

LEI COMPLEMENTAR Nº 365, DE 8 DE ABRIL DE 2016

“DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO QUADRO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BARUERI.”

GILBERTO MACEDO GIL ARANTES, Prefeito do Município de Barueri, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, faz saber que a Câmara Municipal de Barueri aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos Servidores da Prefeitura Municipal de Barueri, fundamentado nos seguintes princípios:

- I – racionalização da estrutura de cargos e carreiras;
- II – legalidade e segurança jurídica;
- III – reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
- IV – estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

parágrafo único O PCCV não se aplica aos casos de contratação temporária e aos ocupantes de cargo em comissão externos ao Quadro de servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Barueri.

Art. 2º. Para os fins desta Lei Complementar considera-se:

- I – Servidor público: a pessoa legalmente investida em cargo público, provido mediante concurso público;
- II – Cargo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, disciplinada pelo regime estatutário;

III – Cargo amplo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades genéricas, mas passível de operacionalização em atribuições especializadas, definidas segundo perfil;

IV – Perfil: unidade laborativa especializada, atrelada a cargo amplo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades específicas derivadas das atribuições genéricas do cargo amplo;

V – Cargo em Comissão: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por livre nomeação, nos termos do art. 98, da Lei Orgânica do Município de Barueri;

VI – Função de Confiança: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por meio de designação de servidor titular de cargo efetivo;

VII – Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de progressão vertical e horizontal nos Níveis e Graus superiores, no cargo;

VIII – Padrão: conjunto de algarismos que designa o salário dos servidores, formado por:

a) Grupo Salarial: o conjunto de cargos públicos vinculado a uma mesma tabela de vencimento, representado por algarismos arábicos;

b) Nível: indicativo, representado por números romanos, de posição vertical na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho e capacitação;

c) Grau: indicativo, representado por letras, de cada posição horizontal na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho;

IX – Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro, imediatamente superior, na Tabela de Salário;

X – Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro, imediatamente superior, na Tabela de Salário;

XI – Vencimento-base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, de acordo com o Nível e Grau;

XII – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, composto pelo vencimento-base, acrescida das demais vantagens pessoais;

XIII – Massa salarial: soma do vencimento-base mensal dos servidores que titularizam cargos do mesmo grupo ocupacional;

XIV – Sobra: montante residual decorrente da não utilização plena da massa salarial, em um dado ano funcional, ocasionada pela não evolução plena do grupo ocupacional;

XV – Grupo ocupacional: conjunto de cargos públicos com atribuições ocupacionais de complexidade semelhante, para fins de evolução funcional, definidos no ato normativo que regulamenta a Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Da Composição dos Quadros de Cargos

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos abrange os cargos públicos que integram a estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de Barueri.

§1º Os quadros de cargos, com as respectivas denominações, quantitativos, jornadas de trabalho, grupos vencimentais e requisitos de ingresso constam do Anexo I.

§2º A formação em nível técnico e a exigência de registro profissional serão, respeitado o disposto nos Anexos I e II, especificadas em edital de concurso, conforme as atribuições do cargo, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§3º Os concursos públicos para provimento de cargos abrangidos por esta Lei Complementar são voltados a suprir as necessidades da Prefeitura Municipal de Barueri, podendo exigir conhecimentos ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos no Anexo I.

§4º Para os fins dos parágrafos anteriores, edital poderá destinar vagas por conhecimentos, habilitações ou títulos específicos, segundo exigência definida por perfil específico de cargo amplo;

§5º A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera direito do servidor de permanecer no órgão, lotação ou perfil específico.

Seção II Do Ingresso e das Atribuições

Art. 4º. Os cargos dos quadros de cargos desta Lei Complementar são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos e seu ingresso se dá sempre no Nível e Grau iniciais do cargo.

§1º O concurso para ingresso no cargo de Procurador Municipal compreenderá necessariamente fase de conhecimento específico, configurada em prova com questões discursivas, dissertação e elaboração de peça judicial, especificadas em edital.

§2º O concurso previsto no parágrafo anterior, bem como para o cargo de Analista Técnico Jurídico terá a supervisão de Comissão específica de Procuradores Municipais, designada especificamente para este fim.

§3º Edital de concurso público poderá especificar a natureza da prova de ingresso, de acordo com a natureza e as atribuições do cargo.

