neste artigo consideram-se condições de trabalho, aquelas objetivamente identificáveis que se compõem das instalações, instrumentos, materiais, insumos e as atividades de capacitação necessárias à consecução das metas e atividades pactuadas.

§ 5º Deverão compor necessariamente os instrumentos de avaliação os indicadores de qualidade que já estiverem socialmente consolidados e se apliquem às metas e programas pactuados.

§ 6º O instrumento de avaliação coletiva de trabalho a que se refere o caput deste artigo aplica-se a todos os servidores da equipe de trabalho da unidade de lotação, estejam eles ocupando cargo em comissão, função de confiança ou não.

§ 7º Os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança, pertencentes ou não ao quadro de pessoal de que trata esta Lei Complementar, que estejam envolvidos nas atividades da unidade de trabalho terão os seus desempenhos avaliados e, portanto, deverão participar do processo de avaliação de desempenho, em suas respectivas equipes de trabalho.

§ 8º A vigência dos instrumentos de avaliação será de 12 (doze) meses, podendo haver ajustes neste período, visando à sua compatibilização com o caráter dinâmico da unidade de trabalho, ou ambiente organizacional e das contrapartidas institucionais, com vistas à consecução dos objetivos, atividades e metas planejadas e acordadas.

§ 9º A alteração dos quantitativos de pessoal na unidade de trabalho pode, a critério da equipe de trabalho da unidade, ensejar a revisão dos instrumentos de avaliação, visando à sua compatibilização e dos objetivos, das atividades e das metas planejadas e acordadas, com o novo contingente de pessoal.

Art. 90 Observadas as diretrizes e as definições contidas nesta Lei Complementar, o detalhamento do processo de elaboração dos instrumentos de avaliação a que se refere este Capítulo, bem como os prazos necessários ao funcionamento do programa, serão objetos de regulamentação baixada por decreto municipal.

Parágrafo único. Os instrumentos de avaliação deverão ter publicidade interna e externa à administração municipal, especialmente dirigida aos usuários, diretos e indiretos, da unidade de trabalho em que se elaboraram os referidos instrumentos.

Capítulo IV DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Seção I Dos Comitês de Avaliação

Art. 91 A inexistência dos instrumentos de avaliação, por omissão da chefia imediata da equipe, será suprida pela própria equipe de trabalho da unidade.

§ 1º No caso previsto no caput deste artigo, a anuência com o instrumento ocorrerá através do superior hierárquico da chefia omissa e na ausência desta será considerada válido.

§ 2º A chefia omissa deverá ser responsabilizada por descumprimento do dever funcional, na forma do Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 3º Persistindo a omissão ou esta se verificando por ocasião da avaliação, o processo ocorrerá mesmo com a ausência da chefia imediata sem prejuízo da aplicação do disposto no § 2º deste artigo.

Art. 92 Serão criados, em cada unidade de trabalho ou ambiente organizacional, comitês locais de avaliação de desempenho compostos pelas seguintes representações com poder decisório:

I - da equipe de trabalho, eleita por seus pares;

II - das chefias, indicada pela administração; e,

III - dos usuários, escolhida por seus pares.

§ 1º Consideram-se usuários, para fins desta Lei Complementar, as pessoas ou coletividades, estranhas ou não à esfera da administração municipal, que usufruam, direta ou indiretamente dos serviços prestados pela unidade de trabalho ou pelo ambiente organizacional.

§ 2º Nos ambientes organizacionais em que houver conselhos, municipais ou locais, com a presença de usuários, os representantes deste segmento nos comitês de que trata o caput deste artigo, serão escolhidos preferencialmente dentre os conselheiros.

§ 3º Os comitês locais de avaliação de desempenho terão o número total de componentes definido em âmbito local, devendo este em qualquer hipótese sempre ser múltiplo de 3 (três) distribuído equitativamente entre as representações.

§ 4º O número total de componentes do comitê local de avaliação de desempenho deverá ser coerente com o tamanho e a abrangência da unidade e, será no mínimo de 3 (três) e no máximo de 9 (nove).

§ 5º A avaliação individual dos membros da equipe de trabalho, quando se impuser, na forma desta Lei Complementar e do regulamento do programa, não contará com a participação da representação prevista no inciso III do caput deste artigo.

§ 6º As atividades e detalhamento dos procedimentos dos comitês de avaliação, bem como os prazos a que estarão submetidos, serão descritas no regulamento do programa a que se refere o art. 90 supra.

§ 7º O comitê local instala-se havendo no mínimo 2 (duas) das 3 (três) representações previstas neste artigo.

§ 8º Até o final do primeiro bimestre de cada ano fica a administração local obrigada a indicar a sua representação para o comitê local de avaliação de desempenho e a instar os usuários locais à escolha dos seus representantes.

§ 9º A omissão da administração municipal nas indicações previstas no § 8º deste artigo autoriza a representação dos servidores a suprir a lacuna, substituindo-a na atribuição de convite à escolha dos usuários.

Seção II Da Avaliação de Desempenho

Art. 93 A avaliação dos instrumentos a que se refere este título, ao final de cada período, dar-se-á, dentre outros elementos definidos no regulamento do programa, da seguinte forma:

I - A unidade e as equipes de trabalho são avaliadas pelos usuários com base no instrumento a que se refere art. 87, desta Lei Complementar; e,

II - A unidade e as equipes de trabalho são avaliadas pelos seus integrantes e pela chefia imediatamente superior, levando em conta o plano de metas e o instrumento de avaliação coletiva de trabalho, a que se refere o art. 86 supra, bem como os relatos e as avaliações contidas no processo descrito no inciso I do caput deste artigo.

§ 1º As avaliações finais tanto da unidade e como das equipes de trabalho devem ser compostas a partir da síntese das referidas nos incisos do caput deste artigo sendo que aquela a que se refere o inciso I do caput deste artigo tem peso de 50% (cinquenta por cento) e as contidas no inciso II do caput deste artigo têm peso de 25% (vinte e cinco por cento) cada uma.

§ 2º É recomendável que, ao longo do ano, sejam realizadas avaliações parciais visando à identificação e à superação de problemas, buscando a consecução dos planos pactuados e consequentemente ao bom atendimento do cidadão usuário.

§ 3º O processo avaliativo inicia pela verificação da realização das condições de trabalho pactuadas que, uma vez ausentes inviabilizam o processo avaliativo no item do plano analisado.

§ 4º A inexistência das condições de trabalho implica necessariamente na avaliação positiva de todos os componentes da equipe de trabalho, no item analisado do plano de trabalho e no seu correspondente do plano de atividades do servidor.

§ 5º Havendo as condições de trabalho pactuadas prossegue-se com processo de avaliação visando à identificação de realização ou não das metas, objetivos e atividades, bem como a qualidade dessa realização.

Art. 94 Havendo a necessidade da avaliação individual dos servidores da unidade de lotação, em virtude do não cumprimento das metas ou da baixa qualidade das atividades, depois de identificada a garantia das condições de trabalho pactuadas, será sempre baseada nos planos de metas contidos no instrumento de avaliação coletiva, considerará:

I - a avaliação da equipe a que pertence;

II - a sua avaliação individual; e,

III - a avaliação realizada pela chefia imediatamente superior.

§ 1º As avaliações a que se refere este artigo serão realizadas mediante demanda do comitê de avaliação e compõem o processo de definição deste, em conjunto com os demais instrumentos de avaliação.

§ 2º As avaliações individuais a que se refere este artigo não alteram a informação coletada na avaliação coletiva, em especial no que toca aos indicadores para progressão por mérito, destinando-se apenas ao diagnóstico do problema a ser equacionado e resolvido no âmbito da unidade avaliada.

Art. 95 Os recursos das decisões dos comitês locais de avaliação serão dirigidos, em primeira instância ao colegiado de avaliação de desempenho, previsto neste Título, no prazo de 15 (quinze) dias contados da ciência.

§ 1º Cabe recurso da decisão do colegiado às autoridades municipais responsáveis pela gestão de pessoal.

§ 2º Cabe ao regulamento do programa de avaliação de desempenho regulamentar a forma e o método de avaliação dos recursos que impugnarem as avaliações coletivas das equipes de trabalho.

Art. 96 Para efeito da progressão por mérito dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar, o indicador de validação da mesma será obtido na forma do regulamento do programa de avaliação, observadas as disposições, os objetivos e as diretrizes descritas neste Título.

§ 1º As avaliações finais de desempenho ocorrem sempre na mesma época independente do interstício pessoal dos servidores da equipe de trabalho.

§ 2º A apropriação individual dos indicadores coletivos de avaliação para aplicação da progressão por mérito ocorrerá considerando-se a média das notas obtidas ao longo dos cinco anos do interstício para esta forma de progressão.

§ 3º A nota constante nos indicadores coletivos de mérito poderá ser individualmente acrescida de até 20% (vinte por cento) da mesma, mediante a validação de títulos de capacitação profissional, não utilizáveis para progressão por titulação, desde que compatíveis com as atividades planejadas e, aceitos pelo colegiado gestor do programa de avaliação de desempenho.

§ 4º Havendo, no período avaliado, alguma das recompensas previstas no Estatuto dos servidores públicos para os bombeiros civis municipais, constante nos indicadores coletivos de mérito poderá ser individualmente acrescida de até de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento).

Art. 97 No caso dos servidores ocupantes do cargo de Guarda Municipal as notas resultantes do procedimento coletivo de avaliação de desempenho, equivalerão a 90% (noventa por cento) da nota final individual do servidor, cabendo ao procedimento de análise anual de comportamento previsto no Estatuto dos servidores públicos municipais, os 10% (dez por cento) restantes, da seguinte forma:

I - o total dos 10% (dez por cento) no caso de comportamento ótimo;

II - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento) dos 10% (dez por cento) no caso de comportamento bom;

III - 5% (cinco por cento) dos 10% (dez por cento) no caso de comportamento regular; e,

IV - 0% (zero por cento) no caso de comportamento insuficiente.

Parágrafo único. Nos casos previstos nos incisos II a IV do caput deste artigo, havendo alguma das recompensas previstas no Estatuto dos servidores públicos municipais para os guardas civis municipais, a nota de comportamento será acrescida de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento).

Art. 98 A avaliação individual de desempenho dos servidores públicos municipais em estágio probatório é obrigatória e, respeitada a necessária sua singularidade, será realizada na forma instituída por este Título, respeitados os demais dispositivos legais acerca da matéria, em especial os definidos na lei que disciplina o Estatuto dos servidores municipais de Itupeva, as peculiaridades desta obrigação constitucional e o regulamento do programa de avaliação probatória que deverá ser objeto de decreto municipal.

Parágrafo único. Independente da forma de apuração e da periodicidade das notas obtidas pelo servidor durante o estágio probatório, aquelas obtidas nos 3 (três) primeiros anos desde a sua admissão comporão o primeiro quinquênio do servidor e para tanto agregam-se às notas da avaliação coletiva da equipe que compõe nos dois anos finais do período.

Art. 99 Nos casos em que um servidor ocupante de cargo de em comissão ou função de confiança, for avaliado em mais de uma unidade de trabalho, em razão da sua atividade, a nota atribuída ao mesmo será a resultante da média aritmética das diversas notas que

foram atribuídas no âmbito das equipes de trabalho que dirige.

Parágrafo único. Aplicar-se-á o disposto no caput deste artigo aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que, pela natureza das suas atribuições, venham a ser avaliados no âmbito de mais de uma equipe de trabalho.

TÍTULO VIII DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Capítulo I DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 100 Os servidores públicos municipais de Itupeva, abrangidos por esta Lei Complementar, percebem vencimentos como mensalistas e a jornada de trabalho completa dos mesmos, é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as exceções legais contidas nas regulamentações específicas das profissões e o disposto nesta Lei Complementar.

§ 1º Fica a secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, obrigada a publicar, periodicamente, ordem de serviço atualizando o anexo XVII a esta Lei Complementar, destinado a identificar as jornadas de trabalho máximas e excepcionais, previstas na regulamentação das profissões abrangidas pelos cargos e especialidades contidas nesta Lei Complementar, que não acarretarão redução proporcional de vencimentos.

