

## **Projeto de Lei Complementar n.º 28/11**

Dispõe sobre a Reestruturação do Quadro de Pessoal, Plano de Empregos, Salários, Carreira e Avaliação de Desempenho dos Servidores do DAE – Departamento de Água e Esgoto de Santa Barbara do Oeste/SP.

### **TÍTULO I DA REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

#### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Lei Complementar reestrutura o Quadro de Pessoal, o Plano de Empregos, Salários e Carreira dos Servidores do DAE – Departamento de Água e Esgoto de Santa Barbara d'Oeste, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial.

**Art. 2º** O regime jurídico de direitos, vantagens, deveres e descontos legais, aplicável aos servidores é a C.L.T. (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Parágrafo Único.** A remuneração dos servidores públicos de que trata o § 4.º do art.39 da C.F. somente poderá ser fixado ou alterado por Lei específica.

**Art. 3º** Para efeito desta lei complementar considera-se:

- I- **cargo público**, aquele criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao funcionário público sob regime estatutário;
- II- **posto de trabalho**, a unidade de atribuição delimitada dentro do conjunto de responsabilidades de um cargo ou emprego;
- III- **emprego público**, o conjunto de atribuições, direitos, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.);
- IV- **servidor público**, o servidor legalmente investido em cargo ou emprego público;
- V- **empregado público**, o servidor regularmente admitido para o exercício de um emprego, sob o regime jurídico da C.L.T.;
- VI- **salário**, a retribuição do ocupante de emprego público;
- VII- **remuneração**, o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;
- VIII- **tabela salarial**, o conjunto de valores, por grupo salarial, organizado de acordo com o padrão;
- IX- **função**, o conjunto de atribuições assemelhadas, relativas a determinada área de atividade, que exigem requisitos semelhantes de escolaridade e experiência para seu desempenho;
- X- **quadro de pessoal**, a expressão da estrutura organizacional, definida por cargos e empregos, estabelecido com base na força de trabalho necessária à obtenção dos objetivos da Administração da Autarquia;
- XI- **padrão**, o conjunto de algarismos que designa o salário dos servidores, formado por:

- a) Nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de titulação, representado por algarismos romanos;
  - b) Grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho e tempo, representado por letras.
- XII- **interstício**, o espaço de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão horizontal;
- XIII- **carreira**, a possibilidade de evolução funcional do servidor admitido mediante Concurso Público, de ascender dentro dos níveis e graus fixadas no padrão, constante da tabela de salários;
- XIV- **progressão vertical**: a passagem do servidor, admitido mediante Concurso Público, de um nível para outro superior, na Tabela Salarial;
- XV- **progressão horizontal**: passagem do servidor de um Grau para outro superior, na Tabela Salarial;
- XVI- **concurso público**, o processo de recrutamento e seleção de pessoal para ingresso no serviço público municipal, e que se constituirá de provas ou de provas e títulos nos termos da legislação vigente e do respectivo edital;

## **CAPÍTULO II DO QUADRO GERAL DE PESSOAL**

**Art. 4º** O Quadro Geral de Pessoal do DAE e o Plano de Empregos, Carreira e Salários são integrados pelos Anexos de I a VIII, integrantes desta Lei Complementar, sendo:

- I - Anexo I – Empregos de Provimento Efetivo: mantidos, criados, transformados e extintos; discriminados por quantidade, grupo, denominação e carga horária;
- II - Anexo II - Tabelas Salariais, com os Grupos Salariais e padrões para progressão na carreira;

- III – Anexo III – Formulário de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório;
- IV - Anexo IV – Ponderação para a Avaliação de Desempenho;
- V – Anexo V – Pontuação atribuída aos fatores de Desempenho;
- VI - Anexo VI – Formulário de Avaliação de Desempenho - Avaliação Funcional;
- VII – Anexo VII – Ponderação para a Avaliação de Desempenho;
- VIII – Anexo VIII – Pontuação atribuída aos fatores de Desempenho.

