**PALÁCIO 1º DE NOVEMBRO**

**Mensagem ao Projeto de Lei Nº \_\_\_\_\_\_\_/2022, que “Institui o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Efetivos do Poder Legislativo do Município de Itatiba/SP**”.

**Srs. Vereadores,**

A presente proposta visa dar cumprimento ao estatuído pelo artigo 39 da Constituição Federal, assim redigido: “*A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas*”.

Também a Lei Orgânica Municipal, em seu artigo 98, dispõe: “*O Município estabelecerá em lei Regime Jurídico Único e planos de carreira dos servidores da administração direta, indireta e funcional, atendendo às disposições, aos princípios e aos direitos que lhe são aplicáveis pela Constituição Federal*”.

A Câmara Municipal de Itatiba há anos se ressente de um plano de cargos e carreiras que, para além de dar cumprimento a um mandamento constitucional, sirva como efetivo instrumento de melhoria nos serviços públicos oferecidos pelo Poder Legislativo, mediante incentivos aos servidores recrutados pelo sistema de mérito (concurso público).

O projeto que ora se apresenta foi precedido de estudos elaborados por uma comissão de servidores (Portaria da Presidência nº 07/2022).

Sob o aspecto formal, optou-se pela apresentação de projeto de lei, por tratar-se de assunto relativo à remuneração de servidores (CF, art. 37, X. “*A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices*”).

Prestados esses esclarecimentos iniciais, segue-se a proposta em anexo, contando com a anuência dos Nobres Pares.

**Palácio 1º de Novembro**, 04 de outubro de 2022

**AILTON FUMACHI**

**Presidente da Câmara Municipal**

**SÉRGIO LUIS RODRIGUES JOSÉ ROBERTO FEITOSA**

**1º Secretário 2ª Secretário**

**PALÁCIO 1º DE NOVEMBRO**

**Projeto de Lei Nº \_\_\_\_\_\_\_/2022, que “Institui o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Efetivos do Poder Legislativo do Município de Itatiba/SP**”.

**A CÂMARA MUNICIPAL DE ITATIBA APROVA**:

**TÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído no âmbito da Câmara Municipal de Itatiba o Plano de Empregos, Salários e Evolução na Carreira dos Empregados Públicos, aprovados em concurso e contratados em empregos públicos de natureza permanente regidos sob regime CLT, com registro em carteira de trabalho e previdência social (CTPS).

**Art. 2º** O Plano de Empregos, Salários e Evoluções na Carreira dos Empregados Públicos é fundamentado no princípio constitucional da valorização da função pública, em conformidade com o tempo de serviço, escolaridade e com o grau de complexidade das atividades.

**Parágrafo Único**: A presente lei beneficia os servidores que já se encontravam em exercício antes de sua entrada em vigor.

**Art. 3º** Para efeito desta Lei, considera-se:

**I. Plano de Empregos, Salários e Evolução na Carreira** – o conjunto de normas que regem a promoção vertical, a promoção horizontal e o desenvolvimento dos empregados em suas carreiras;

**II. Empregado público celetista** é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à Câmara, admitido por concurso público, ocupante de emprego público permanente com vínculo de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, sob a dependência desta e mediante salário;

**III. Referência** é a letra indicativa da posição do emprego público na escala básica de vencimentos, na ordem vertical;

**IV. Graduação** compreende a conclusão do primeiro nível da formação universitária;

**Pós-graduação** compreende a conclusão do nível posterior ao da formação universitária;

**V. Remuneração** é o valor do salário base acrescido das vantagens funcionais e pessoais, incorporados ou não;

**VI. Salário base** é valor fixado em lei para determinado emprego público;

**VII. Salário base da carreira** é o salário que corresponde ao nível de determinada referência;

**VIII. Promoção por merecimento** é a evolução vertical na carreira que resulte em alteração salarial do empregado, conforme regras estabelecidas neste plano, em conformidade com o Anexo I;

**IX. Promoção por antiguidade** é a movimentação horizontal do empregado na referência salarial, prevista para o emprego, dentro da classe salarial na qual se encontra.