§ 2º Visando à garantia da prestação do serviço à população com qualidade e, observados o Estatuto dos servidores públicos municipais, o princípio da isonomia, os intervalos legais para refeição, as pausas para descanso, o disposto nesta Lei Complementar e na sua regulamentação, caberá a cada secretário municipal e aos presidentes das autarquias e fundações públicas, definir o horário de trabalho dos servidores, sob sua responsabilidade, garantida a oitiva dos mesmos, de modo a proporcionar a prestação de serviço de qualidade à população.

§ 3º A definição de que trata o § 2º deste artigo inclui, tendo em vista as características e as necessidades de serviço, a decisão pela adoção de escalas em regime de turno ou de plantão, desde que respeitada a jornada mensal de trabalho, considerada para este efeito ao longo do ano.

§ 4º Durante a jornada diária, superior a 6 (seis) horas, os servidores deverão observar um intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§ 5º Durante a jornada diária de 6 (seis) horas, dever-se-á, no seu bojo, conceder 15 (quinze) minutos de descanso por volta da terceira hora trabalhada.

§ 6º Nos casos excepcionais de aumento temporário da jornada em um único cargo, fixada no caput deste artigo, esta não poderá exceder ao limite do inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, aplicável aos servidores públicos conforme o disposto no art. 39, § 3º, também da norma constitucional federal.

§ 7º O exercício cumulado de cargos públicos, previsto na Constituição Federal, desde que observados os limites contidos no Estatuto dos servidores públicos municipais, poderá ocorrer desde que haja compatibilidade de horário para o exercício dos cargos, incluído o eventual deslocamento entre as unidades de trabalho de exercício dos cargos.

§ 8º Considera-se jornada mensal, para efeito de cálculo da hora trabalhada, a jornada semanal dividida por 5 (cinco) e multiplicada por 30 (trinta).

§ 9º São admitidas, na forma desta Lei Complementar, as seguintes jornadas de trabalho:

I - jornada especial de 12 (doze) horas semanais, aplicável exclusivamente aos cargos e especialidades de dentista e de médico nas diversas especialidades;

II - jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais, aplicável exclusivamente aos cargos e especialidades de professor de educação básica e aos cargos do grupo de nível superior;

III - jornada especial de 24 (vinte e quatro) horas semanais, aplicável exclusivamente aos cargos e especialidades de dentista e de médico nas diversas especialidades;

IV - jornada parcial de 30 (trinta) horas semanais, aplicável a todos os cargos e especialidades, exceto para as especialidades classificadas nas classes A, B e C;

V - jornada parcial de 32 (trinta e duas) horas semanais, aplicável a todos os cargos e especialidades, exceto para as especialidades classificadas nas classes A, B e C;

VI - jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicável a todos os cargos e especialidades, exceto para as especialidades classificadas nas classes A, B e C; e,

VII - jornada completa de 40 (quarenta) horas semanais, aplicável a todos os cargos e especialidades.

Seção II Da Alteração da Jornada de Trabalho

Art. 101 A mudança da jornada individual de trabalho, requerida exclusivamente pelo servidor, e a consequente alteração de vencimentos, poderão ser autorizadas pela secretaria responsável pela gestão de pessoal, observados o interesse público, o disposto nesta Lei Complementar e no Estatuto dos servidores públicos municipais e, ainda, a viabilidade da alteração mediante estudo conjunto elaborado pela área envolvida e a referida secretaria.

Parágrafo único. É vedada a alteração de jornada aos servidores em estágio probatório, exceto nos casos em houver justificado interesse público.

Art. 102 A jornada de trabalho dos servidores públicos municipais poderá ser aumentada ou reduzida, com a respectiva alteração proporcional na remuneração, observados os limites e as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 1º Nenhuma jornada de trabalho poderá ser inferior a 30 (trinta) horas semanais, ressalvados os casos previstos expressamente nesta Lei Complementar.

§ 2º Observado o disposto no Estatuto dos servidores públicos municipais, não será permitida a redução de jornada para os servidores no exercício de cargo em comissão ou de função de confiança.

§ 3º A redução da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, na forma desta Lei Complementar e do Estatuto dos servidores públicos municipais, desde que:

I - não implique aumento do quadro de pessoal, salvo se ocorrer criação, ampliação ou aumento de serviços ao público devidamente comprovado;

II - não implique na realização de horas extras ou na contratação de pessoal temporário, ressalvadas as exceções legais;

III - atenda ao interesse público e assegure atendimento com qualidade à população; e,

IV - ocorra a redução proporcional do valor do padrão de vencimento do servidor com a devida consequência nas verbas remuneratórias vinculadas para efeito de cálculo ao mesmo.

§ 4º As limitações do § 3º deste artigo não se aplicam nos casos em que houver necessidade absoluta da redução de jornada, apurada através de procedimento administrativo de reabilitação funcional, com emissão de laudo por profissional habilitado na área de referência, na forma do disciplinado no Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 5º O aumento da jornada de trabalho deverá ser requerido pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, na forma desta Lei Complementar e do Estatuto dos servidores públicos municipais, desde que:

I - atenda ao interesse público e assegure atendimento com qualidade à população; e,

II - haja recursos orçamentários e financeiros para arcar com os custos do aumento proporcional das remunerações.

§ 6º A alteração de jornada de trabalho altera os registros cadastrais do servidor e deve vigorar por tempo indeterminado.

Art. 103 O servidor que obtiver alteração de jornada de trabalho que implique aumento da carga horária e da remuneração, somente terá direito a se aposentar com proventos referentes à jornada acrescida, desde que cumpra as condições definidas na legislação previdenciária e, em especial, 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo e jornada em que se dará a aposentadoria.

Seção III

Da Jornada de Trabalho de Professor de Educação Básica

Art. 104 Os docentes ocupantes dos cargos de professor de educação básica, nas diversas especialidades, integrantes da carreira prevista nesta lei complementar, são remunerados como mensalistas e ficarão sujeitos às seguintes jornadas de trabalho específicas:

I - jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais;

II - jornada parcial de 30 (trinta) horas semanais; e,

III - jornada completa de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º As jornadas de trabalho dos docentes, previstos nos incisos do caput deste artigo serão compostas pelas atividades contidas nos incisos deste parágrafo, cujas formas de cumprimento comporão os planos de trabalho docente, que serão elaborados por cada professor, analisados pelo pessoal ocupante das funções de suporte pedagógico e aprovados pelo conselho da unidade escolar:

I - HTPA: trabalho pedagógico em sala de aula;

II - HTPC: trabalho pedagógico coletivo, definido na forma do estatuto do magistério;

III - HEUE: horário de estudo na unidade escolar, definido na forma do estatuto do magistério, como parte do trabalho pedagógico individual;

IV - HTPL: horário de trabalho pedagógico livre, definido na forma do estatuto do magistério, como parte do trabalho pedagógico individual;

V - HTPP: trabalho em projeto pedagógico, que compreende a participação em projetos acadêmicos ou de pesquisa compatíveis com a atividade docente, constantes do projeto pedagógico da unidade educacional e da secretaria municipal de educação, aplicável apenas para as jornadas superiores a 30 (trinta) horas semanais.

§ 2º A distribuição das atividades para as diversas jornadas, contidas nos planos de trabalho docente, previstas no § 1º deste artigo, levará em conta os parâmetros

estabelecidos no referido parágrafo, na forma da regulamentação das diversas jornadas previstas, a ser baixada por decreto municipal, que deverá determinar o mínimo de horas de trabalho pedagógico em sala de aula, de trabalho pedagógico individual e coletivo, além de, quando for o caso, a participação em projetos, obedecidos os seguintes parâmetros.

I - na jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais, dever-se-á observar no mínimo, trabalho pedagógico em sala de aula de 13 (treze) aulas semanais, trabalho pedagógico coletivo de 2 (duas) horas, horário de estudo na unidade escolar de 2 (duas) horas, trabalho pedagógico livre de 3 (três) horas;

II - na jornada parcial de 30 (trinta) horas semanais, dever-se-á observar no mínimo, à vista de cada especialidade, trabalho pedagógico em sala de aula de 20 (vinte) aulas semanais, trabalho pedagógico livre de 3 (três) horas, trabalho pedagógico coletivo de 2 (duas) a 4 (quatro) horas semanais, horário de estudo na unidade escolar de 3 (três) a 5 (cinco) horas, podendo a critério da unidade escolar, por ocasião da aprovação dos planos de trabalho docente, considerar as horas restantes como sendo do trabalho docente coletivo ou individual, exercido na unidade escolar ou em local de livre escolha do professor;

III - na jornada completa de 40 (quarenta) horas semanais, dever-se-á observar no mínimo, à vista de cada especialidade, trabalho pedagógico em sala de aula de 27 (vinte e sete) aulas semanais, trabalho pedagógico livre de 3 (três) horas, trabalho pedagógico coletivo de 2 (duas) a 4 (quatro) horas semanais, horário de estudo na unidade escolar de 4 (quatro) a 6 (seis) horas, trabalho em projeto pedagógico de até 2 (duas) horas semanais, podendo a critério da unidade escolar, por ocasião da aprovação dos planos de trabalho docente, considerar as eventuais horas restantes como sendo do trabalho docente coletivo ou individual, exercido na unidade escolar ou em local de livre escolha do professor.

§ 3º No caso da jornada completa disciplinada na forma do § 2º deste artigo, caso o professor de educação básica não desenvolva a atividade de participação em projetos prevista no inciso V do § 1º deste artigo, o tempo destinado à mesma deverá ser distribuído nas outras atividades, observado o limite de dois terços para trabalho docente em sala de aula, segundo as necessidades das unidades de ensino, previamente planejado e programado com o servidor.

§ 4º O trabalho docente em sala de aula, tendo em vista o número de aulas da unidade, poderá ser reduzido em até duas aulas e, neste caso, o tempo equivalente a esta atividade será utilizado em um dos outros itens que compõem a jornada, ou preferencialmente ensinará aulas que excedam o mínimo previsto para a jornada do professor, segundo as necessidades das unidades de ensino, previamente planejado e programado com o servidor, sem acréscimo de remuneração.

§ 5º As atividades docentes previstas nos incisos II, III, IV e V do § 1º deste artigo, deverão ser justificadas em relatório bimestral do docente, a ser apreciado tanto pela direção, como pelo coordenador pedagógico e o conselho da escola.

§ 6º A regulamentação do programa de educação em tempo integral no sistema municipal de ensino de Itupeva deverá observar o disposto neste artigo, as peculiaridades da

dedicação exclusiva dos docentes e a sua permanência diária nas unidades escolares.

§ 7º As alterações de jornada de trabalho, bem como o retorno à jornada anteriormente ocupada, serão deliberados pela secretaria municipal de educação, ouvido o professor e as unidades educacionais, em que está lotado.

Art. 105 Observadas as condições, regras e limites do estatuto do magistério, o professor de educação básica, em exercício da jornada de trabalho completa de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de dedicação exclusiva, perceberá adicional de regime de tempo integral em valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do vencimento base devido ao servidor.

Art. 106 Ao professor de educação básica, que excepcionalmente, não sejam atribuídas aulas em função de atividade gerencial, ou de assessoria, desenvolvida fora das unidades escolares da rede de educação de Itupeva, caberá a jornada de trabalho completa de 40 (quarenta) horas semanais, garantido ao mesmo, ao término da excepcionalidade, o retorno à jornada e unidade escolar anteriormente ocupada.

Art. 107 O professor efetivo de educação básica deverá, anualmente, no momento da inscrição para atribuição de classe ou de aulas, solicitar a ampliação ou a redução ou, ainda, optar pela manutenção de sua jornada de trabalho, na forma dos critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 1º A solicitação a que se refere o caput deste artigo será analisada e decidida de acordo com critérios específicos de classificação a serem fixados por ordem de serviço da secretaria municipal de educação de Itupeva.

§ 2º No caso de haver, em determinada área de conhecimento, uma demanda maior que a capacidade de atendimento, não serão concedidas reduções de carga horária e caberá à secretaria municipal de educação propor aos professores efetivos da referida área, submetidos às diversas jornadas de trabalho, o aumento necessário de jornadas de trabalho para atender a necessidade prevista.