**Art. 5º** Os empregos de provimento efetivo ficam com as denominações e grupo estabelecidos na conformidade do Anexo I, parte integrante desta Lei Complementar observada as seguintes normas:

- I- criados, os que constam somente na “Situação Nova”;
- II- mantidos os empregos, que figuram sem modificações nas duas situações;
- III- transformados, com as alterações previstas na coluna “Situação Nova”, os constantes nas duas situações;
- IV- extintos na vacância, os que constam na “Situação Atual” sem correspondência com a “Situação Nova”.

**Art. 6º** Os empregos serão providos mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a sua natureza e a complexidade, na forma prevista em lei.

**§ 1.º** Os empregos e funções possuem uma referência salarial para cada Grupo, da seguinte forma:

- I- GRUPO A – com 15 (quinze) valores cada;
- II- GRUPO B – com 15 (quinze) valores cada;
- III- GRUPO C – com 15 (quinze) valores cada;

- IV- GRUPO D - com 15 (quinze) valores cada;
- V- GRUPO E – com 15 (quinze) valores cada;
- VI- GRUPO F – com 15 (quinze) valores cada;
- VII- GRUPO G – com 15 (quinze) valores cada;
- VIII- GRUPO H – com 15 (quinze) valores cada;
- IX- GRUPO I – com 15 (quinze) valores cada;
- X- GRUPO J – com 15 (quinze) valores cada;
- XI- GRUPO K – com 15 (quinze) valores cada;
- XII- GRUPO L – com 15 (quinze) valores cada;
- XIII- GRUPO M – com 15 (quinze) valores cada;
- XIV- GRUPO N – com 15 (quinze) valores cada;

§ 2.º Cada Grupo salarial tem amplitude de 75% (setenta e cinco por cento) e é composta de 15 (quinze) valores progressivos, separados por intervalos de 5% (cinco por cento) designados por letras de “A” a “O”, conforme tabela do Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 7º** Os ocupantes dos empregos transformados constantes da coluna “Situação Atual” do Anexo I ficam automaticamente enquadrados nos empregos e Grupo (referências) constantes na coluna “Situação Nova”.

### **CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS**

#### **SEÇÃO I DA ADMISSÃO**

**Art. 8º** A admissão de pessoal será autorizada pelo Diretor Superintendente do DAE e encaminhado para providências ao Diretor Administrativo-Financeiro, desde que exista vaga, mediante a realização de Concurso Público.

§ 1.º O órgão interessado deverá solicitar e justificar o preenchimento da vaga ao Diretor Superintendente, para análise e definição.

§ 2.º Para o disposto no “*caput*” deste artigo, será observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal.

**Art. 9º** O Concurso Público deverá constar de provas teóricas objetivas e, quando necessário, provas práticas e de títulos na área profissional de atuação do emprego em concurso.

§ 1.º A elaboração do concurso será organizada por uma comissão composta por 3 (três) membros indicados pelo Diretor Superintendente com a supervisão do Diretor Administrativo Financeiro.

§ 2.º Empresa especializada poderá ser contratada para realização de Concurso Público.

**Art.10** Os empregos públicos serão providos mediante nomeação, que será feita:

I - em caráter efetivo mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos;

II - em comissão quando se tratar de provimento de empregos dessa natureza, a critério do Diretor Superintendente.

**Parágrafo Único.** Para os empregos efetivos a nomeação será feita aqueles pertencentes aos Grupos, no nível e grau inicial.

## **SEÇÃO II DOS CONCURSOS PÚBLICOS**

**Art. 11.** O prazo de validade para os concursos será de 2 (dois) anos, prorrogável uma vez por igual período, a critério do DAE, devendo a admissão do candidato obedecer à ordem de classificação final regularmente publicada.

