

LEI COMPLEMENTAR Nº 241 DE 09 DE MARÇO DE 2020
(Autoria: Mesa Diretora da Câmara)

Dispõe sobre a implantação do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos, Avaliação de Desempenho e regras sobre Direitos e Vantagens dos empregados efetivos da Câmara Municipal de Laranjal Paulista.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR, Prefeito do Município de Laranjal Paulista, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faço saber, que a Câmara Municipal de Laranjal Paulista, Estado de São Paulo, APROVOU e eu SANCIONO e PROMULGO a seguinte Lei Complementar,

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos, Avaliação de Desempenho e regras sobre Direitos e Vantagens aplicável aos empregados efetivos da Câmara Municipal de Laranjal Paulista.

Art. 2º Ficam criados os seguintes direitos e vantagens pessoais aos empregados efetivos da Câmara Municipal de Laranjal Paulista:

- I- Sexta-Parte, adicional de uma sexta parte da remuneração do empregado que completar 20 (vinte) anos de efetivo serviço prestado ao município;
- II- Adicional por qualificação profissional do empregado mediante apresentação de diploma de conclusão dos níveis abaixo descritos, correspondentes aos seguintes adicionais, incidentes sobre o padrão salarial em que esteja enquadrado na ocasião do benefício:
 - a) Ensino Fundamental, Médio ou Técnico: 5% (cinco por cento);
 - b) Ensino superior, na área de atuação do emprego: 10% (dez por cento);
 - c) Pós-graduação lato sensu, na área de atuação do emprego: 15% (quinze por cento);
 - d) Pós-graduação stricto sensu – mestrado ou doutorado, na área de atuação do emprego: 20% (vinte por cento);
- III- Gratificação de 15% (quinze por cento) a 40% (quarenta por cento), conforme lei específica, para o exercício das atribuições exercidas sob o Regime de Dedicção Plena – RDP; ou incompatível com a fixação de horário de trabalho;
- IV- Concessão de Prêmio equivalente a 40% (quarenta por cento) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS a que faz jus o servidor, que requerer sua demissão do cargo e que tenha prestado, no mínimo, 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público

- municipal; ou que se aposente com cômputo de tempo de serviço no cargo público;
- V-** Progressão salarial descrita nos artigos 3º e seguintes desta Lei Complementar.

§ 1º A vantagem remuneratória deverá ser requerida através de processo administrativo, e encaminhada à Presidência da Câmara, com cópia do certificado ou diploma devidamente instruído, e passará a vigorar a partir do seu deferimento pela Presidência da Câmara, não podendo ser os certificados e ou diplomas acumuláveis, sendo considerado o último apresentado e a alínea d do inciso II o máximo a ser aplicado no caso de gratificação por qualificação profissional.

§ 2º As gratificações previstas no inciso II, deste artigo, não se aplicam aos servidores cujo curso for indispensável para sua formação escolar e habilitação profissional exigida para o exercício do emprego.

§ 3º Os benefícios descritos no caput deste artigo serão devidos a todos os empregados efetivos que se enquadrem no benefício criado.

§ 4º As vantagens criadas por este artigo previstas nos incisos I a IV serão pagas de forma destacada do salário base.

DA PROGRESSÃO

Art. 3º Avaliação de Desempenho, que objetiva a eficiência do serviço público, é procedimento sistemático e contínuo, de natureza meritória, pelo qual todo empregado estável, empossado em cargo de caráter efetivo na Câmara Municipal, será submetido para implicar na progressão salarial.

§1º Progressão salarial é a elevação salarial, no importe de até 1,5% (um e meio por cento) decorrente de duas avaliações, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 2º Para todos os empregados estáveis fica estabelecido o limite máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário básico do respectivo cargo.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho, será realizada anualmente para os empregados estáveis.

Parágrafo único O período, objeto de avaliação, sempre será os doze meses anteriores à aquisição do direito.

Art. 5º O processamento da avaliação será desencadeado através de sistema integrado à folha de pagamento do setor de Recursos Humanos.

Art. 6º Nas avaliações de desempenho dos empregados subordinados ao controle de jornada, serão considerados os seguintes critérios objetivos:

- I- Assiduidade: avaliará o comparecimento regular ao trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;
- II- Sanção administrativa.

§1º Na Avaliação de Desempenho, será considerada a somatória dos pontos negativos acumulados no período de um ano, considerando faltas injustificadas e penalidades resultantes de processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

- I- Faltas injustificadas, de quatro ou mais, 30 pontos;
- II- Penalidade disciplinar de advertência escrita, 15 pontos;
- III- Penalidade disciplinar de suspensão, 30 pontos.

§2º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho do empregado que obtiver trinta ou mais pontos negativos no total da avaliação no período de um ano.

Art. 7º Finda a avaliação de desempenho, tida como satisfatória, considerando exclusivamente os critérios objetivos estabelecidos nesta Lei Complementar, a Comissão de Avaliação informará o Setor de Recursos Humanos que tomará as devidas providências para a inclusão automática da vantagem, somando o percentual concedido no salário base do empregado público, resultando em verba única.

Art. 8º Terá direito à progressão salarial mencionada no §1º do artigo 3º desta Lei Complementar, o servidor estável que obtiver o desempenho considerado “satisfatório” nas duas avaliações anuais.

Art. 9º Os direitos à progressão somente serão concedidos após a aquisição de estabilidade em estágio probatório ao empregado avaliado com base na Resolução 01/2014 da Câmara Municipal de Laranjal Paulista - SP.