§ 3º Realizadas as atividades previstas no § 2º deste artigo, caso permaneça a necessidade identificada dever-se-á provê-la, através de convocação de professores efetivos concursados, desde que haja cargos vagos e, em último caso, mediante a contratação de professores substitutos, na forma da lei.

Art. 108 Ocorrendo redução de carga horária de determinado componente curricular, área de estudo ou atividade, em qualquer unidade educacional, em virtude da alteração da organização curricular ou de diminuição de classes, o professor de educação básica, deverá completar em uma ou mais unidades educacionais do município, a jornada de trabalho a que estiver sujeito, mediante exercício da docência do componente curricular, áreas de estudo, ou atividades para as quais estiver legalmente habilitado, observando-se as seguintes regras de preferência quanto:

I - à unidade educacional, aquela a que se encontra vinculado; e,

II - ao componente curricular, o que lhe é próprio.

Art. 109 No caso do professor efetivo atuar em mais de uma unidade educacional o planejamento da sua jornada de trabalho deverá considerar a compatibilidade de horários e o tempo necessário ao deslocamento do mesmo de uma unidade para outra.

Art. 110 Caso a atribuição de aulas seja inferior ao previsto na jornada de trabalho dos professores efetivos, o tempo apurado será inserido em base de dados de aulas disponíveis que deve ser utilizado, mediante a necessidade de aulas extraordinárias.

§ 1º Entende-se por aula complementar aquela determinada ao professor efetivo, além das atribuídas mediante a jornada de trabalho a que está sujeito.

§ 2º O número de aulas complementares remuneradas, na forma da lei, será calculado tendo em vista aulas efetivamente ministradas, descontadas as eventuais ausências do professor nas aulas regulares que lhe foram atribuídas e as aulas disponíveis, constantes da base de dados referida no caput deste artigo.

Seção III

Da Jornada de Trabalho de Educador Infantil

Art. 111 A jornada completa de trabalho dos servidores ocupantes do cargo de educador infantil, que estejam em atividade em sala de aula, será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 112 A jornada parcial de trabalho dos servidores ocupantes do cargo de educador infantil, que estejam em atividade em sala de aula, aplicável apenas nos casos e condições previstas no Estatuto dos servidores públicos municipais, será de 32 (trinta e duas) horas semanais, duas delas destinadas a formação e planejamento coletivos e, as demais em sala de aula.

§ 1º O exercício da jornada de trabalho disciplinada neste artigo, ocorrerá em regime de turno de 6 (seis) horas diárias em sala, será objeto de regulamentação específica baixada em conjunto pelas secretarias municipais responsáveis pela educação e pela gestão de pessoal.

§ 2º A regulamentação específica a que se refere o § 1º deste artigo, deverá disciplinar a jornada de formação e planejamento a que se refere o caput deste artigo.

Art. 113 A jornada de trabalho dos servidores ocupantes do cargo de educador infantil, que excepcionalmente não estejam em atividade em sala de aula, será de 40 (quarenta) horas semanais.

Seção IV

Da Jornada de Trabalho de Médicos e de Dentistas

Art. 114 Os ocupantes dos cargos de médico e de dentista, disciplinados nesta Lei Complementar, são remunerados como mensalistas e ficarão sujeitos às seguintes jornadas de trabalho específicas:

I - jornada especial de 12 (doze) horas semanais;

II - jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais;

III - jornada especial de 24 (vinte e quatro) horas semanais;

IV - jornada parcial 30 (trinta) horas semanais;

V - jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais; e,

VI - jornada completa 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho atribuída na admissão ao servidor ocupante do cargo de médico poderá ser alterada para outra, dentre as previstas nos incisos I a VI do caput deste artigo, mediante solicitação do servidor, a concordância do secretário municipal de saúde e a decisão da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, observado o disposto nesta Lei Complementar.

§ 2º Mediante a necessidade de serviço, anuência do servidor e havendo previsão orçamentária para tal, as jornadas previstas nos incisos I a VI, deste artigo, podem ser temporariamente alteradas para uma das subseqüentes, por decisão do secretário municipal de saúde, tendo em vista os critérios estabelecidos por ordem de serviço conjunta das autoridades citadas no § 1º deste artigo.

§ 3º A comunicação à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, da alteração de jornada a que se refere o § 2º deste artigo, deverá ser instruída com a data de início e término da referida excepcionalidade.

Seção V

Do Programa de Atendimento com Hora Marcada

Art. 115 Fica criado programa de atendimento médico com hora marcada, no âmbito da secretaria municipal de saúde, destinado ao agendamento, de consultas médicas nas unidades de saúde, organizado por hora, possibilitando o atendimento dos casos ambulatoriais não agendados, dentro dos parâmetros recomendados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), bem como o atendimento ou o encaminhamento dos casos de urgência e emergência, após necessária avaliação médica.

§ 1º O programa de atendimento médico com hora marcada e suas regras aplicam-se aos

servidores públicos municipais detentores de do cargo de provimento efetivo de médico em qualquer das suas especialidades, que optarem formalmente pelo mesmo na forma do regulamento editado por portaria conjunta dos secretários municipais responsáveis pela saúde e pela gestão de pessoal.

§ 2º A opção de trata o § 1º deste artigo restringe-se aos servidores municipais efetivos em atividade anteriormente à edição da presente Lei Complementar, ficando os que vierem a ser admitidos posteriormente à mesma, automaticamente, vinculados ao programa de atendimento médico com hora marcada.

§ 3º Havendo conveniência e interesse público, a regulamentação prevista no § 1º deste artigo, poderá admitir a inclusão dos profissionais médicos contratados por tempo determinado no programa de atendimento médico com hora marcada.

Art. 116 O exercício da jornada de trabalho do profissional médico submetido ao programa de atendimento médico com hora marcada, observada a jornada exercida e o disposto na presente Lei Complementar, corresponde a quatro períodos em cada um dos dias de atendimento que presta na rede, passa a ser organizado da seguinte forma.

I - Três períodos para agendamento de pacientes conforme os parâmetros recomendados pela Organização Mundial da Saúde para as consultas da agenda, por período, na forma do regulamento, possibilitando, ainda, o atendimento dos casos não agendados na forma acima prevista nesta Lei Complementar; e,

II - O quarto período, exercido em local de livre escolha do médico, deverá ser utilizado para estudo e discussão dos casos clínicos, matriciamento dos procedimentos e rotinas da unidade, bem como para a verificação dos desdobramentos dos casos já atendidos.

§ 1º O exercício a que se refere o caput deste artigo implica na seguinte organização das jornadas semanais de trabalho previstas no art. 114 supra:

I - os servidores submetidos à jornada especial de 12 (doze) horas semanais dedicarão, no mínimo, nove horas semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo;

II - os servidores submetidos à jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais dedicarão, no mínimo, quinze horas semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo;

III - os servidores submetidos à jornada especial de 24 (vinte e quatro) horas semanais dedicarão, no mínimo, dezoito horas semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo;

IV - os servidores submetidos à jornada parcial 30 (trinta) horas semanais dedicarão, no mínimo, vinte e duas horas e trinta minutos semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo;

V - os servidores submetidos à jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais dedicarão, no mínimo, vinte e sete horas semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo; e,

VI - os servidores submetidos à jornada completa 40 (quarenta) horas semanais dedicarão, no mínimo, trinta horas semanais para o agendamento previsto no inciso I e as restantes para o disposto no inciso II, todos do caput deste artigo.

§ 2º Na forma do regulamento do programa de atendimento médico com hora marcada a organização prevista nos incisos do caput deste artigo poderá ser excepcionada desde que observados os mínimos previstos nos incisos do § 1º supra para cada jornada de trabalho.

Art. 117 Caberão à secretaria municipal de saúde, a gestão e a avaliação do programa de atendimento médico com hora marcada.

§ 1º A implantação, bem como a manutenção, do programa de atendimento médico com hora marcada dependerá de número hábil de médicos, incluídos no mesmo, na unidade de saúde, podendo para tal a secretaria de saúde remanejar o pessoal e adequar as escalas visando à sua vigência, mediante critérios públicos e impessoais de remoção, que considerem entre outros parâmetros, o tempo de serviço na rede municipal, a experiência profissional em unidades do sistema único de saúde, o número de filhos e a idade.

§ 2º O programa de atendimento médico com hora marcada deverá ser objeto de avaliação anual, cabendo ao poder executivo editar ou propor a aprovação de diploma legal necessário à sua adequação, quando for o caso.

Seção VI

Da Adoção do Regime de Escalas em Turno ou Plantão

Art. 118 Conforme o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 100 supra caberá a cada secretário municipal e aos presidentes das autarquias e fundações públicas, definir o horário e a forma de exercício da jornada de trabalho dos servidores, sob sua responsabilidade, garantida a oitiva dos mesmos, de modo a proporcionar a prestação de serviço de qualidade à população que, tendo em vista as características e as necessidades de serviço, poderá implicar a decisão pela adoção do regime de escalas em turno ou de plantão, desde que respeitada a jornada mensal de trabalho, considerada para este efeito ao longo do ano.

Parágrafo único. O exercício da jornada em turnos é aplicável às unidades caracterizadas por funcionamento superior a oito horas diárias podendo ser mesclado com o regime de escala, respeitadas, em qualquer dos casos, as jornadas de trabalho dos servidores lotados na referida unidade.

Art. 119 Em razão do disposto neste Capítulo fica a administração municipal autorizada a instituir, mediante estudo que motive o justifique, o exercício da jornada de trabalho poderá

ocorrer em regime de escala compreendido por 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com a programação das folgas necessárias ao cumprimento da jornada de trabalho mensal legal da função pública ocupada, para os servidores públicos municipais lotados em unidades e serviços com funcionamento ininterrupto.

§ 1º O sistema de revezamento caracterizado pela adoção do regime de escala previsto no caput deste artigo, implica no cumprimento dos horários de trabalho em mais de um período, com sucessivas modificações, de forma que os servidores atuem em todos os horários da escala.

§ 2º Nos dias considerados, na forma da lei, como feriados nacionais, estaduais ou municipais será devida a remuneração em dobro aos servidores que trabalharem nestes dias.

§ 3º A remuneração em dobro, prevista no § 2º, deste artigo, não será aplicada aos dias considerados como ponto facultativo por decreto municipal.

§ 4º Não haverá direito ao pagamento adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

§ 5º As proposições para adoção de escalas deverão ser apresentadas pelas secretarias municipais, onde se aplicar o mecanismo, e serão deliberadas pela secretaria municipal responsável pela gestão pessoal, cabendo recurso da decisão ao Prefeito Municipal.

Art. 120 Excepcionalmente a administração municipal poderá adotar regime de escala diversa da prevista no art. 119 supra, desde que observados os limites, o regramento e a proporção disposta no referido artigo e a devida oitiva e a aquiescência dos servidores lotados na unidade, bem como o disposto no § 5º do mesmo art. 119.

Capítulo II DA FORMA DE COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 121 A remuneração dos cargos definidos nesta Lei Complementar será composta pelo padrão de vencimento, do nível de capacitação, da classe, ocupado pelo servidor e as demais vantagens pecuniárias, estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os prêmios, adicionais ou gratificações, de determinados ambientes organizacionais, serão regulados por esta Lei Complementar, pelo Estatuto dos servidores públicos municipais e por diplomas legais específicos.

Art. 122 A tabela de valores dos padrões de vencimento obedece aos seguintes critérios:

I - a diferença percentual, entre um padrão de vencimento e o seguinte, será a definida no anexo XVIII, a esta Lei Complementar;

II - a posição relativa, entre o conjunto de 11 (onze) padrões de vencimento, de um nível de capacitação para outro, e por sua vez, classe a classe, é a descrita no anexo XII, a esta Lei Complementar; e,

III - os valores monetários dos padrões de vencimento, da tabela definida nos incisos anteriores, serão obtidos pela aplicação, dos multiplicadores constantes do anexo XVIII, a esta Lei Complementar, sobre o menor vencimento de carreira, observada, em cada caso, a jornada de trabalho.