**Art. 12.** Os Concursos Públicos de provas e de provas e títulos reger-se-ão por instrumentos especiais publicados em órgão oficial de imprensa, respeitado a legislação vigente e os critérios a seguir:

**§ 1.º** O critério de classificação para provas e títulos, corresponderá:

I – Provas: valor de 0 (zero) a 100 (cem), será considerado aprovado o candidato que obtiver avaliação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos;

II – Títulos: aos possuidores de títulos, além da formação básica exigida, serão atribuídos pontos cuja somatória não poderá ultrapassar 8 (oito) pontos, obedecendo os seguintes critérios;

a) doutorado na área relacionada ao emprego, com valor unitário de 1,25 (um ponto e vinte e cinco centésimo), com peso total de 2,5 (dois pontos e meio) que serão somados à nota da prova escrita;

b) mestrado na área relacionada ao emprego, com valor de 1,0 (um ponto), com peso total de 2,0 (dois pontos) que será somado à nota da prova escrita;

c) curso de pós-graduação (*lato sensu*) ou de especialização, em área relacionada ao emprego, com carga horária mínima de 360 horas, com valor de 0,75 (setenta e cinco centésimo de ponto), com peso total de 1,5 (um ponto e meio), que será somado à nota da prova escrita;

d) congressos na especialidade do emprego realizado nos últimos 3 (três) anos da data do concurso, 0,5 (meio ponto), com peso total de 1,0 (um ponto), que será somado à nota da prova escrita;

e) congressos na área pública realizados nos últimos 3 (três) anos da data do concurso, 0,5 (meio ponto), com peso total de 1,0 (um ponto), que será somado à nota da prova escrita.

**§ 2.º** Os critérios para desempate deverão atender pela ordem:

I – maior idade;

II – estado civil – casado ou viúvo;

III – maior número de filhos;

IV – sorteio.

**Art. 13.** É vedada, a partir da publicação desta Lei Complementar a admissão de pessoal para empregos não integrantes do quadro permanente do DAE.

**Art. 14.** Para preenchimento dos empregos públicos serão observados os requisitos mínimos indicados, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigações de espécie alguma para o DAE ou qualquer direito para o beneficiário.

**Art. 15.** A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício do emprego público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

**Parágrafo Único.** Serão reservados 5% (cinco) por cento dos empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, cuja admissão dar-se-á por meio de Concurso Público, conforme disposto no § 2º do artigo 151 da Lei Orgânica do Município de Santa Bárbara d'Oeste.

**Art. 16.** O servidor nomeado para o emprego efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas para o desempenho do emprego em conformidade com o Plano de Avaliação de Desempenho.

**Parágrafo Único.** Todo servidor público que vier a ocupar emprego em comissão terá resguardado o direito de retornar ao seu emprego de origem.

### **SEÇÃO III DA READAPTAÇÃO**

**Art. 17.** O integrante do Quadro Efetivo, quando por motivo de doença, comprovada por laudo médico oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social, que o impeça de maneira irreversível e definitiva de exercer sua função, será readaptado em nova função.

§ 1.º Readaptação é a transferência do servidor visando o exercício de funções inerentes ao emprego mais compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada em perícia médica.

§ 2.º O laudo da perícia médica oficial será fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social.

**Art. 18.** A readaptação se dará:

I – pela redução de capacidade laborativa que impeça o desempenho das atribuições do emprego efetivo, porém não as de outro emprego, do mesmo nível ou de nível inferior de complexidade, após reabilitação profissional;

II – pela incapacidade específica comprovada para o exercício da função decorrente de traumas psíquicos, doenças profissionais, moléstias incuráveis e/ou transmissíveis.

**Parágrafo Único** O readaptado será avaliado semestralmente na conformidade do § 2º do artigo 17, num período de dois anos.

**Art. 19.** Cada unidade poderá ter, no máximo, um profissional readaptado.

**Art. 20.** O integrante do Quadro do Efetivo declarado readaptado será designado para exercer uma atribuição compatível com as limitações, mas no mesmo nível de vencimentos da que ocupa na unidade de origem, podendo ser locado em outro órgão de acordo com as necessidades do DAE.