**CAPÍTULO I**

**DOS QUADROS**

**Art. 4º** São partes integrantes desta Lei:

**I. ANEXO I** – Quadro de Referência Salarial – Promoção por Antiguidade e Promoção por Merecimento;

**II. ANEXO II** – Quadro Sintético de Empregos;

**III. ANEXO III** – Quadro de Empregos Permanentes;

**IV. ANEXO IV** – Formulário de Avaliação.

**TÍTULO II**

**DAS PROMOÇÕES**

**CAPÍTULO I**

**DA PROMOÇÃO VERTICAL POR MERECIMENTO**

**Art. 5º** A promoção por merecimento dar-se-á em período de 03 (três) anos, em razão da média satisfatória, obtida nas avaliações e observadas as condições constantes deste capítulo.

**§ 1º** São condições para a promoção vertical por merecimento:

**I –** 03 (três) anos de efetivo exercício;

**II –** interstício mínimo de 03 (três) anos no grau em que se encontre no serviço;

**III –** inexistência de pena disciplinar, no decorrer do interstício referido no inciso II; e

**IV –** aprovação nas avaliações de desempenho do período considerado.

**§ 2 °** São causas de interrupção do interstício a que se refere o inciso II do § 1° deste artigo:

**I –** licença não remunerada de qualquer natureza;

**II –** licença para tratamento de saúde, por mais de 90 (noventa) dias;

**III –** falta ao serviço injustificadamente por mais de 05 (cinco) dias, consecutivos ou não;

**IV –** afastamento para o exercício de emprego de provimento em comissão, no serviço público da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive nas respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedade de economia mista; e

**V –** afastamento para o exercício de mandato eletivo no Legislativo ou no Executivo Federal, Estadual ou Municipal.

**§ 3°** O servidor que estiver respondendo a processo de natureza disciplinar terá suspensa sua progressão até a conclusão daquele.

**§ 4º** O processo de avaliação será anual e conduzido pela Comissão de Permanente de Avaliação e Desempenho.

**§ 5º** Serão aplicados 4% (quatro por cento) sobre o salário base da carreira do empregado em caso de obtenção de 210 (duzentos e dez) pontos na soma das 03 (três) avaliações anuais.

**§ 6º** O interstício para fins de avaliação anual compreende o período entre janeiro e dezembro.

**§ 7º** O empregado público efetivo, nomeado para ocupar cargo em comissão, será avaliado de acordo com as atribuições do cargo que estiver exercendo ou que tiver exercido durante o período avaliado, e fará jus à percepção do acréscimo pecuniário decorrente da promoção por merecimento quando voltar a ocupar o emprego público de seu concurso. Nesta hipótese, a base de cálculo do adicional será o salário do emprego público efetivo.

**§ 8º** A promoção de que trata o “caput” será atribuída ao empregado público permanente no total de 06 (seis) períodos temporais, a partir da publicação desta Lei, sendo estes:

1. Quando completar 3 (três) anos;
2. Quando completar 6 (seis) anos;
3. Quando completar 9 (nove) anos;
4. Quando completar 12 (doze) anos;
5. Quando completar 15 (quinze) anos;

**f)** Quando completar 18 (dezoito) anos;

**Art. 6º** A avaliação anual será composta por 5 (cinco) critérios, sendo que cada um deles possuirá o valor de 20 (vinte) pontos e terá pontuação máxima, ao final de cada interstício, de 100 (cem) pontos;

**Art. 7º** Os cinco critérios de avaliação são:

**I**. Faltas injustificadas;

**II**. Licença Médica, compreendendo atestados de até 15 (quinze) dias, bem como os afastamentos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;