§ 1º A tabela de valores dos padrões de vencimento, dos cargos previstos nas carreiras desta Lei Complementar, é a constante do seu anexo XVIII.

§ 2º Sobre os vencimentos referidos neste artigo, incidirão os reajustes concedidos a título da revisão geral de vencimentos, por ocasião da data base, dos servidores públicos municipais, prevista na Constituição Federal e nesta Lei Complementar.

Art. 123 Em hipótese alguma o valor do maior padrão de vencimento, da jornada completa de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, constante da tabela do anexo XVIII, a esta Lei Complementar, poderá ser maior do que 14 (quatorze) vezes o valor do menor padrão de vencimento atribuído aos servidores públicos municipais de Itupeva na mesma tabela, para a mesma jornada.

Art. 124 Considera-se piso de vencimento das carreiras, para efeito dos cálculos a que serve de referência, nesta Lei Complementar e no Estatuto dos servidores públicos municipais, o valor do primeiro padrão de vencimento - P 01 - para a jornada completa de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, constante no anexo XVIII, a esta Lei Complementar.

Parágrafo único. Ressalvados os casos de exercício de jornada reduzida e as disposições específicas constantes da legislação previdenciária e do Estatuto dos servidores municipais, nenhum servidor perceberá vencimento inferior ao piso de vencimento das carreiras.

Seção II

Da Remuneração Proporcional às Jornadas de Trabalho

Art. 125 Ressalvado o disposto nos § 1º do art. 100, os servidores terão os valores do vencimento identificados conforme os valores para os padrões de vencimento nas cargas horárias exercidas, constantes no anexo XVIII, a esta lei complementar.

§ 1º Os servidores que obtiverem o aumento ou a redução de jornada de trabalho, disciplinada nesta lei complementar, terão os valores do vencimento, majorados ou

reduzidos, respectivamente conforme os valores para cada padrão de vencimento nas cargas horárias exercidas, constantes no anexo XVIII, a esta lei complementar.

§ 2º A tabela básica para os cálculos dos valores relativos às diversas jornadas constantes do anexo XVIII, a esta Lei Complementar, é a relativa à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, mantendo-se as seguintes proporções:

I - Para a jornada de 12 (doze) horas semanais: 12/40 (doze, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

II - Para a jornada de 20 (vinte) horas semanais: 20/40 (vinte, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

III - Para a jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais: 24/40 (vinte e quatro, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

IV - Para a jornada de 30 (trinta) horas semanais: 30/40 (trinta, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

V - Para a jornada de 32 (trinta e duas) horas semanais: 32/40 (trinta e dois, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais; e,

VI - Para a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais: 36/40 (trinta e seis, quarenta avos) do padrão de vencimento atribuído para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

TÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS

Capítulo I DO CONSELHO MUNICIPAL DE GESTÃO DE PESSOAL

Art. 126 O conselho municipal de gestão de pessoal, instituído pela Lei Complementar nº 332, de 19 de março de 2013, é instância colegiada de gestão das carreiras dos servidores públicos municipais.

§ 1º As regulamentações previstas nesta Lei Complementar deverão passar pela avaliação preliminar do conselho municipal de gestão de pessoal antes da sua edição.

§ 2º Ressalvado o disposto na legislação vigente e a prerrogativas constitucionais e legais da administração municipal, o conselho municipal de gestão de pessoal tem poder deliberativo nas matérias de sua competência.

§ 3º O conselho municipal de gestão de pessoal terá função de acompanhar a execução orçamentária anual visando à garantia dos recursos para avaliação de desempenho, capacitação, sistema de progressões e outros que couberem nesta Lei Complementar.

§ 4º O conselho municipal de gestão de pessoal previsto e disciplinado neste artigo é instância intermediária de recurso para os fins dispostos nesta Lei Complementar.

§ 5º As propostas de alteração da presente Lei Complementar, bem como daquelas que tratam do Estatuto dos servidores públicos municipais e do regime próprio de previdência social, deverão ser submetidas à avaliação técnica do conselho municipal de gestão de pessoal, antes de serem submetidas à apreciação do legislativo municipal.

§ 6º A análise a que se refere o § 5º deste artigo deverá ocorrer no prazo improrrogável de 15 (dias) contados da submissão das propostas pelo executivo e o relatório da mesma, deverá ser encaminhado ao Poder Legislativo, em anexo à propositura formal do Executivo, visando ao conhecimento do conteúdo do parecer do conselho municipal de gestão de pessoal.

§ 7º Fica facultada ao conselho disciplinado neste artigo a formação de grupo de trabalho auxiliar para acompanhamento, avaliação e elaboração de propostas de revisão da presente Lei Complementar bem como, daquelas que tratem do Estatuto dos servidores públicos municipais e do regime próprio de previdência social.

Art. 127 O conselho municipal de gestão de pessoal será composto por 15 (quinze) membros da seguinte forma:

I - 5 (cinco) representantes dos servidores públicos municipais, ocupantes de cargo de provimento efetivo, eleitos por seus pares;

II - 5 (cinco) representantes da administração municipal, indicados pelo Prefeito Municipal;

III - 5 (cinco) representantes dos usuários dos serviços públicos municipais, escolhidos por seus pares entre os conselhos municipais e as entidades da sociedade civil;

§ 1º Os representantes dos servidores públicos municipais serão eleitos por seus pares, para um mandato de 3 (três) anos, sendo permitida a reeleição.

§ 2º Os representantes dos usuários, eleitos para um mandato de 3 (três) anos, permitida a reeleição, não poderão, em hipótese alguma, ser servidores públicos municipais.

Art. 128 A regulamentação das atribuições, o processo de escolha dos membros e o funcionamento do conselho municipal de gestão de pessoal serão disciplinadas em decreto municipal.

Capítulo II DA ABRANGÊNCIA DAS NOVAS CARREIRAS

Art. 129 Esta Lei Complementar abrange os servidores ativos, ocupantes dos cargos de

provimento efetivo, previstos e disciplinados no presente diploma legal e, aplica-se no que couber, aos servidores aposentados e aos pensionistas, do regime próprio de previdência do município de Itupeva.

§ 1º Na forma do art. 1º da presente Lei Complementar, as carreiras disciplinadas na forma desta, aplicam-se exclusivamente aos servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal de Itupeva que:

I - optarem pela migração para o regime jurídico de natureza estatutária, na forma da lei que disciplina o Estatuto dos servidores públicos municipais e, pelas novas carreiras instituídas e estruturadas, na forma desta Lei Complementar; e,

II - foram ou vierem a ser admitidos, a partir da data de vigência da lei que disciplina o Estatuto dos servidores públicos municipais, portanto, submetidos ao regime jurídico de natureza estatutária.

§ 2º As carreiras disciplinadas na forma desta Lei Complementar aplicam-se, também, aos integrantes do quadro especial de empregos efetivos, constituído dos ocupantes dos empregos de agente comunitário de saúde geridos na forma do art. 198 da Constituição Federal, sua regulamentação, da **Lei Orgânica** Municipal e da legislação vigente acerca da estratégia de saúde da família e seus profissionais, que:

I - tendo ingressado, anteriormente à vigência, optarem formalmente pelas novas carreiras instituídas e estruturadas, na forma desta Lei Complementar; e,

II - vierem a ser admitidos, a partir da data de vigência desta Lei Complementar.

§ 3º O disposto nesta Lei Complementar não poderá ser aplicado aos servidores que não se encontrarem em nenhuma das hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º, deste artigo, que permanecerão vinculados à situação jurídica anterior, nos empregos ou funções que ocupavam anteriormente a esta Lei Complementar, passando a compor o quadro suplementar em extinção.

§ 4º O disposto nesta Lei Complementar aplicar-se-á, no que couber, às autarquias, e fundações públicas municipais, não previstas nesta, desde que o dispositivo legal específico que tratar do quadro de pessoal e das carreiras dessas entidades da administração indireta da Prefeitura Municipal de Itupeva, assim determine.

Art. 130 A complementação remuneratória dos servidores federais e estaduais, municipalizados que integram o grupo de servidores municipalizados, quando devida na forma da lei, será calculada tendo em vista a comparação com os postos de trabalho similares na administração municipal, regidos por esta Lei Complementar.

§ 1º A complementação de que trata este artigo não será devida quando o servidor receber, da esfera de governo à qual está originalmente vinculado, remuneração superior à dos postos de trabalho similares no município de Itupeva.

§ 2º No interesse da administração municipal, poderá o servidor municipalizado cumprir jornada de trabalho complementar à de seu vínculo de origem, fazendo jus, nesta hipótese, a complementação remuneratória correspondente, desde que obedecidas as disposições desta Lei Complementar.

Art. 131 As eventuais contratações temporárias de excepcional interesse público, previstas na Constituição Federal e reguladas, na forma da legislação municipal vigente, em hipótese alguma, poderão gerar valores de remuneração superiores aos previstos nesta Lei Complementar.

§ 1º O salário e as vantagens devidas aos servidores contratados por tempo determinado, na forma do caput deste artigo e, da legislação vigente, será equivalente ao vencimento inicial atribuído ao cargo e especialidade, para os quais se realizou a substituição.

§ 2º Ressalvado o disposto no § 1º deste artigo e os adicionais relativos à natureza profissional, não se aplica aos servidores contratados por tempo determinado os dispositivos e as vantagens constantes das carreiras regidas pela presente Lei Complementar.

Capítulo III DOS CRITÉRIOS DE REMOÇÃO DOS SERVIDORES

Art. 132 A remoção de um servidor realizar-se-á na forma da lei que tratar do Estatuto dos servidores públicos municipais, observado o disposto nesta Lei Complementar.

§ 1º Ressalvadas as remoções no âmbito da mesma secretaria municipal, em qualquer das demais hipóteses, o servidor deverá aguardar na unidade de origem a publicação da portaria de remoção e, apresentar-se-á à nova unidade mediante documento de encaminhamento, emitido pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal.

§ 2º As remoções no âmbito da mesma secretaria municipal serão obrigatoriamente informadas à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal e, efetivar-se-ão através de documento de encaminhamento, emitido pela própria secretaria municipal.

§ 3º O instituto da remoção, regulado neste Capítulo, não se aplica ao servidor, abrangido por esta Lei Complementar, que esteja em estágio probatório, ressalvado o disposto no Estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 4º Em qualquer hipótese, o processo de remoção quando não for praticado em consequência de recomendação de saúde e segurança do trabalho, deverá orientar-se pelos princípios da impessoalidade, da publicidade, da eficácia e da moralidade pública, respeitando-se as necessidades institucionais.

Art. 133 O tempo mínimo de permanência do servidor nas unidades de lotação de

determinado ambiente organizacional é de 3 (três) anos, findos os quais será permitida a remoção do servidor para unidade de outro ambiente organizacional.

§ 1º Nos ambientes organizacionais de desenvolvimento social, de educação e, de saúde o tempo mínimo de permanência do servidor nas unidades de lotação de determinado ambiente organizacional será de um ano tendo em vista a necessidade do serviço e o interesse do servidor.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo de guarda civil municipal poderão ser removidos a qualquer tempo, em especial os integrantes da área de atuação de patrulhamento urbano e rural, tendo em vista a necessidade de serviço.

Art. 134 Os critérios específicos para a remoção de um servidor de um local de trabalho para outro deverão ser elaborados pelas diversas secretarias municipais, tendo em vista, o Estatuto dos servidores públicos municipais, suas especificidades e esta Lei Complementar, desde que ocorram no âmbito da mesma secretaria municipal.

§ 1º A remoção de uma unidade de trabalho para outra em secretaria municipal diversa, depende de avaliação do pedido pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, aplicando-se no que couberem os critérios estabelecidos na legislação vigente.

§ 2º A remoção de servidores de um ambiente organizacional para outro será gerida pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal e preferencialmente precedida de realização de curso de capacitação específico e depende de aprovação no mesmo na forma desta Lei Complementar.