§4º O ingresso para o cargo de agente de controle e prevenção às endemias e de agente comunitário de saúde ocorrerá em conformidade com a Lei Federal n. 11.350, de 05 de outubro de 2006.

Art. 5º. As atribuições dos cargos são as constantes do Anexo II desta Lei Complementar, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público em razão do cargo em que esteja investido.

parágrafo único O Poder Executivo regulamentará as atribuições completas dos cargos em Decreto.

Seção III Da Remuneração

Art. 6º. O servidor será remunerado de acordo com Tabela de Vencimentos constante do Anexo III, conforme o seu Padrão e jornada de trabalho.

Art. 7º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedece ao disposto no artigo 97, §2º, da Lei Orgânica de Barueri, que estabelece como teto remuneratório o subsídio do Chefe do Executivo Municipal.

parágrafo único Aplicam-se aos servidores integrantes da Administração Direta os limites constantes do art. 62 da Lei Complementar n. 235, de 25 de junho de 2009, de forma que qualquer remuneração percebida acima do teto legalmente estabelecido seja imediatamente reduzida àquele limite, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

Seção IV Da Jornada

Art. 8º. A jornada padrão de trabalho dos servidores é de 40 (quarenta) horas semanais, salvo as exceções indicadas no Anexo I.

§1º A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais para os servidores:

I – nomeados para cargo em comissão;

II – designados para função de confiança.

§2º A Administração Pública Municipal poderá, para atender o interesse público, estabelecer jornada de trabalho em regime especial, de 12 (doze) horas de trabalho, alternadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, assegurada 1 (uma) hora de intervalo.

§3º A Administração Pública Municipal poderá, a seu critério e com o consentimento do servidor público, com vistas a atender o interesse público, reduzir a jornada padrão do servidor, o qual será remunerado proporcionalmente à sua nova jornada de trabalho.

§4º A critério da Administração Pública Municipal e mediante consentimento do servidor público, a jornada semanal do médico poderá ser fixada em 20 (vinte), 30 (trinta), 36 (trinta e seis) ou 40 (quarenta) horas, garantindo-se a remuneração proporcional.

§5º A jornada do médico poderá ser exercida por hora, hipótese em que seu vencimento-base corresponderá à jornada de horas desempenhadas no mês.

§6º Os servidores que, à data da publicação da presente Lei Complementar, possuam jornada diversa da indicada do Anexo I poderão manter a jornada correspondente quando de seu ingresso na Administração Pública Municipal ou constante de seu edital de concurso público, garantindo-se a remuneração proporcional.

Art. 9º. A Administração Pública Municipal poderá empregar regime de compensação de jornada, que atenderá o seguinte:

I – uma hora extraordinária desempenhada em dias úteis, sábados e pontos facultativos equivale a uma hora e meia no regime de compensação de jornadas;

II – uma hora extraordinária desempenhada aos domingos ou feriados equivale a duas horas no regime de compensação de jornadas.

§1º A aplicação do regime de compensação de jornadas está condicionada à aprovação prévia pela chefia imediata.

§2º O regime de compensação de jornadas somente se aplica ao servidor que estiver desempenhando sua jornada padrão, não se aplicando às hipóteses de jornada de trabalho reduzida, nos termos do art. 8º, §3º desta Lei Complementar.

§3º As horas registradas em unidade de controle de frequência devem refletir o total de horas já convertido, conforme os incisos I e II do caput deste artigo.

§4º O regime de compensação de jornada poderá ser operacionalizado nas seguintes modalidades:

I – banco de horas positivo: caracterizada pelo acúmulo prévio de horas extraordinárias, a serem futuramente compensadas e gozadas;

II – banco de horas negativo: caracterizada pela antecipação do gozo da compensação de horas extraordinárias, as quais serão desempenhadas em momento futuro, nos termos deste artigo.

§5º O regime de compensação de jornada, na modalidade banco de horas positivo, tem como limite máximo o total de 180 horas, dentro do período de 06 (seis) meses.

§6º O regime de compensação de jornada, na modalidade banco de horas negativo, tem como limite máximo, dentro do período de 01 (um) mês, o total de horas equivalente à jornada de 01 (um) dia correspondente ao cargo do servidor público.

§7º O gozo da compensação de horas extraordinárias, na modalidade banco de horas negativo, bem como o desempenho de horas extraordinárias deverão ser autorizadas, previamente, e registradas formalmente pela chefia imediata do servidor.