**III**. Penalidade disciplinar;

**IV**. Atrasos, além da tolerância na jornada de trabalho prevista na CLT ou saídas antecipadas;

**V**. Avaliação do superior hierárquico.

**Art. 8º** Para fins de avaliação anual, o critério de “Faltas injustificadas” será pontuado da seguinte forma:

**I**. Se o empregado não tiver falta injustificada receberá 20 (vinte) pontos;

**II**. Se o empregado tiver até 1 (uma) falta injustificada receberá 15 (quinze) pontos;

**III**. Se o empregado tiver de 2 (duas) a 3 (três) faltas injustificadas receberá 10 (dez) pontos;

**IV**. Se o empregado tiver mais de 3 (três) faltas injustificadas receberá 0 (zero) pontos.

**Art. 9º** Para fins de avaliação anual, o critério de “Licença Médica” será pontuado da seguinte forma:

**I**. Se o empregado tiver até 3 (três) dias, consecutivos ou não, receberá 20 (vinte) pontos;

**II**. Se o empregado tiver de 4 (quatro) a 15 (quinze) dias, consecutivos ou não, receberá 15 (quinze) pontos;

**III**. Se o empregado tiver de 16 (dezesseis) a 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, receberá 10 (dez) pontos;

**IV**. Se o empregado tiver mais de 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, receberá 0 (zero) pontos;

**Art. 10** Para fins de avaliação anual, o critério de “Penalidade Disciplinar” será pontuado da seguinte forma:

**I**. Se o empregado não tiver sido penalizado receberá 20 (vinte) pontos;

**II**. Se houver condenação à pena de advertência receberá 10 (dez) pontos;

**III**. Se houver condenação à pena de suspensão receberá 0 (zero) pontos.

**Art. 11** Para fins de avaliação anual, o critério de “Atrasos ou Saídas Antecipadas” será pontuado da seguinte forma:

**I**. Se o empregado tiver até 12 (doze) atrasos ou saídas antecipadas receberá 20 (vinte) pontos;

**II**. Se o empregado tiver de 13 (treze) a 25 (vinte e cinco) atrasos ou saídas antecipadas receberá 15 (quinze) pontos;

**III**. Se o empregado tiver mais de 25 (vinte e cinco) atrasos ou saídas antecipadas receberá 0 (zero) pontos.

**Art. 12** Para fins de avaliação do Superior Hierárquico, a pontuação máxima será de 20 (vinte) pontos de acordo com o Formulário de Avaliação do Anexo IX.

**SEÇÃO I**

**DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 13** A comissão de avaliação de desempenho será composta por 05 (cinco) servidores, em sua maioria titulares de cargos efetivos, à qual cabe:

**I**. Fazer aplicar as diretrizes elaboradas pelo Departamento de Recursos Humanos e estabelecidas em norma cabível.

**II**. Conduzir o processo de avaliação de desempenho, inclusive para fins de promoção, e encaminhá-lo ao Departamento de Recursos Humanos;

**III**. Avaliar a admissão de certificados para fins de concessão da gratificação de graduação e pós graduação;

**IV**. Contribuir para a melhoria do processo de avaliação.

**§1º -** Dos 05 (cinco) membros da comissão, 3 (três) serão titulares e 2 (dois) serão suplentes.

**§2º** - A nomeação dos membros dar-se-á por ato discricionário da Presidência, mediante Portaria.

**§3º** - A Portaria de que trata o artigo anterior terá vigência até que outra a modifique ou revogue, a critério da Presidência.

**§ 4º -** A Comissão de Avaliação para fins de promoção na carreira não se confunde com aquela designada para aquisição de estabilidade do servidor cuja disciplina consta do artigo 41 da Constituição Federal.

**§ 5º** - Quando da avaliação de algum dos membros da Comissão, para fins de promoção, será afastado o avaliado e convocados um dos suplentes.

**CAPÍTULO II**

**DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE**

**Art. 14** Ao empregado público concursado fica assegurada a promoção por antiguidade.

**§ 1**º. A cada período de 5 (cinco) anos de serviço efetivo, ininterruptos ou não, o empregado passará para o nível seguinte, dentro da referência salarial prevista para o emprego, conforme o quadro do Anexo I.

**§ 2**º. O tempo de serviço público municipal prestado anteriormente ao emprego público na Câmara Municipal de Itatiba será computado para efeito de concessão da Promoção por Antiguidade.

**§3º** - Para fins deste Capitulo, considera-se como exercício efetivo o afastamento que não ocasionar a suspensão da interrupção do pagamento de salários por parte da Câmara Municipal.