Art. 135 Nos casos de mudança no quadro de pessoal fruto da avaliação anual do dimensionamento, previsto nesta Lei Complementar, e, de instalação de novos equipamentos sociais ou unidades de trabalho, será promovido pela secretaria responsável pela gestão de pessoal processo aberto de remoção, visando à adequação das necessidades institucionais com as dos servidores públicos municipais, observados os critérios e limitações previstas nesta Lei Complementar e no Estatuto dos servidores municipais de Itupeva, bem como no decreto que regulamentar a matéria, em especial:

I - após o terceiro ano de vigência do programa de avaliação de desempenho a nota obtida pelo servidor no último triênio;

II - os títulos que excedam os requisitos básicos e mantenham correlação com o cargo e a especialidade exercida;

III - o tempo de efetivo exercício no cargo e na especialidade em exercício; e,

IV - o tempo de efetivo exercício na prefeitura municipal de Itupeva.

Art. 136 A remoção de ofício dar-se-á a qualquer tempo e obedecerá às regras previstas na lei que regular o Estatuto dos servidores municipais de Itupeva.

Parágrafo único. Nos casos de remoção de mais de um servidor da mesma unidade de trabalho dever-se-á observar para a escolha de local de trabalho, a necessidade de serviço, o tempo de efetivo exercício dos servidores e a distância do local de moradia.

Capítulo IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS PERMANENTES

Art. 137 Nos casos de reintegração e readmissão, previstos na lei que trata do Estatuto dos servidores públicos municipais, havendo vaga no quadro de pessoal, aplica-se o disposto na referida lei e complementarmente nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. Nos casos de reintegração e readmissão, previstos na lei que trata do Estatuto dos servidores públicos municipais, quando a demissão invalidada tiver ocorrido antes da vigência desta Lei Complementar, dever-se-á proceder à reintegração e readmissão, observando o disposto no caput deste artigo e aplicando, no que couber, o disposto nesta Lei Complementar para o enquadramento dos servidores ativos em conjunto com o determinado no referido Estatuto.

Art. 138 Nos casos de reintegração e readmissão, previstos na lei que trata do Estatuto dos servidores públicos municipais, não havendo vaga no quadro de pessoal, aplica-se o disposto no referido Estatuto e, quanto à carreira, nesta Lei Complementar.

Art. 139 Aplica-se, no que couber, a disciplina do disposto nos artigos 137 e 138 desta Lei Complementar, nos casos de reversão de aposentadoria.

TÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Capítulo I DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES NAS CARREIRAS

Seção I Das Disposições Gerais e dos Prazos

Art. 140 Os servidores abrangidos por esta lei complementar, na forma do art. 129 supra, poderão fazer sua opção de enquadramento nos cargos aqui previstos, em até 120 (cento e vinte) dias, contados da data do recebimento do documento demonstrativo de sua situação funcional, atual e futura, a ser fornecido pela secretaria responsável pela gestão de pessoal.

§ 1º O prazo de entrega do demonstrativo de enquadramento pela secretaria responsável pela gestão de pessoal é de até 30 (trinta) dias, contados da publicação da presente Lei Complementar.

§ 2º O disposto neste Capítulo não se aplica aos aposentados e pensionistas com direito à equivalência com os ativos, para efeito de revisão de sua situação remuneratória, ficando garantida na forma da legislação vigente a continuidade da complementação da aposentadoria ou da pensão, à luz da legislação pretérita à edição das novas carreiras.

§ 3º Para os servidores em afastamento, no momento de entrada em vigor desta Lei Complementar, ficam resguardados os direitos de enquadramento e opção, que devem ser exercidos quando do seu retorno à atividade e, após ter decorrido o prazo previsto no caput deste artigo, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data do recebimento de comunicado oficial da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, que os instará a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos.

§ 4º Para os servidores cedidos a outros órgãos, no momento de entrada em vigor desta Lei Complementar, ficam resguardados os direitos de enquadramento e opção, que devem ser exercidos na forma do caput e § 1º deste artigo ou, alternativamente, quando do seu retorno à atividade e, depois de decorrido o prazo previsto no caput deste artigo, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento de comunicado oficial da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal que os instará a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos.

§ 5º Os servidores que não optarem pelo enquadramento previsto na presente Lei Complementar permanecerão nas funções públicas que ocupam anteriormente à vigência desta e, continuarão submetidos à legislação que os rege, passando a compor quadro em extinção.

§ 6º As funções públicas de provimento efetivo do quadro em extinção a que se refere o parágrafo anterior serão extintos na medida em que vagarem.

Art. 141 Fica criada a comissão de análise do enquadramento, constituída pela presidência e por 18 integrantes, 50% (cinquenta por cento) destes indicados pela administração municipal e os demais eleitos, entre servidores efetivos que atuaram como membros representantes de categoria e participaram do grupo de trabalho de elaboração e debate da presente Lei Complementar.

§ 1º A composição da comissão de análise do enquadramento, nomeada por ato administrativo do Prefeito Municipal, será constituída:

I - Pelo secretário municipal responsável pela gestão de pessoal:

II - Por 9 (nove) representantes dos servidores, eleitos entre os seus pares, sendo:

- a) 3 (três) representantes dos servidores da Secretaria Municipal de Educação;
- b) 2 (dois) representantes dos servidores da Secretaria Municipal da Saúde;
- c) 1 (um) representante dos servidores da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Manutenção da Cidade;
- d) 1 (um) representante dos servidores da Guarda Civil Municipal;

e) 2 (dois) representantes dos servidores das demais secretarias municipais.

III - Por 9 (nove) representantes institucionais, indicados pela administração municipal, sendo:

- a) 2 (dois) representantes institucionais da Secretaria Municipal de Educação;
- b) 1 (um) representante institucional da Secretaria Municipal da Saúde;
- c) 1 (um) representante institucional da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Manutenção da Cidade;
- d) 1 (um) representante da Guarda Civil Municipal; e,
- e) 4 (quatro) representantes institucionais de qualquer dos órgãos da administração municipal.

§ 2º A eleição dos representantes dos servidores ocorrerá em sessão extraordinária do grupo de trabalho referido no caput deste artigo, a ser convocada pela Secretaria Municipal de Gestão Pública e Assuntos Jurídicos, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da publicação da presente Lei Complementar.

§ 3º No caso de a eleição prevista no § 2º deste artigo não lograr êxito na escolha de representantes na exata forma das alíneas do inciso II do § 1º deste artigo, deverá ser escolhido outro membro representante ainda que seja lotado em órgão diverso do citado.

Subseção I

Das Fases do Enquadramento e seus Prazos

Art. 142 O enquadramento nas carreiras de que trata esta Lei Complementar, depende de opção do servidor, e será realizado em duas fases, a saber:

I - fase I, contendo:

- a) enquadramento na classe;
- b) enquadramento preliminar no nível de capacitação;
- c) enquadramento preliminar no padrão de vencimento;
- d) enquadramento no cargo e identificação da especialidade a ser exercida, quando for o caso; e,
- e) enquadramento no ambiente organizacional;

II - fase II, contendo:

- a) enquadramento definitivo na especialidade a ser exercida, quando for o caso;
- b) enquadramento definitivo no nível de capacitação, quando for o caso; e,
- c) enquadramento definitivo no padrão de vencimento.

§ 1º A duração dos trabalhos da comissão de análise do enquadramento se estende até 90 (noventa) dias, após o término do prazo formal de opção.

§ 2º Os prazos de duração dos trabalhos da primeira fase de enquadramento são assim distribuídos:

I - prazo de entrega do demonstrativo de enquadramento pela secretaria responsável pela gestão de pessoal, até 30 (trinta) dias, contados da publicação da presente Lei Complementar;

II - prazo de apresentação de recursos ao demonstrativo do enquadramento, 15 (quinze) dias, contados da data do seu recebimento pelo servidor;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no inciso II, 30 (trinta) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no inciso III, 15 (quinze) dias, contados da ciência da decisão;

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no inciso IV, 15 (quinze) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração;

VI - prazo para o enquadramento previsto no inciso I, do caput deste artigo será de 30 (trinta) dias, a contar da data de opção;

VII - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento, 15 (quinze) dias, contados da publicação do ato de enquadramento na primeira fase do enquadramento;

VIII - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no inciso VII, 30 (trinta) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IX - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no inciso VIII, 15 (quinze) dias, contados da publicação da decisão; e,

X - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no inciso IX, 15 (quinze) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 3º Os efeitos financeiros da primeira fase de enquadramento, respeitados os prazos descritos nos § 2º deste artigo, dar-se-ão a partir de 1º de fevereiro de 2016 ou da data formal de protocolo da opção do servidor, quando esta ocorrer após a data referida neste parágrafo. [NR]

§ 4º Os prazos de duração dos trabalhos da segunda fase de enquadramento são assim distribuídos:

I - prazo para o enquadramento previsto no inciso II, do caput deste artigo:

a) fevereiro de 2016, nos casos em que a opção e a primeira fase do enquadramento se processaram até 30 (trinta) dias do fim do exercício de 2015;

b) março de 2016, nos casos em que a opção e a primeira fase do enquadramento se processaram nos últimos 30 (trinta) dias do exercício de 2015;

c) até 60 (sessenta) dias, a contar da data de conclusão da primeira fase do enquadramento, nos demais casos;

II - prazo de apresentação de recursos à segunda fase de enquadramento, 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de enquadramento da segunda fase;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no inciso II, 45 (quarenta e cinco) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no inciso III, 15 (quinze) dias, contados da publicação da decisão; e,

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV, 30 (trinta) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 5º Os efeitos financeiros da segunda fase de enquadramento dar-se-ão, conforme o caso, a partir das datas previstas no inciso I do § 4º deste artigo.

Subseção II

Da Opção, dos Atos e da Vigência do Enquadramento

Art. 143 A opção do servidor pelo enquadramento na carreira disciplinada nesta Lei Complementar será formalizada com a protocolização do documento padrão individual de opção dirigido à comissão de enquadramento e entregue pessoalmente junto ao protocolo geral da administração municipal.

Parágrafo único. Cada documento de opção formalmente entregue, na forma do caput deste artigo, deverá receber um número próprio e gerar documento de protocolo a ser entregue ao requerente para acompanhamento do processo e dos atos e prazos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 144 Realizada a opção pelo servidor o secretário municipal responsável pela gestão de pessoal fará publicar, no prazo previsto no inciso VI do § 2º, do art. 142 supra, o ato de enquadramento, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso VII do § 2º do referido art. 142.

§ 1º Passado o prazo referido no inciso VII do § 2º do art. 142 supra, será publicado o ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento previsto no inciso VI do § 2º, do referido artigo, acerca do servidor que não recorrer do contido na publicação a que se refere o caput deste artigo.

§ 2º A resposta a que se refere o inciso VIII do § 2º do art. 142 supra, cabe à comissão de análise de enquadramento e será comunicada formalmente ao servidor, pelo secretário

municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IX do § 2º, do mesmo art. 142.

§ 3º Passado o prazo referido no inciso IX do § 2º do art. 142 supra, será publicado o ato do Prefeito Municipal, ato contendo o enquadramento previsto no inciso VI do § 2º, do referido artigo, acerca do servidor que não recorrer do contido na comunicação a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 4º A resposta a que se refere o inciso X do § 2º do art. 142 cabe à comissão de análise de enquadramento e será comunicada formalmente ao servidor, pelo secretário municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura e, 48 (quarenta e oito) horas depois será publicado o ato do Prefeito Municipal contendo o enquadramento previsto no inciso VI do § 2º, do referido artigo, acerca do servidor em questão.

§ 5º Até 15 (quinze) dias após a publicação do ato a que se refere o § 4º deste artigo, o servidor tem o direito de reversão da opção pelo enquadramento na nova carreira, mediante manifestação formal deste, que ao ser recebida pelo secretário municipal responsável pela gestão de pessoal, altera a situação do servidor para a condição de não optante.

Art. 145 O secretário municipal responsável pela gestão de pessoal fará publicar, no prazo previsto no inciso I do § 4º, do art. 142, o ato de enquadramento da segunda fase, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II do § 4º do referido artigo.

§ 1º Passado o prazo referido no inciso II do § 4º, do art. 142, será publicado o ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo do servidor que não recorrer do contido na publicação a que se refere o caput deste artigo.