Art. 10 Caso o processamento dos critérios objetivos resultar em desempenho insatisfatório, a Comissão de Avaliação, no prazo de 05 (cinco) dias, notificará o servidor para que este, querendo apresente impugnação, em 10 (dez), dirigida ao Presidente da Câmara Municipal de Laranjal Paulista que avaliará se o critério objetivo foi devidamente aplicado, conforme determina esta Lei Complementar.

Art. 11 A Avaliação de Desempenho para ocupantes de empregos, previstos em lei como de atribuições incompatíveis ao controle de jornada, dependerá de prévio relatório da Comissão de Avaliação, da chefia imediata do empregado.

Art. 12 Os empregados pertencentes ao quadro de pessoal do Poder Legislativo Municipal que se encontrarem cedidos a outras entidades ou órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação sob os mesmos critérios previstos, ouvida a entidade ou órgão requisitante.

Art. 13 Qualquer pontuação negativa, bem como os resultados insatisfatórios obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento

assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Recursos Humanos em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta, a qualquer tempo, pelo empregado, por suas respectivas chefias ou pelos órgãos de controle.

§1º O responsável pelo Departamento de Recursos Humanos fará parte da Comissão de Avaliação de Desempenho dos empregados, acaso não faça parte da Comissão, deverá emitir relatório sobre as faltas e os processos administrativos relativos ao empregado avaliado.

§2º Não poderá participar da Comissão de Avaliação cônjuge, convivente ou parente do empregado avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 14 Na hipótese de a folha de pagamento encontrar-se no limite prudencial na forma da Lei de Responsabilidade Fiscal, o pagamento de novas progressões ficará suspenso até que se adeque os percentuais.

Art. 15 Também configuram vantagens dos empregados da Câmara Municipal de Laranjal Paulista –SP:

- I-** As faltas abonadas em número de 6 (seis) ao ano, restrita a 1 (uma) por mês;
- II-** O auxílio transporte (Lei Complementar nº 196/17);
- III-** O auxílio alimentação (Lei nº 2.450/05).

Art. 16 Será concedida Licença:

- I-** Para tratamento de saúde;
- II-** À empregada gestante (Resolução nº 3/10);
- III-** Para o Serviço Militar;
- IV-** Para tratar de interesses particulares (Resolução nº 2/10).

Art. 17 Finda a licença, o funcionário reassumirá imediatamente o exercício, caso não tenha obtido, em tempo sua prorrogação.

Art. 18 A competência para a concessão de licença é atribuição do Presidente da Câmara.

Art. 19 O funcionário em gozo de licença comunicará ao Presidente da Câmara, o endereço onde pode ser encontrado.

Art. 20 A Comissão de Avaliação e desempenho prevista na Lei Complementar nº 205/2018 fica incumbida de realizar as avaliações dos empregados em estágio probatório (prevista na Resolução nº 01/2014), bem como a Avaliação de desempenho criada nesta lei complementar para a concessão da progressão salarial para os empregados estáveis da Câmara Municipal (conforme anexo I).

Art. 21 As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 22 Esta lei complementar entrará em vigor na data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Art. 23 Esta Lei complementar será regulamentada por Resolução no que couber.

Prefeitura do Município de Laranjal Paulista, 09 de março de 2020.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

Publicada, conferida e afixada, por inteiro teor, no Mural Público junto ao átrio da Prefeitura Municipal de Laranjal Paulista, 09 de março de 2020.

Benedito Orlando Ghiraldi
Oficial Administrativo

ANEXO I

CÂMARA MUNICIPAL DE LARANJAL PAULISTA	TERMO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PERÍODO DE AVALIAÇÃO:
--	---	-----------------------

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		
NOME	MATRÍCULA	
CARGO	UNIDADE DE EXERCÍCIO	

MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO		
PRESIDENTE		
NOME	MATRÍCULA	
CARGO	UNIDADE DE EXERCÍCIO	
MEMBRO 1		
NOME	MATRÍCULA	
CARGO	UNIDADE DE EXERCÍCIO	
MEMBRO 2		
NOME	MATRÍCULA	
CARGO	UNIDADE DE EXERCÍCIO	

CRITÉRIO	ITENS DE DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO OU COMPORTAMENTO	PONTOS	TOTAL	PONTOS
			CRITÉRIO	
I - ASSIDUIDADE: avaliará o comparecimento regular ao trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;	Menos de 4 Faltas injustificadas			
	Mais de 4 faltas injustificadas			
II – SANÇÃO ADMINISTRATIVA	Não sofreu nenhuma penalidade disciplinar			
	Penalidade disciplinar de advertência escrita			
	Penalidade disciplinar de suspensão			
	Obs.:			

RESULTADO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

A COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NOTIFICA AO SERVIDOR ACIMA IDENTIFICADO, O RESULTADO DE SUA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO, CORRESPONDEN-

TE AO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE: _____

PONTUAÇÃO ALCANÇADA _____ PONTOS

NÚMERO DE PONTOS POR CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
I ASSIDUIDADE	
II SANÇÃO ADMINISTRATIVA	
TOTAL DE PONTOS	

ASSINATURA DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

PRESIDENTE

MEMBRO

MEMBRO

LOCAL

DATA

NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

ESTOU CIENTE DO RESULTADO DA ETAPA DA MINHA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

/ /

DATA

ASSINATURA

TERMO DE RECUSA

TESTEMUNHA 1

LOCAL/DATA

ASSINATURA