**Art. 15** Quando da entrada em vigor desta Lei, o empregado público em efetivo exercício será enquadrado no nível de referência conforme o quadro do Anexo I, de acordo com o tempo de serviço prestado.

**TÍTULO III**

**DOS SALÁRIOS E DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

**Art. 16** Os salários dos empregados públicos da Câmara Municipal de Itatiba têm os seus vencimentos fixados conforme os Anexos I e II desta Lei.

**Art. 17** Os empregados públicos de caráter permanente estão escalonados por referência, classe e nível.

**TÍTULO IV**

**DAS GRATIFICAÇÕES**

**CAPÍTULO I**

**DA GRATIFICAÇÃO POR GRADUAÇÃO E POR PÓS-GRADUAÇÃO**

**Art. 18** A Administração Pública promoverá a valorização dos servidores públicos permanentes que apresentarem certificado ou diploma de conclusão de cursos de graduação ou de pós-graduação, devidamente autorizados e reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, desde que não sejam requisitos para provimento do emprego, nos seguintes percentuais de acréscimo no salário base:

**I**. 10% (dez por cento) nível superior;

**II**. 15% (quinze por cento) para graduação ou especialização relacionada com as atribuições do emprego público e com carga horária nunca inferior a 360 h (trezentas e sessenta horas);

**III**. 20% (vinte por cento) para curso de pós-graduação “stricto sensu”, para especialização relacionada com as atribuições do emprego público, em nível de mestrado, aprovado pelo MEC;

**IV**. 25% (vinte e cinco por cento) para curso de pós-graduação “stricto sensu”, para especialização relacionada com as atribuições do emprego público, em nível de doutorado, aprovado pelo MEC.

**Art. 19** A gratificação de graduação ou de pós-graduação deverá ser requerida junto à Presidência, e o pedido será avaliado pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

**I** – A gratificação será concedida 30 (trinta) dias após a data do protocolo, prazo máximo para conclusão do processo de avaliação do certificado/diploma;

**II** – Não se acumulará a gratificação por mais de uma graduação ou mais de uma pós-graduação.

**III** – Para fins de concessão das gratificações tratadas neste capítulo, não serão aceitos certificados ou diplomas de conclusão de cursos de graduação, pós-graduação e/ou quaisquer outros emitidos em decorrência de cursos ou treinamentos custeados pela Câmara Municipal de Itatiba;

**TÍTULO V**

**DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 20** Aos servidores concursados será concedido o adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento) a cada período de 05 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal, calculado sobre a seu grau de vencimento, ao qual se incorporará para todos os efeitos, exceto para fim de concessão de quinquênios subsequentes.

**§ 1**° O adicional por tempo de serviço será concedido automaticamente, sempre que o servidor concursado completar o respectivo período aquisitivo.

**§ 2**° O tempo de serviço prestado anteriormente à Prefeitura, Autarquias e Fundações do Município de Itatiba será computado para efeito de concessão do adicional de que trata o caput.

**Art. 21** O empregado público contratado para o emprego permanente somente será demitido por justa causa nas hipóteses previstas na legislação trabalhista, mediante a instauração de processo administrativo disciplinar com garantia ao contraditório e a ampla defesa.

**Art. 22** Além dos direitos e vantagens previstos nesta Lei, o Poder Legislativo Municipal poderá conceder aos empregados públicos permanentes o vale-alimentação, vale refeição e plano de saúde médico-hospitalar.

**Art. 23** Aos servidores da Câmara Municipal são asseguradas todas as vantagens pecuniárias concedidas ou que vierem a ser concedidas aos servidores do Poder Executivo do Município de Itatiba.

**Art. 24** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo todos os seus efeitos legais a partir de 01 de janeiro de 2023.

**Palácio 1º de Novembro**, 04 de outubro de 2022

**AILTON FUMACHI**

**Presidente da Câmara Municipal**

**SÉRGIO LUIS RODRIGUES JOSÉ ROBERTO FEITOSA**

**1º Secretário 2ª Secretário**