§ 2º A resposta a que se refere o inciso III do § 4º, do art. 142, cabe à comissão de análise de enquadramento e será comunicada formalmente ao servidor, pelo secretário municipal responsável pela gestão de pessoal, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV do § 4º do mesmo art. 142.

§ 3º Passado o prazo referido no inciso IV do § 4º, do art. 142, será publicado o ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo do servidor que não recorrer do contido na comunicação a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 4º A resposta a que se refere o inciso V do § 4º, do art. 142, cabe à comissão de análise de enquadramento e será comunicada formalmente ao servidor, pelo secretário municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura e, 48 (quarenta e oito) horas depois, será publicado o ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo do servidor em questão.

Seção II Da Primeira Fase de Enquadramento

Subseção I

Do Enquadramento na Classe e no Nível de Capacitação

Art. 146 Para a identificação da classe à qual pertence o servidor, será utilizada tabela de conversão dos atuais cargos para a nova hierarquização dos cargos, prevista e constante do anexo XIX, a esta Lei Complementar.

Parágrafo único. Nos casos dos cargos de agente de gestão, agente de infraestrutura, agente de mobilidade urbana, bombeiro civil municipal, guarda municipal e professor de educação básica a definição de classe deverá observar o disposto na transição de cargo e especialidade prevista no art. 151 desta Lei Complementar que pode implicar a identificação de outra classe a ser atribuída ao servidor.

Art. 147 Identificada a classe, o enquadramento preliminar do servidor no nível de capacitação ocorrerá no nível de capacitação I da referida classe.

Parágrafo único. Nos casos dos cargos do grupo de nível superior em que o requisito de ingresso equivaler a uma ou duas especializações a definição do nível capacitação deverá observar o disposto na transição de cargo e especialidade prevista no art. 151 desta Lei Complementar e implicar respectivamente, no nível de capacitação II ou III, conforme o caso.

Subseção II

Do Enquadramento no Padrão de Vencimento

Art. 148 O enquadramento preliminar no padrão de vencimento será efetuado após a definição da classe e do nível de capacitação, automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício do servidor, em cargo ou função pública de provimento efetivo no serviço público municipal de Itupeva, na forma do anexo XX, a esta Lei Complementar.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de efetivo exercício no serviço público municipal de Itupeva, em 1º de fevereiro de 2016, em cargo ou função pública de provimento efetivo, neste incluído o prestado em contrato por tempo determinado nas funções referidas neste parágrafo, ficando as frações excedentes aos múltiplos de cinco, em anos, meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos nestas carreiras. [NR]

§ 2º Na hipótese do enquadramento previsto no caput deste artigo, resultar ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, o servidor será posicionado, no padrão de vencimento, do nível de capacitação que lhe foi atribuído, da classe a que pertencer, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao atualmente percebido observado o disposto no art. 149 desta Lei Complementar.

§ 3º Na hipótese do enquadramento previsto no caput deste artigo, considerado o disposto

no § 2º deste artigo, resultar ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, na forma do art. 149, a diferença deverá resultar numa diferença individual de enquadramento que deverá compor os vencimentos do servidor e será recalculada na segunda fase do enquadramento previsto nesta Lei Complementar.

Art. 149 Para a comparação a que se referem os §§ 2º e 3º do art. 148 supra, considera-se como valor pecuniário atualmente percebido o vencimento ou salário base do servidor, acrescido por absorção, quando couber, dos valores recebidos anteriormente à opção à conta de:

I - a função gratificada prevista na Lei nº 344, de 4 de dezembro de 1984, e suas alterações supervenientes;

II - o adicional por merecimento previsto na Lei nº 631, de 29 de novembro de 1990;

III - o adicional por regime de tempo integral previsto na Lei nº 93 de 30 de setembro de 1970, no Decreto nº 821 de 23 de janeiro de 1989, na Lei nº 727, de 26 de novembro de 1992, na Lei Complementar nº 90, de 27 de novembro de 2003 e na Lei Complementar nº 168, de 7 de janeiro de 2008, e as alterações supervenientes;

IV - o adicional por nível universitário previsto na Lei nº 344, de 4 de dezembro de 1984, e suas alterações supervenientes;

V - o adicional de título acadêmico previsto na Lei Complementar nº 256, de 31 de janeiro de 2011; e,

VI - o adicional por atualização pedagógica previsto na Lei Complementar nº 256, de 31 de janeiro de 2011.

§ 1º As verbas absorvidas na forma deste artigo, no vencimento base dos servidores que as recebem, deixam de incidir sobre o resultado da absorção ou do enquadramento na nova carreira e, resultam extintas.

§ 2º Fica expressamente vedada a criação de quaisquer novas formas de remuneração, à conta da natureza, ou dos elementos que justificaram a criação das verbas absorvidas e utilizadas para enquadramento na carreira na forma deste artigo.

Art. 150 Nos casos de acumulação de cargos, a contagem de tempo de efetivo exercício do servidor, em cargo ou função pública de provimento efetivo no serviço público municipal de Itupeva, observará as seguintes hipóteses:

I - para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos e continuam a exercê-los, a contagem far-se-á automaticamente em cada um deles;

II - para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e atualmente seguem em exercício em um deles, será agregada para efeito de enquadramento, a

parcela de tempo de efetivo exercício no cargo que deixou de ser exercido, não cumulado;

III - para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, e na atualidade ocupam um terceiro diferente dos anteriores, a contagem de tempo de efetivo exercício não observará período de cumulação; e,

IV - para os servidores que já ocuparam simultaneamente dois cargos, mas anteriormente ocupavam apenas um, diferente dos atuais, o tempo de efetivo exercício deste, será observado em apenas um dos cargos ocupados.

Parágrafo único. As regras a que se refere este artigo não se aplicam, caso os cargos anteriormente ocupados, tenham gerado aposentadoria com efeito de vacância do cargo ou função, não se computando em nenhuma hipótese este tempo para efeito de enquadramento.

Subseção III

Do Enquadramento no Cargo e na Especialidade

Art. 151 O enquadramento no cargo e, quando for o caso, na especialidade será efetuado após a definição da classe, do nível de capacitação e do padrão de vencimento, automaticamente, na forma dos anexos XXI e XXII a esta Lei Complementar.

§ 1º Para o cargo de agente de gestão dever-se-á observar, quando for o caso, a formação acadêmica do servidor enquadrado, devendo a especialidade resultante, do disposto no caput deste artigo, ser ratificada ou retificada na segunda fase de enquadramento.

§ 2º Para o cargo de agente de infraestrutura dever-se-á observar, quando for o caso, a formação específica e o exercício do servidor enquadrado, devendo a especialidade resultante, do disposto no caput deste artigo, ser ratificada ou retificada na segunda fase de enquadramento.

§ 3º Para os cargos de agente de mobilidade urbana, bombeiro civil municipal e guarda civil municipal, dever-se-á observar, quando for o caso, o tempo de efetivo exercício do servidor enquadrado apenas no cargo ocupado quando do enquadramento, respectivamente agente de fiscalização de trânsito, bombeiro municipal e guarda municipal, devendo a especialidade e a classe de hierarquia resultante, do disposto no caput deste artigo, ser ratificada ou retificada na segunda fase de enquadramento.

§ 4º Para o cargo de professor de educação básica dever-se-á observar, quando for o caso, a formação acadêmica do servidor enquadrado, devendo a especialidade resultante, do disposto no caput deste artigo, ser ratificada ou retificada na segunda fase de enquadramento.

§ 5º Para os cargos de médico e, quando couber, para os demais cargos do grupo de nível superior, dever-se-á observar, quando for o caso, a formação acadêmica de especialista,

exercida pelo servidor enquadrado, devendo a especialidade resultante, do disposto no caput deste artigo, ser ratificada ou retificada na segunda fase de enquadramento.

Subseção IV Do Enquadramento no Ambiente Organizacional

Art. 152 A comissão de enquadramento baseada, no local de trabalho e no enquadramento no cargo e na especialidade do servidor público municipal estabelecerá a qual dos ambientes organizacionais o mesmo será alocado tendo em vista o contido no anexo XI, a esta Lei Complementar.

Art. 153 Realizada o enquadramento a que se refere o art. 152 supra, caso o cargo ou especialidade escolhida não conste no ambiente organizacional já atribuído, a secretaria responsável pela gestão de pessoal e a comissão de enquadramento procederão da seguinte forma:

I - farão levantamento detalhado das atividades do servidor;

II - reavaliarão a alocação do servidor no ambiente organizacional inicialmente determinado; e,

III - verificarão, em conjunto com a secretaria responsável pela lotação do servidor, a necessidade da atividade profissional ou ocupacional desenvolvida pelo mesmo, no ambiente organizacional a que este foi alocado.

§ 1º No caso de, na avaliação a que se refere o inciso II do caput deste artigo, a secretaria responsável pela gestão de pessoal e a comissão de enquadramento identificarem a existência de erro, esta deverá estabelecer novo ambiente organizacional, dentre os existentes, para o servidor.

§ 2º Caso o resultado da verificação descrita no inciso III do caput deste artigo indique que a atividade desenvolvida não é necessária ao ambiente organizacional, o servidor deverá ser alocado em outro ambiente organizacional que contenha a sua especialidade e, quando for o caso, deverá ser removido para outra unidade de trabalho, adequado ao enquadramento realizado.

§ 3º Caso o resultado da verificação descrita no inciso III do caput deste artigo indique que a atividade desenvolvida é necessária ao ambiente organizacional, fica a especialidade em questão aditada ao anexo XI, a esta Lei Complementar, relativo ao ambiente organizacional e, o servidor deverá ser mantido conforme a classificação realizada, cabendo ao secretário responsável pela gestão de pessoal fazer republicar o referido anexo com a devida correção.

Seção III Da Segunda Fase de Enquadramento

Subseção I

Do Enquadramento Definitivo no Cargo, na Especialidade, na Classe e no Nível de Capacitação

Art. 154 A segunda fase do enquadramento dos servidores optantes pelas novas carreiras aproveita a definição de cargo, especialidade e classe determinados de forma acabada na primeira fase, descrita nesta Lei Complementar e, destina-se, à retificação ou ratificação do mesmo, procedendo ao:

I - enquadramento definitivo na especialidade e na classe a ser exercida;

II - enquadramento definitivo no nível de capacitação; e,

III - enquadramento definitivo no padrão de vencimento.

§ 1º Para efeito do disposto no inciso I, do caput deste artigo, em razão do tempo de efetivo exercício apurado ou dos títulos que venham a ser apresentados na primeira fase de enquadramento nos casos específicos previstos nos §§ do art. 151, a comissão de enquadramento verificará, quando for o caso, a necessidade de alteração da especialidade e, quando couber da classe, na forma dos anexos XXI e XXII, a esta Lei Complementar.

§ 2º Para efeito do disposto no inciso II, do caput deste artigo nos casos dos cargos do grupo de nível superior em que o requisito de ingresso equivaler a uma ou duas especializações o enquadramento definitivo no nível de capacitação deverá observar o disposto na transição de cargo e especialidade prevista no art. 151 desta Lei Complementar e a resultante do disciplinado no § 1º deste artigo, à luz dos títulos que os servidores porventura possuam e sejam apresentados junto com a declaração de opção, caso contrário, serão enquadrados no nível de capacitação I, da classe a que pertencem.

§ 3º Para efeito do disposto no inciso II, do caput deste artigo os servidores não abrangidos pelo disposto no § 2º supra, independente do tempo de serviço público no município de Itupeva e dos títulos que porventura possuam averbados ou por averbar, serão enquadrados no nível de capacitação I, da classe a que pertencem.

§ 4º Nos casos previstos no § 3º deste artigo os servidores deverão, após o enquadramento e observado o interstício previsto no Capítulo que disciplina a implantação do sistema de progressões, apresentar os títulos que possuam visando à progressão por titulação, na forma desta lei complementar.