§8º A utilização das horas registradas nos termos deste artigo, para fins de compensação, observará as seguintes condições:

I – solicitação de compensação pelo servidor em tempo hábil, de forma a não prejudicar as atividades realizadas na unidade administrativa a que esteja vinculado;

II – autorização prévia pela chefia imediata do servidor público;

III – proporções definidas nos incisos I e II do caput deste artigo.

§9º Caso o servidor, com banco de horas negativo, não compense o total de horas negativas dentro de um mesmo mês, este sofrerá desconto em seu vencimento-base, no valor correspondente ao valor-hora de sua jornada, não sendo aplicada a proporção prevista no caput, incisos I e II, deste artigo.

CAPÍTULO III DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I Disposições Gerais

Art. 10. A Evolução Funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

I – Progressão Vertical;

II – Progressão Horizontal.

Art. 11. A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar, anualmente, recursos suficientes para viabilizar:

I – Progressão Vertical de, no mínimo, 8% (oito por cento) dos servidores do quadro, a cada processo;

II – Progressão Horizontal de, no mínimo, 16% (dezesseis por cento) dos servidores do quadro, a cada processo.

§1º Os percentuais previstos nos incisos I e II poderão variar conforme disponibilidade orçamentária, respeitadas os limites ali previstos.

§2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será realizada de acordo com a massa salarial de cada grupo ocupacional.

§3º Eventuais sobras da Progressão Vertical serão utilizadas na Progressão Horizontal do Grupo Ocupacional correspondente.

§4º Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas, proporcionalmente, na Evolução Funcional dos demais grupos ocupacionais.

§5º O servidor habilitado para a evolução funcional poderá optar por não evoluir em sua carreira funcional, devendo formalizar por escrito a sua negativa à unidade organizacional responsável pela gestão de carreiras da Secretaria de Administração.

Art. 12. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em maio de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

Art. 13. O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I – será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;

II – começará a ser contado a partir do mês de janeiro do ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 9 (nove) meses, ininterruptos ou não;

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias;

b) da licença gestante, adotante e paternidade;

c) do primeiro mês de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho;

d) das licenças por razão de internação, de cirurgias eletivas ou urgentes, exceto cirurgias estéticas não reparadoras;

e) das concessões previstas no art. 110 da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011;

f) decorrente de convocações pelo Poder Judiciário;

g) decorrente do regime de compensação de horas, conforme artigo 8º da presente Lei Complementar;

h) decorrente de doenças infecto-contagiosas;

i) desempenho de mandato classista.

§1º Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§2º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança.

Seção II **Da Progressão Vertical**

Art. 14. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Art. 15. Está habilitado à Progressão Vertical o servidor que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no cargo;

II – houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;

III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de qualquer pena disciplinar prevista no Estatuto do Servidor Público;

IV – houver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V – não possuir, durante o interstício 15 (quinze) ou mais ausências;

VI – houver obtido qualificação profissional, seguindo as exigências dispostas no Anexo V e observado o disposto nos artigos 15 e 16 desta Lei Complementar.

§1º Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:

a) Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato ou autoridade responsável;

b) Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato ou autoridade responsável, em razão da impertinência das justificativas apresentadas;

c) Atrasos ou saídas antecipadas: atrasos e saídas antecipadas superiores a 15 (quinze) minutos, cujo somatório totalize uma jornada diária.

§2º A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§3º Excluem-se, de ausência, para fins do inciso V:

I – as férias;

II – a licença gestante, adotante e paternidade;

III – o primeiro mês de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho;

IV – as licenças por razão de internação, de cirurgias eletivas ou urgentes, exceto cirurgias estéticas não reparadoras;

V – as concessões previstas no art. 110 da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011;

VI – convocações pelo Poder Judiciário;

VII – o regime de compensação de horas, conforme artigo 8º da presente Lei Complementar;

VIII – decorrente de doenças infecto-contagiosas;

IX – desempenho de mandato classista.

Art. 16. A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, conforme Anexo V, pode ser obtida mediante:

I – Graduação;

II – Titulação;

III – Capacitação.