**Art. 21.** Na hipótese do artigo anterior, o servidor readaptado não perderá o caráter de efetivo, ficando unicamente impedido de exercer os direitos e deveres que lhe forem vedados pelo laudo médico.

**Art. 22.** Será computado para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado como profissional readaptado.

**Art. 23.** Decorridas 4 (quatro) avaliações semestrais, o Diretoria Administrativa Financeira decidirá por:

I – o retorno do servidor para a função de origem;

II – a permanência na função na qual foi readaptado; ou

III – encaminhamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social para afastamento.

#### **SEÇÃO IV DA CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DE EMPREGOS**

**Art. 24.** A criação de novos empregos ou a transferência dos já existentes pode se dar nos casos em que houver alteração na estrutura organizacional do DAE que determine mudanças nas atividades ou quando o emprego não estiver mais compatível com os trabalhos desenvolvidos.

**Art. 25.** As descrições das funções, responsabilidades e atribuições dos empregos serão publicadas por Decreto a ser editado em 30 (trinta) dias da publicação desta Lei.

#### **SEÇÃO V DA CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO**

**Art. 26.** O DAE poderá contratar pessoal por tempo determinado para:

- I. A execução de obras e serviços absolutamente transitórios;
- II. atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestação de serviços durante o período de vigência do mesmo;
- III. atender estado de calamidade pública e comoção interna.

**Art. 27.** As contratações com base no artigo anterior serão feitas na forma prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, dependerão da existência de recursos orçamentários e não poderão ter prazo superior a 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período.

**Art. 28.** O salário do pessoal contratado no regime instituído no art. 26 desta Lei Complementar, não poderá ser superior ao fixado para o emprego permanente do DAE, no Grupo, grau e referência inicial.

## **SEÇÃO VI DOS ESTAGIÁRIOS**

**Art. 29.** Para prestação de serviços específicos poderão ser admitidos estagiários em convênio com instituições educacionais.

**Art. 30.** A admissão será firmada por simples termo regido pela legislação em vigor e não caracterizará vínculo empregatício.

## **CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 31.** Os servidores efetivos terão a carga horária e seus salários fixados de acordo com os grupos, grau e nível a que pertençam, constantes do Anexos I e II, parte integrante desta Lei Complementar.

**Parágrafo Único.** A remuneração dos servidores do DAE, os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, obedecerão ao que dispõe o inciso XI, do art. 37 da Constituição Federal.

**Art. 32.** Os adicionais previstos no artigo 7º, I, da Lei Complementar Municipal nº 72/2009, serão incorporados ao salário do servidor, já considerado nas novas referências das tabelas salariais do Anexo II.

**Art. 33.** Ficam criados os seguintes adicionais, independente do previsto no artigo anterior:

**I** - Os Motoristas Categoria "D", Operadores de Máquina Categoria "E" e Operador de Comboio farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário inicial da carreira;

**II** - Os servidores que estiverem lotados no Setor de Protocolo e Atendimento farão jus ao adicional de 15% (quinze por cento) sobre o salário inicial da carreira;

**III** - Os Operadores de ETA e ETE lotados nas Estações cujo volume de água e esgoto sejam superior a 200 (duzentos) litros por segundo farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário inicial da carreira;

**IV** - Os Ajudantes de Serviços Gerais e os Encanadores Oficiais que conduzirem veículos oficiais até os locais de trabalho, limitando-se ao número máximo de 15 (quinze) beneficiados por mês, farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário inicial da carreira para aqueles.

**Art. 34.** Os adicionais previstos no artigo anterior possuem natureza jurídica de função gratificada e não se incorporam ao salário, sendo paga como parcela

destacada em razão do desempenho de funções de maior complexidade que as do emprego de origem.