Art. 155 No ato de opção do servidor, que antecede a primeira fase do enquadramento, nos casos previstos no art. 151 e §§ desta Lei Complementar o mesmo deverá informar a existência de títulos de formação acadêmica que implicam na análise e definição da classe, especialidade e nível de capacitação, averbados, ou se os mesmos não estiverem em sua pasta de assentamentos, apresentá-los para a análise e averbação.

SUBSEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO DEFINITIVO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 156 No caso de, após a análise prevista no art. 154 supra, não haver alteração de classe, especialidade ou nível de capacitação o enquadramento definitivo no padrão de vencimento será o mesmo apurado preliminarmente, na primeira fase de enquadramento, ratificando-se o mesmo.

§ 1º Nos casos em que na primeira fase de enquadramento houve a criação de diferença individual de enquadramento, na forma do art. 148, § 3º, observado o disposto no art. 149, desta Lei Complementar, esta será mantida com o mesmo valor, passando a denominar-se vantagem pessoal incorporada, que substitui a diferença individual de enquadramento e passa a compor a remuneração do servidor.

§ 2º A vantagem pessoal incorporada de que trata o § 1º deste artigo, paga em parcela destacada do padrão de vencimento, é irredutível, compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos e será ajustada quando dos reajustes gerais dos servidores municipais de Itupeva.

Art. 157 Nos casos em que houver alteração de classe ou do nível de capacitação na segunda fase, o enquadramento definitivo no padrão de vencimento será novamente efetuado, na forma dos arts. 148 e 149, tendo em vista a nova classe ou nível de capacitação, automaticamente, de acordo com o tempo de efetivo exercício do servidor, no serviço público municipal de Itupeva, na forma do anexo XX a esta Lei Complementar.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de efetivo exercício no serviço público municipal de Itupeva, em 1º de fevereiro de 2016, em cargo ou função pública de provimento efetivo, neste incluído o prestado em contrato por tempo determinado nas funções referidas neste parágrafo, ficando as frações excedentes aos múltiplos de cinco, em anos, meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos nestas carreiras. [NR]

§ 2º Na hipótese do enquadramento previsto no caput deste artigo, resultar ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, o servidor será posicionado, no padrão de vencimento cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao atualmente percebido, mantida a classe e nível de capacitação em que foi enquadrado.

§ 3º Nos casos de acumulação de cargos, a contagem de tempo de serviço municipal de Itupeva, observará o disposto no art. 150, desta Lei Complementar.

Art. 158 Para fins de enquadramento definitivo, uma vez identificado o padrão de vencimento segundo as regras do art. 157 da presente Lei Complementar, o valor pecuniário correspondente deve ser comparado com o apurado na forma do

enquadramento preliminar no nível de capacitação e no padrão de vencimento, disciplinado nesta Lei Complementar, o que inclui o valor do padrão de vencimento agregado à diferença individual de enquadramento estipuladas na primeira fase de enquadramento.

§ 1º Realizada a comparação prevista no caput deste artigo conclui-se que:

I - caso o valor pecuniário do padrão de vencimento, produzido na segunda fase, seja igual ou superior ao da primeira, a diferença individual de enquadramento deixa de existir e o enquadramento definitivo fica determinado no padrão de vencimento calculado segundo as regras do art. 157, da presente Lei Complementar; ou,

II - caso o valor pecuniário do padrão de vencimento produzido na segunda fase seja inferior ao obtido na primeira, observar-se-á o seguinte procedimento:

- a) o servidor será enquadrado em padrão de vencimento, da mesma classe e nível de capacitação, cujo valor pecuniário seja igual ou superior mais próximo ao valor obtido na primeira fase do enquadramento; e,
- b) caso ocorra de o disposto na alínea anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que restar deverá compor vantagem pessoal incorporada, que substitui a diferença individual de enquadramento e passa a compor a remuneração do servidor.

§ 2º A vantagem pessoal incorporada de que trata a alínea b, do inciso II do § 1º deste artigo, paga em parcela destacada do padrão de vencimento, é irredutível, compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos e será ajustada quando dos reajustes gerais dos servidores municipais de Itupeva.

Capítulo II

DA IMPLANTAÇÃO DAS NOVAS JORNADAS DE TRABALHO

Seção I

Da Opção pelas Novas Jornadas de Trabalho

Art. 159 Ressalvado o disposto neste Capítulo o servidor optante pela carreira instituída nesta Lei Complementar poderá, passados 90 (noventa) dias, contados da data da efetivação do seu enquadramento, solicitar na forma do disposto nestas carreiras, a alteração da sua jornada de trabalho.

§ 1º A concessão da alteração de jornada solicitada, na forma do caput deste artigo, depende obrigatoriamente de concordância fundamentada da secretaria municipal em que está lotado e de disponibilidade orçamentária e financeira, observados os limites legais vigentes.

§ 2º Ressalvado o disposto nesta Lei Complementar, a redução de jornada de trabalho não poderá ensejar a admissão de pessoal para atender a demanda que advirá da referida alteração, o que implica no indeferimento sumário, em razão do interesse público.

§ 3º No caso em que a necessidade de reposição expressa no § 2º deste artigo for suprida pela solicitação de aumento de jornada de outro servidor de mesmo cargo e especialidade, admite-se a concessão do pedido de redução de jornada, na forma da presente Lei Complementar.

§ 4º O detalhamento da regulação da implantação das novas jornadas de trabalho poderá ser tratado em regulamento específico a ser baixado pelo Poder Executivo no prazo máximo de 90 (dias) dias, contados da publicação da presente Lei Complementar.

Seção II

Das Jornadas dos Professores de Educação Básica

Art. 160 A implantação da forma de composição e exercício das jornadas de trabalho dos servidores docentes deverá ocorrer concomitantemente à elaboração dos projetos político-pedagógicos das unidades escolares da rede municipal de educação.

Parágrafo único. Visando à regulamentação do disposto no caput deste artigo e da implantação das novas jornadas de trabalho dos docentes do sistema municipal de ensino caberá ao Poder Executivo, após amplo debate com os professores de educação básica, normatizar os mecanismos e processos de definição das jornadas de trabalho, através de decreto municipal.

Seção III

Das Jornadas dos Educadores Infantis

Art. 161 Conforme o disposto na legislação que rege o Estatuto dos servidores públicos municipais, havendo a ampliação da jornada de atendimento dos alunos das creches municipais, visando à cobertura de pelo menos 11 (onze) horas de atendimento, que deverá ser implantada paulatinamente, instituir-se-á o regime de turno destinado a educadores optantes pela jornada parcial.

§ 1º Fica o Poder Executivo obrigado a incluir na transição prevista no caput deste artigo, o devido processo de remoção e determinação dos turnos e da lotação dos servidores efetivos, expedindo para tal os atos formais necessários à adequação.

§ 2º Até que se inicie o processo de ampliação da jornada de atendimento dos alunos das creches municipais, prevista no caput deste artigo, fica expressamente vedada a adoção da jornada parcial para os educadores infantis, o que implica no indeferimento expresso e automático dos requerimentos de redução de jornada apresentados, anteriormente ao início do referido programa de ampliação de atendimento.

§ 3º Fica a Secretaria Municipal de Educação, responsável pelo processo de transição previsto no caput deste artigo, autorizada a iniciar, a qualquer tempo, o processo de opção

de jornada de trabalho, remoção de pessoal e ampliação do período de atendimento, desde que observadas as condições objetivas para tal, em especial, quanto ao quantitativo de servidores em atividade, ao espaço físico e ao material de apoio.

Capítulo III DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE PROGRESSÕES

Seção I Das Disposições Preliminares

Art. 162 As formas de desenvolvimento na carreira e o incentivo à titulação dos servidores que a integram serão implantadas na forma das regras de transição previstas neste Capítulo e nos regulamentos previstos, nesta Lei Complementar, para a adoção destes mecanismos.

§ 1º O conselho municipal de gestão de pessoal e os órgãos colegiados, essenciais ao funcionamento dos programas de capacitação e avaliação de desempenho, previstos nesta Lei Complementar deverão ser regulados, instituídos e constituídos no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, contados do fim do prazo de opção pelas novas carreiras, observando-se os seguintes requisitos:

I - os decretos regulamentadores dos programas e dos órgãos colegiados deverão ser editados pelo Poder Executivo em até 120 (cento e vinte) dias contados a partir da publicação da presente Lei Complementar; e,

II - a escolha dos componentes dos colegiados, bem como a eleição dos representantes dos servidores integrantes das novas carreiras, deverá ser realizada em até 90 (noventa) dias contados do fim do prazo de opção pelas novas carreiras.

§ 2º Uma vez instalados, tanto o conselho municipal de gestão de pessoal, como os órgãos colegiados, deverão editar, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da sua constituição, os atos e resoluções capazes de suportar a análise de títulos e as outras rotinas necessárias ao regular funcionamento dos programas de capacitação e avaliação de desempenho, bem como à implantação dos incentivos à titulação.

Art. 163 Concluídos efeitos da regulamentação de que trata o art. 162 e §§ supra, a administração municipal deverá instituir no âmbito da Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor a comissão de análise de títulos necessária aos instrumentos de incentivo e desenvolvimento de carreira.

Seção II Da Implantação da Progressão Funcional

Art. 164 A Prefeitura Municipal de Itupeva deverá, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da instalação dos colegiados prevista no art. 162 supra, definir e promover os processos de capacitação funcional, visando à ocupação da classe de inspetor do cargo de guarda civil municipal, da 1ª classe da especialidade de fiscal de trânsito do cargo de agente de mobilidade urbana e da 1ª classe do cargo de bombeiro civil municipal.

Art. 165 A Prefeitura Municipal de Itupeva deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da instalação da comissão de análise de títulos prevista no art. 163 supra, efetuar os procedimentos necessários ao início das progressões funcionais previstas no art. 58 supra, para as diversas especialidades dos cargos de agente de gestão e de agente de políticas sociais.

Seção III

Da Implantação da Progressão por Titulação

Art. 166 A Prefeitura Municipal de Itupeva deverá, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da instalação da comissão de análise de títulos prevista no art. 163 supra, deverá tornar público os procedimentos de solicitação da averbação e validação dos títulos bem como os prazos de solicitação para o primeiro momento da progressão por mérito.

§ 1º Aberto prazo de solicitação o servidor deverá informar a existência de títulos de cursos de capacitação, treinamento, pós-graduação ou equivalentes, averbados, ou se os mesmos não estiverem em sua pasta de assentamentos, apresentá-los para a análise e averbação.

§ 2º A análise dos títulos a que se refere o caput deste artigo iniciar-se-á em até 30 (trinta) dias da apresentação dos mesmos e os efeitos financeiros das concessões passarão a vigor, em no máximo, 120 (cento e vinte) dias após o início das análises, após a definição dos recursos necessários ao primeiro lote de concessões e o respectivo impacto financeiro.

§ 3º Concluído o primeiro momento de aplicação da progressão por titulação, passar-se-á a adotar as regras e prazos contidos nos dispositivos permanentes desta Lei Complementar para o referido instituto, observada a regulamentação que as detalha.

Art. 167 Visando à adequada qualidade do cadastro de capacitação e titulação dos servidores de carreira a secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal deverá requerer da unidade de lotação do servidor a documentação funcional acerca da averbação de cursos de capacitação, treinamento, pós-graduação ou equivalentes, concluídos e certificados até a data da presente Lei Complementar, e verificar dentre os títulos averbados nos assentamentos funcionais, quais deles se adaptam aos critérios estabelecidos nestas carreiras, para ocupação dos níveis de capacitação da matriz hierárquica e aqueles que poderão ser reutilizados no momento da definição do incentivo à titulação.

§ 1º A comissão de análise de títulos e a secretaria responsável pela gestão de pessoal poderão valer-se do apoio das secretarias e órgãos especializados da administração municipal para verificação de autenticidade e compatibilidade dos títulos averbados.

§ 2º Dentre os títulos analisados e não aproveitados para efeito de progressão por titulação, a comissão de análise de títulos e a secretaria responsável pela gestão de pessoal deverão indicar quais deles poderão ser utilizados para fins de incentivo à titulação e, os que não cabe aplicação, para fins de carreira.