§1º A Qualificação deve ser pertinente às atribuições do cargo, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

§2º A Graduação e a Titulação:

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II – têm validade indeterminada para os fins desta Lei Complementar;

III – não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV – não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§3º A Capacitação:

I – deve ser chancelada pela unidade organizacional responsável pela gestão de carreiras da Secretaria de Administração antes do início do curso inerente ao cargo, ou pela Comissão de Gestão de Carreiras após o término do curso que tenha sido iniciado antes, ou até 06 (seis) meses após a publicação desta Lei Complementar;

II – deve ser utilizada em no máximo 05 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data de 31 de dezembro do ano anterior àquele em que for feita a avaliação;

III – pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas a carga horária mínima de 04 (quatro) horas, por curso, independentemente do requisito de ingresso para o Cargo;

IV – não pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos custeados pela Prefeitura Municipal de Barueri;

V – não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

VI – não pode ter sido utilizada, anteriormente à publicação desta Lei Complementar, para fins de concessão de vantagem remuneratória.

§4º O servidor deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso.

§5º O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso II do parágrafo anterior.

§6º O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá optar em concorrer na Progressão Horizontal desde que cumpra com todos os requisitos estabelecidos no art. 19 desta Lei Complementar.

§7º O servidor que tiver duplo vínculo na Administração Pública Municipal poderá utilizar a qualificação para os dois cargos desde que sejam pertinentes às atribuições dos cargos, não podendo ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§8º A proibição prevista no §3º, IV, deste artigo, não se aplica para os cursos ou treinamentos custeados pela Prefeitura Municipal de Barueri que tenham adotado processo seletivo aberto a todos os servidores integrantes do Quadro Geral.

Art. 17. A progressão vertical para os cargos cujo requisito de ingresso de nível técnico e superior se submetem, ademais da estrutura de qualificação constante do Anexo V, às seguintes regras:

I – servidores ocupantes de cargos de nível técnico poderão utilizar qualificação de nível técnico diversa à exigida pelo seu cargo de origem ou empregada no concurso de ingresso, para fins de habilitação vertical;

II – servidores ocupantes de cargos de nível superior poderão utilizar qualificação de nível técnico ou de nível superior diversa à exigida pelo seu cargo de origem ou empregada no concurso de ingresso, para fins de habilitação vertical.

parágrafo único A qualificação obtida em conformidade com este artigo deve ser pertinente às atribuições do cargo.

Seção III Da Progressão Horizontal

Art. 18. A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante Avaliação de Desempenho.

Art. 19. Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

I – tiver adquirido estabilidade no cargo;

II – houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;

III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar, qualquer que seja;

IV – houver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V – não possuir, durante o interstício 15 (quinze) ou mais ausências.

§1º A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§2º Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:

I – Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato ou autoridade responsável;

II – Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato ou autoridade responsável, em razão da impertinência das justificativas apresentadas;

III – Atrasos ou saídas antecipadas: atrasos e saídas antecipadas superiores a 15 (quinze) minutos, cujo somatório totalize uma jornada diária.

§3º Excluem-se, exclusivamente, do conceito de ausência, para fins do inciso V:

I – as férias;

II – a licença gestante, adotante e paternidade;

III – o primeiro mês de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho;

IV – as licenças por razão de internação, de cirurgias eletivas ou urgentes, exceto cirurgias estéticas não reparadoras;

V – as concessões previstas no art. 110 da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011;

VI – convocações pelo Poder Judiciário;

VII – o regime de compensação de horas, conforme artigo 8º da presente Lei Complementar;

VIII – decorrente de doenças infecto-contagiosas;

IX – desempenho de mandato classista.

CAPÍTULO IV DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 20. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e gerir o processo de Evolução Funcional.

parágrafo único Compete à Secretaria Municipal de Administração a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 21. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

parágrafo único O servidor considerado apto, uma vez encerrado seu estágio probatório, estará habilitado a concorrer à sua primeira progressão funcional, utilizando a média decorrente das últimas duas avaliações especiais de desempenho.

Art. 22. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I – assiduidade e pontualidade;

II – avaliação funcional.

§1º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidos para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e da unidade em que estiver em exercício, tendo como pontuação máxima 100 (cem) pontos.

§2º Os servidores serão classificados, por grupo ocupacional, em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a média das pontuações obtidas nas Avaliações de Desempenho no decorrer do interstício.

§3º Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;

III – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 23. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar.