Seção IV Da Implantação da Progressão por Mérito Profissional

Art. 168 A Prefeitura Municipal de Itupeva deverá, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da instalação dos colegiados prevista no art. 162 supra, definir e dar início ao programa de avaliação de desempenho, devendo ser considerado para tanto, o prazos de instalação dos comitês de avaliação e o período de preparação dos instrumentos do programa e do momento de avaliação dos mesmos.

Parágrafo único. Visando à adequada transição e implantação do programa o período de avaliação, definido como anual na regra permanente da carreira, deverá, no primeiro ano de aplicação, abranger apenas o segundo semestre.

Art. 169 Concluído o primeiro ciclo quinquenal de avaliação aplicar-se-á a primeira concessão das progressões funcionais, dando início ao processo, que a partir desse momento deverão observar para cada servidor as frações excedentes aos múltiplos de cinco, em anos, meses e dias que resultaram do enquadramento nas carreiras para contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos nestas carreiras.

Seção V Da Implantação do Incentivo à Titulação

Art. 170 Os incentivos funcionais tratados nesta Lei Complementar serão implantados em até 360 (trezentos e sessenta) dias, contados da entrega do encerramento do processo de enquadramento, na forma dos decretos que regulamentarem as respectivas matérias, observados os resultados da aplicação e implantação da progressão por titulação.

Capítulo IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 171 É expressamente vedado o exercício de atividades definidas nesta Lei Complementar para cargo ou especialidade, diferente daquele ocupado pelo servidor.

Art. 172 Os concursos públicos e os processos seletivos já realizados e homologados anteriormente à data de entrada em vigor desta Lei Complementar, mantém a sua validade, na forma do anexo XXIII.

Art. 173 Os servidores admitidos para ocupar os cargos e o emprego de provimento efetivo, após a sua publicação e anteriormente ao dia 1º de março de 2016, serão enquadrados automaticamente nas carreiras disciplinadas nesta Lei Complementar, percebendo a remuneração que decorre das mesmas a partir de 1º de março de 2016. [NR]

Art. 174 Os ocupantes dos empregos por prazo determinado de médico ou professor substituto terão os salários adequados ao previsto nesta Lei Complementar, após a conclusão das diversas fases e dos prazos de enquadramento que abrangem os ocupantes do cargo de provimento efetivo de médico ou de professor de educação básica, observados a jornada de trabalho, os parâmetros e os limites estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 175 A Prefeitura Municipal de Itupeva deverá no prazo de 01 (um) ano, contado da data de publicação desta Lei Complementar, definir e implantar o programa de dimensionamento da força de trabalho e os correspondentes modelos de alocação de vagas, que contemplem a diversidade da municipalidade e os requisitos previstos no referido programa e nestas carreiras para gestão do quadro de pessoal da administração municipal.

Art. 176 Os decretos e demais diplomas legais reguladores desta Lei Complementar, deverão ser editados no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação desta.

Parágrafo único. Os órgãos centrais responsáveis pela gestão de pessoal e pelos assuntos jurídicos deverão elaborar no prazo de 90 (noventa) dias, contados da vigência da presente Lei Complementar, parecer normativo formal identificando as revogações expressas e tácitas tendo em vista a vigência da presente norma legal, que após validação do chefe do Poder Executivo deverá ser publicado e divulgado para os servidores públicos municipais, visando ao conhecimento dos novos regramentos vigentes.

Art. 177 O Poder Executivo deverá notificar a representação sindical formal dos servidores das propostas de alteração da presente Lei Complementar, previamente ao seu envio à Câmara de Vereadores.

Art. 178 As despesas decorrentes da execução da presente Lei Complementar correrão por conta das dotações constantes do orçamento municipal, alocadas nos órgãos de lotação dos servidores abrangidos, suplementadas, se necessário.

Art. 179 A presente Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação com efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro de 2016.

Art. 180 Ficam revogadas as disposições legais em contrário à presente Lei Complementar, em especial os dispositivos, relativos às carreiras, à remuneração, aos cargos, aos empregos e às funções públicas, contidas, mesmo que parcialmente, em artigos das leis complementares nº 9 de 20 de maio de 1998, nº 13 de 11 de março de 1999, nº 14, de 10 de maio de 1999, nº 16 de 18 de agosto de 1999, nº 18 de 4 de outubro de 1999, nº 19 de 25 de novembro de 1999, nº 22 de 15 de março de 2000, nº 23 de 28 de

março de 2000, nº 24 de 4 de maio de 2000, nº 26, de 18 de maio de 2000, nº 30 de 21 de novembro de 2000, nº 36, de 26 de dezembro de 2000, nº 38 de 29 de dezembro de 2000, nº 39 de 16 de janeiro 2001, nº 47 de 28 de maio de 2001, nº 49 de 5 de setembro de 2001, nº 50 de 3 de outubro de 2001, nº 53 de 22 de outubro de 2001, nº 57 de 17 de dezembro de 2001, nº 61 de 19 de fevereiro de 202, nº 62, de 23 de março de 2002, nº 66 de 17 de abril de 2002, nº 67 de 12 de junho de 2002, nº 69 de 3 de setembro de 2002, nº 71 de 18 de outubro de 2002, nº 76, de 1º de janeiro de 2003, nº 80, de 2 de abril de 2003, nº 81 de 13 de maio de 2003, nº 84 de 27 de maio de 2003, nº 85 de 6 de agosto de 2003, nº 88 de 2 de setembro de 2003, nº 89 de 13 de novembro de 2003, nº 90 de 27 de novembro de 2003, nº 93 de 10 de dezembro de 2003, nº 94 de 10 de dezembro de 2003, nº 102 de 26 de maio de 2004, nº 103 de 14 de junho de 2004, nº 106, de 05 de julho de 2004, nº 112 de 26 de janeiro de 2005, nº 115 de 24 de fevereiro de 2005, nº 130, de 20 de abril de 2006, nº 133, de 25 de maio de 2006, nº 137 de 5 de julho de 2006, nº 145 de 29 de janeiro 2007, nº 146 de 1º de março de 2007, nº 147 de 27 de março de 2007, nº 154 de 18 de junho de 2007, nº 155 de 18 de junho de 2007, nº 157, de 13 de setembro de 2007, nº 168 de 7 de janeiro de 2008, nº 172, de 26 de fevereiro de 2008, nº 182 de 7 de abril de 2008, nº 192 de 15 de dezembro de 2008, nº 198 de 11 de fevereiro de 2009, nº 199 de 23 de março de 2009, nº 200 de 15 de abril de 2009, nº 204 de 22 de maio de 2009, nº 208 de 29 de junho de 2009, nº 223 de 2 de fevereiro de 2010, nº 225 de 8 de março de 2010, nº 227 de 24 de março de 2010, nº 234, de 3 de maio de 2010, nº 239 de 4 de agosto de 2010, nº 240, de 4 de agosto de 2010, nº 241 de 8 de setembro 2010, nº 243 de 21 de outubro de 2010, nº 256 de 31 de janeiro de 2011, nº 264 de 14 de abril de 2011, nº 269 de 20 de junho de 2011, nº 273, nº de 29 de agosto de 2011, nº 281 de 25 de novembro de 2011, nº 282 de 1º de dezembro de 2011, nº 283, de 8 de dezembro de 2011, nº 289 de 21 de dezembro de 2011, nº 293 de 1º de janeiro de 2012, nº 294 de 13 de fevereiro de 2012, nº 295 de 8 de março de 2012, nº 302 de 5 de abril de 2012, nº 303 de 5 de abril de 2012, nº 321 de 4 de dezembro de 2012, nº 334 de 10 de abril de 2013, nº 335 de 23 de maio de 2013, nº 351 de 26 de dezembro de 2013, nº 362 de 22 de maio de 2014; e, nº 379 de 25 de maio de 2015; das leis ordinárias nº 103 de 25 de junho de 1971, nº 146 de 18 de abril de 1974, nº 229 de 31 de maio de 1979, nº 344, de 4 de dezembro de 1984, nº 345 de 4 de dezembro de 1984, nº 381 de 18 de novembro de 1985, nº 382 de 7 de fevereiro de 1986, nº 398 de 8 de agosto de 1986, nº 399 de 8 de agosto de 1986, nº 419 de 16 de junho de 1987, nº 423 de 19 de outubro de 1987, nº 436, de 23 de novembro de 1987, nº 446 de 30 de dezembro de 1987, nº 452 de 3 de fevereiro de 1988, nº 456 de 6 de abril de 1988, nº 462 de 11 de maio de 1988, nº 466 de 10 de junho de 1988, nº 471 de 19 de agosto de 1988, nº 521, de 11 de janeiro de 1989, nº 522 de 23 de janeiro de 1989, nº 526 de 24 de fevereiro de 1989, nº 530 de 23 de março de 1989, nº 536 de 21 de abril de 1989, nº 538 de 19 de maio de 1989, nº 543 de 22 de junho de 1989, nº 547 de 30 de junho de 1989, nº 550 de 11 de agosto de 1989, nº 563, de 08 de novembro de 1989, nº 573 de 11 de dezembro de 1989, nº 586 de 22 de janeiro 1990, nº 589 de 8 de março de 1990, nº 592 de 4 de abril de 1990, nº 599 de 17 de maio de 1990, nº 603 de 11 de julho de 1990, nº 613 de 10 de setembro de 1990, nº 616 de 20 de setembro de 1990, nº 631 de 29 de novembro de 1990, nº 642 de 13 de março de 1991, nº 644 de 13 de março de 1991, nº 662 de 1º de julho de 1991, nº 672 de 30 de outubro de 1991, nº 685 de 28 de janeiro de 1992, nº 686 de 21 de fevereiro 1992, nº 687 de 20 de março de 1992, nº 688 de 20 de março de 1992, nº 696 de 14 de maio de 1992, nº 698, de 27 de maio de 1992, nº 706 de 22 de julho de 1992, nº 727, de 26 de novembro de 1992, nº 732, de 15 de

dezembro de 1992, nº 754 de 2 de setembro de 1993, nº 817 de 23 de maio de 1994, nº 821 de 17 de junho de 1994, nº 824 de 6 de julho de 1994, nº 829 de 22 de agosto de 1994, nº 847 de 21 de novembro de 1994, nº 854 de 10 de janeiro de 1995, nº 856 de 27 de março de 1995, nº 876 de 18 de setembro de 1995, nº 904 de 8 de março de 1996, nº 939 de 6 de janeiro de 1997, nº 941 de 28 de janeiro de 1997, nº 948 de 11 de março de 1997, nº 949 de 11 de março de 1997, nº 950 de 11 de março de 1997, nº 953 de 25 de março de 1997, nº 972 de 15 de maio de 1997, nº 991 de 18 de julho de 1997, nº 1.000 de 17 de setembro de 1997, nº 1.006 de 14 de outubro de 1997, nº 1.012 de 11 de novembro de 1997, nº 1.015 de 30 de outubro de 1997, nº 1.025 de 5 de março de 1998, nº 1.028 de 18 de março de 1998, nº 1.036 de 3 de abril de 1998, nº 1.108 de 11 de março de 1999, nº 1.176 de 21 de fevereiro de 2000; e, dos diversos decretos e outros diplomas legais municipais que dispuserem em contrário ao previsto na presente Lei Complementar.

Parágrafo único. A lei complementar nº 332 de 19 de março de 2003, com a redação alterada pelas leis complementares nº 338, de 28 de junho de 2013, nº 366 de 17 de julho de 2014 e, nº 375 de 4 de fevereiro de 2015, passa a vigor com a revogação, no que couber dos artigos constantes do Título XVIII e, ainda, do art. 183 do Título XXI.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUPEVA, aos onze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

RICARDO BOCALON
Prefeito Municipal

Publicada e Registrada na Secretaria Municipal de Gestão Pública e Assuntos Jurídicos da Prefeitura Municipal de Itupeva, aos onze dias do mês de novembro de dois mil e quinze.

CRISTIANE HAIDAR SILVA PANIZZA
Secretária Municipal de Gestão Pública e Assuntos Jurídicos

(Vide Leis Complementares nº 459/2019, nº 471/2019 e nº 475/2019)

Download: Anexo - Lei complementar nº 389/2015 - Itupeva-SP