Art. 24. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que estiver exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 25. Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, composta por, no mínimo, 08 (oito) servidores efetivos, a serem nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

I – 01 (um) membro da Secretaria responsável pela gestão de recursos humanos, indicado pelo respectivo Secretário, sendo este designado como Presidente;

II – 01 (um) Procurador da Secretaria responsável pelo suporte jurídico do Executivo Municipal, indicado pelo respectivo Secretário;

III – no mínimo 01 (um) membro indicado pela Secretaria Municipal de Educação;

IV – 01 (um) membro da Guarda Civil Municipal, indicado pelo Comandante da Guarda Civil Municipal;

V – 04 (quatro) membros indicados por Secretarias Municipais diversas das referidas nos incisos anteriores, a serem escolhidos pelo Chefe do Executivo Municipal;

§1º A Comissão deliberará por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§2º A Comissão de Gestão de Carreiras pode deliberar sobre os assuntos de sua competência sempre que estiverem presentes ao menos 05 (cinco) de seus membros;

§3º Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I – julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho;

II – avaliar a pertinência dos cursos de qualificação que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional, iniciados antes, ou até 06 (seis) meses após a publicação desta Lei Complementar;

III – acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho;

IV – receber e avaliar petições dos servidores, cujo conteúdo diga respeito ao processo de avaliação.

§4º Ato normativo do Chefe do Executivo regulamentará a forma de indicação referida no inciso III do *caput* deste artigo.

§5º A nomeação do servidor não gera direito a qualquer gratificação, sendo considerada a sua participação como ato de relevante serviço público.

§6º A critério do Chefe do Poder Executivo, o número de representantes da Secretaria Municipal de Educação poderá sofrer o acréscimo de mais um representante.

§7º Garante-se aos representantes das entidades classistas o acompanhamento, sem direito de voto, das sessões e atuação da Comissão de Gestão de Carreiras.

Art. 26. O processamento e o julgamento dos recursos atenderão o seguinte:

I – o recurso somente contemplará o resultado da Avaliação de Desempenho referente à última avaliação;

II – o recurso deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho;

IV – o recurso só será provido quando a Avaliação de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

parágrafo único A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I – utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado;

II – realizar diligências junto às unidades organizacionais à qual esteja vinculado o avaliado, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III – convocar servidor para prestar, como testemunha ou não, informações ou participação opinativa, sem direito a voto.

Art. 27. Os trabalhos da Comissão de Gestão de Carreiras serão regulamentados por ato normativo específico.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Do Enquadramento

Art. 28. Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade do Anexo IV desta Lei Complementar, observada as seguintes regras:

I – os cargos constantes da coluna “Situação Atual” ficam com a denominação mantida ou alterada para a constante da coluna “Situação Nova”; e

II – ficam criados os cargos constantes na coluna “Situação Nova” sem correspondência na coluna “Situação Atual”.

Art. 29. Os atuais ocupantes dos cargos públicos são enquadrados:

I – nos cargos definidos pelos Anexos I e IV, considerando o cargo

ocupado na data da promulgação desta Lei Complementar;

II – preferencialmente no Nível I, observado o disposto no inciso seguinte;

III – no Grau que corresponder ao vencimento idêntico ou, se não for possível, no imediatamente superior, à soma do valor nominal correspondente às seguintes parcelas remuneratórias apuradas no mês da publicação desta Lei Complementar:

- a) vencimento-base, correspondente ao cargo de origem;
- b) diferença de piso-salarial, para os servidores que o percebem nos termos do art. 2º da Lei Complementar n. 259, de 16 de novembro de 2010;
- c) gratificação de escolaridade, regida pelo art. 64, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011, desde que correspondente ao requisito de ingresso do cargo efetivo;
- d) incorporação da diferença entre o vencimento-base correspondente ao cargo em comissão ou função de confiança e o vencimento-base afeto ao cargo efetivo, conforme disciplinado pelo art. 12, §7º, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011.

§1º A incorporação da gratificação de escolaridade referida no inciso III do *caput* deste artigo deverá atender as seguintes condições e regras de operacionalização:

I – apenas fazem jus à incorporação os servidores que, à data da presente Lei Complementar, recebam gratificação de escolaridade;

II – os ocupantes de cargos cujo requisito de ingresso seja escolaridade de nível médio incorporarão o valor correspondente à gratificação de escolaridade de nível médio;

§2º Os ocupantes de cargos de nível médio que, à data da publicação desta Lei Complementar, façam jus à gratificação de nível universitário, incorporarão o valor nominal correspondente a dois terços da gratificação de escolaridade de nível universitário, a título de adicional de nível médio incorporado.

§3º O servidor que se encontrar na situação prevista no parágrafo anterior perceberá como Vantagem Pessoal Inominada o valor nominal correspondente à diferença entre o valor pago, à data de publicação desta Lei Complementar, a título de gratificação de escolaridade de nível universitário, e o valor incorporado nos termos do inciso II do parágrafo primeiro.

§4º Os ocupantes de cargos de nível fundamental completo ou incompleto que, à data da publicação desta Lei Complementar, façam jus à gratificação de escolaridade perceberão o valor nominal correspondente como Vantagem Pessoal Inominada.

§5º As vantagens remuneratórias referidas nas alíneas “b” a “d” do inciso III, do *caput* deste artigo, ficam extintas após o enquadramento, sendo vedada sua ulterior concessão.

§6º A base de cálculo para fins de definição da Vantagem Pessoal Inominada, bem como da incorporação, será composta pelas seguintes parcelas remuneratórias:

I – vencimento-base correspondente ao cargo de origem;

II – diferença de piso-salarial, para os servidores que o percebem nos termos do art. 2º da Lei Complementar n. 259, de 16 de Novembro de 2010;

III – gratificação de escolaridade anteriormente incorporada para os servidores integrantes de cargos efetivos com requisito de ingresso de nível superior;

IV – diferença entre o vencimento-base correspondente ao cargo em comissão e o vencimento-base afeto ao cargo efetivo, já incorporada à data da publicação desta Lei Complementar, bem como a realizada nos termos do art. 30 desta Lei Complementar.

§7º O servidor que, à data de publicação desta Lei Complementar, tiver preenchido os requisitos para incorporação da diferença entre o vencimento-base correspondente ao cargo em comissão ou função de confiança e o vencimento-base afeto ao cargo efetivo, fará jus à incorporação, independentemente de sua exoneração no cargo em comissão, cujo enquadramento será realizado nos termos deste artigo.

§8º O enquadramento do servidor ocorrerá posteriormente à definição do valor do seu vencimento, nos termos do inciso III, do *caput*, e §6º deste artigo.

Art. 30. Os servidores que, à data da publicação da presente Lei Complementar, não tenham preenchido os requisitos constantes do art. 12, §7º, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011, farão jus à incorporação proporcional, atendidas as seguintes condições:

I – possuir, à data de publicação desta Lei Complementar, no mínimo 10 (dez) ou 15 (quinze) anos de tempo de serviço na Administração Pública Municipal de Barueri;

II – estar nomeado, à data de publicação desta Lei Complementar, em cargo em comissão, há, no mínimo, 01 (um) ano ininterrupto.

§1º O cálculo do valor da incorporação será realizado da seguinte maneira:

I – a base de cálculo utilizada será o vencimento-base correspondente ao cargo em comissão ocupado pelo servidor efetivo, quando da publicação desta Lei Complementar;

II – o cálculo será realizado à razão de 20% (vinte por cento), por ano de nomeação em cargo em comissão, na hipótese de 10 (dez) anos de serviço na Administração Pública Municipal de Barueri;

III – o cálculo será realizado à razão de 33% (trinta e três por cento), por ano de nomeação em cargo em comissão, na hipótese de 15 (quinze) anos de serviço na Administração Pública Municipal de Barueri;

IV – atendida a condição estabelecida no *caput*, inciso II e III, bem como nos incisos anteriores deste parágrafo, o cálculo utilizará como métrica o número total de dias em que o servidor estiver ocupando o cargo em comissão utilizado como base de cálculo da incorporação parcial.

§2º Servidores que já tenham incorporado integralmente a diferença de vencimento-base entre cargo efetivo e cargo em comissão, nos termos do art. 12, §7º, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011, e que estejam ocupando, à data de publicação desta Lei Complementar, cargo em comissão, farão jus à incorporação parcial, se for o caso, nos termos deste artigo.

§3º A produção dos efeitos financeiros da incorporação parcial prevista neste artigo está condicionada à exoneração do servidor do cargo em comissão, sendo vedada a sua concessão na hipótese de exoneração realizada a pedido do servidor.

Art. 31. O servidor que ultrapassar o nível e grau final previsto na tabela vencimental correspondente ao seu cargo de origem deverá ser identificado como extra-tabela.

parágrafo único O servidor que alcançar o último grau e nível da tabela vencimental correspondente a seu cargo poderá continuar a progredir horizontalmente, atendido o limite de 03 graus acima do último grau e nível da tabela.

Art. 32. O prazo para o enquadramento dos servidores é de até 120 (cento e vinte) dias, a contar da data de publicação desta Lei Complementar.

parágrafo único Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da promulgação desta Lei Complementar.

Seção II Do Quadro Suplementar

Art. 33. O Quadro Suplementar encontra-se identificado no Anexo VI desta Lei Complementar, ao qual se aplicam as normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, inclusive quanto à Evolução Funcional.

§1º Os cargos do Quadro Suplementar extinguem-se na sua vacância.

§2º Os titulares de cargos do Quadro Suplementar são remunerados pelas Tabelas de Vencimentos desta Lei Complementar, conforme correspondência estabelecida no Anexo VI.

§3º Ficam automaticamente extintos os cargos do Quadro Suplementar que estiverem vagos na data da publicação desta Lei Complementar.

Seção III Das Disposições Gerais

Art. 34. Constará do demonstrativo de salários o Nível e o Grau em que estiver enquadrado o servidor.

Art. 35. O primeiro processo de Evolução Funcional dar-se-á no ano seguinte ao do enquadramento dos servidores, mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar.

parágrafo único No primeiro processo de Evolução Funcional:

I – não será exigido interstício mínimo no Grau ou Nível;

II – será considerada apenas uma Avaliação de Desempenho.

Art.36. O segundo processo de Evolução Funcional manterá as exigências de habilitação definidas nesta Lei, exceto a necessidade de 02 (dois) desempenhos superiores à média, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

parágrafo único O segundo processo de Evolução Funcional manterá as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar, exceto as exigências de interstício mínimo no Grau ou Nível, para aqueles que não houverem progredido anteriormente, e a média da avaliação de desempenho, que contará apenas 02 (duas) avaliações.

Art. 37. É vedada a Evolução Funcional aos servidores municipais cedidos a outros entes federativos.

Art. 38. É vedada a Evolução Funcional aos servidores municipais investidos em mandato eletivo, salvo no caso de investidura em mandato de vereador, desde que haja compatibilidade de horários, nos termos do artigo 38, inciso III, da Constituição Federal.

Art. 39. Na hipótese de o servidor ser readaptado, este passará a integrar o Grupo Ocupacional correspondente ao cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido.

Art. 40. Os servidores que fazem jus, à data da edição da presente Lei Complementar, a parcela remuneratória devida a título de adicional de tempo de serviço já extinto ou que tiverem suas gratificações de escolaridade reconfiguradas nos termos do art. 29, §§ 3º e 4º desta Lei Complementar receberão a somatória de seus valores nominais como Vantagem Pessoal Inominada.

§1º Veda-se a utilização da Vantagem Pessoal Inominada (VPI) para fins de cálculo de outra vantagem remuneratória, em respeito ao art. 37, XIV, da Constituição Federal.

§2º Atualizar-se-á o valor devido a título de Vantagem Pessoal Inominada (VPI) de acordo com índice oficial que retrate a inflação do período contemplado, vedando-se a aplicação de percentual que caracterize o reajuste como aumento real.

§3º Os servidores cuja jornada seja cumprida em regime de horas perceberão a Vantagem Pessoal Inominada (VPI) de forma proporcional ao total de horas cumpridas no mês, limitando-se à jornada padrão do cargo de origem.

Art. 41. Os servidores efetivos ocupantes de cargo em comissão que percebam adicional por tempo de serviço já extinto ou gratificação de escolaridade calculados sobre o vencimento-base correspondente ao cargo em comissão farão jus à manutenção do valor nominal correspondente, nos seguintes termos:

I – o valor nominal correspondente ao adicional por tempo de serviço já extinto e à gratificação de escolaridade, calculados sobre o valor do vencimento-base do cargo de origem, será percebido como Vantagem Pessoal Inominada (VPI), segundo disposto no art. 40 desta Lei Complementar;

II – a diferença entre o valor nominal correspondente ao adicional por tempo de serviço já extinto e à gratificação de escolaridade, calculados sobre o valor do vencimento-base do cargo em comissão, e o valor nominal correspondente ao adicional por tempo de serviço já extinto e à gratificação de escolaridade, calculados

sobre o valor do vencimento-base do cargo de origem, será percebido como Vantagem Pessoal Inominada Transitória (VPIT).

parágrafo único O servidor ocupante de cargo em comissão, externo ao Quadro de Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Barueri, fará jus à percepção do valor nominal correspondente ao adicional por tempo de serviço já extinto e à gratificação de escolaridade, enquanto Vantagem Pessoal Inominada Comissionado (VPIC), nos seguintes termos:

I – manutenção do mesmo cargo em comissão ocupado, quando da publicação desta Lei Complementar;

II – não continuidade da percepção da Vantagem Pessoal Inominada Comissionado (VPIC), na hipótese de mudança de cargo em comissão.

Art. 42. Veda-se a concessão ulterior do adicional por tempo de serviço regido pela Lei Complementar n. 299, de 27 de março de 2013, para os servidores ocupantes de cargo em comissão, externos ao Quadro de Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Barueri.

parágrafo único O servidor efetivo nomeado em cargo em comissão terá o adicional mencionado neste artigo calculado sobre o vencimento base do cargo em comissão, enquanto perdurar a nomeação.

Art. 43. O pessoal admitido temporariamente, nos termos do art. 214, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011, fará jus às seguintes vantagens, quando for o caso:

I – Gratificação Natalina;

II – Adicional de Férias;

III – Adicional pelo exercício de atividades insalubres e perigosas;

IV – Adicional pela prestação de serviços extraordinários;

V – Adicional noturno.

Seção IV Das Disposições Especiais

Art. 44. A percepção dos honorários advocatícios previstos em lei própria será devida, igualmente, ao Procurador Municipal que ocupar cargo em comissão ou função de confiança cujas funções estejam afetas à advocacia pública.

Seção V Das Disposições Finais

Art. 45. Os ocupantes de mandato classista farão jus à evolução funcional, na modalidade horizontal e vertical, desde que preenchidos os requisitos constantes desta Lei Complementar.

parágrafo único O ocupante de mandado classista utilizará, para fins de Avaliação de Desempenho, o resultado da pontuação obtida nas 03 (três) Avaliações de Desempenho imediatamente anteriores ao exercício do mandato classista, referentes ao seu cargo de origem ou cargo em comissão.

Art. 46. As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 47. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei Complementar.

parágrafo único Na hipótese de concurso em andamento na data de publicação desta Lei Complementar para cargo enquadrado em Quadro Suplementar e em regime de extinção na vacância, aplica-se o que segue:

I – o candidato aprovado poderá ser nomeado para vaga dentro do prazo de vigência do concurso público, de 02 (dois) anos, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal;

II – o chamamento dos aprovados deverá atender, preferencialmente, as hipóteses de aposentadoria ou vacância do cargo;

III – uma vez ultrapassado o período de validade do concurso público, a vacância importará na extinção do cargo.

Art. 48. Considera-se, para fins de cálculo do Adicional de Tempo de Serviço previsto na Lei Complementar n. 299, como termo inicial de contagem, para o servidor ingressado anteriormente a este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, a data de sua publicação, em 27 de março de 2013.

parágrafo único O tempo de serviço pretérito do servidor, contado da data de seu ingresso à data da publicação da Lei Complementar n. 299, de 27 de março de 2013, não poderá ser utilizado para fins de definição do valor devido a título de Adicional de Tempo de Serviço, uma vez que já utilizado no cálculo de adicionais por tempo já extintos.

Art. 49. Fazem parte da presente Lei Complementar os Anexos I, II, III, IV, V e VI.

Art. 50. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, assegurando-se à Administração Municipal um prazo de 120 (cento e vinte) dias para a implementação de seu conteúdo.

Art. 51. O Poder Executivo submeterá o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos a processo de avaliação, revisão e adequação, após a realização de seu terceiro processo de evolução funcional.

Art. 52. Revogam-se os artigos 2º e 64 da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011, bem como o art. 2º da Lei Complementar n. 259, de 16 de novembro de 2010.

Art. 53. Revogam-se os §§ 7º e 8º do art. 12, da Lei Complementar n. 277, de 07 de outubro de 2011.

Art. 54. Revogam-se as demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Barueri, 8 de abril de 2016.


GILBERTO MACEDO GIL ARANTES
Prefeito Municipal

CERTIFICO QUE O PRESENTE ATO FOI
PUBLICADO NA EDIÇÃO DO DIA

12 / 4 / 16