**Art. 35.** Os vencimentos e salários dos ocupantes de empregos públicos do DAE são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV do art. 37 e nos arts. 39, § 4.º, 150, inciso II, 153, inciso III, e 153, § 2.º, inciso I da Constituição Federal.

**Art. 36.** A Diretoria Administrativa-Financeira publicará, anualmente, os valores do subsídio e da remuneração dos empregos públicos do DAE.

**Art. 37.** A remuneração dos servidores públicos do DAE organizados em carreira é fixada nos termos do art. 37, incisos X e XI e §§ 4.º e 8.º do art. 39 da Constituição Federal, respeitado o Plano de Avaliação de Desempenho previsto nesta Lei.

**Art. 38.** A despesa com pessoal não poderá exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar Federal n.º 101 de 04 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.

**§ 1.º** A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de empregos ou funções, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelo DAE, só poderá ser feita:

- I- se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;
- II- se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

**§ 2.º** Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, o DAE adotará se necessário, as seguintes providências:

- I- redução em pelo menos vinte 20% (vinte por cento) das despesas com empregos em comissão e funções de confiança;
- II- exoneração dos servidores não estáveis na forma da Lei Federal n.º 9.801, de 14 de junho de 1999.

## **CAPÍTULO V DAS SUBSTITUIÇÕES**

**Art. 39.** Haverá substituição no impedimento legal, temporário e férias do ocupante de emprego em comissão, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 1.º O substituto fará jus aos vencimentos do emprego que vier ocupar, enquanto durar a substituição, vedada a redução de seus vencimentos originais.

§ 2.º Findo o período de substituição o substituto retornará ao seu emprego de origem com seu vencimento anterior.

## **CAPÍTULO VI DOS DIREITOS E VANTAGENS**

**Art. 40.** Consideram-se direitos e vantagens pessoais aos servidores públicos do DAE:

I. adicional de insalubridade e de periculosidade, decorrente do exercício de atividades insalubres e/ou perigosas, que serão pagos de acordo com a legislação federal em vigor, após emissão de laudo pericial pelo órgão competente.

II. adicional noturno compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas até às 5 (cinco) horas;

III – hora extraordinária, nos termos da legislação vigente;

IV. sexta parte – adicional de 1/6 (um sexto) no salário base do servidor que completar 25 (vinte e cinco) anos de carreira no DAE;

V. salário família, calculado nos termos da legislação vigente;

**Art. 41.** Será concedido vale transporte nos termos da legislação vigente, desde que não se enquadre nas seguintes ocorrências:

- I. estar afastado junto ao INSS;
- II. estar em gozo de férias;
- III. estar em licença maternidade.

## **CAPÍTULO VII DO TEMPO DE SERVIÇO**

**Art. 42.** Serão considerados para efeito de tempo de serviço:

- I. as férias;
- II. exercício de cargo em comissão, em órgão ou entidade dos poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;
- III. desempenho de mandato eletivo federal, estadual e municipal;
- IV. licença;
  - a) a gestantes, a adotantes e paternidade;
  - b) para desempenho de mandato classista;
  - c) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- V. as licenças de nojo ou gala.

**Art. 43.** Não serão computados como tempo de serviço:

- I. suspensão disciplinar;
- II. as faltas injustificadas.

## TÍTULO II DA ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### CAPÍTULO I

#### SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 44.** O Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho aplicado ao Plano de Empregos e Salários do DAE de Santa Barbara d'Oeste, bem como sua política de remuneração e de evolução salarial seguem as seguintes definições:

- I. **Estágio Probatório** é o período de 3 (três) anos de exercício do servidor, a partir de sua nomeação em caráter efetivo, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações para desempenho de suas funções, segundo sua iniciativa e eficiência no trabalho;
- II. **Avaliação Funcional** é o processo pelo qual todo servidor é submetido à avaliação de desempenho para sua permanência no serviço público e progressão na carreira;
- III. **Estimativa de Potencial** é uma inferência que se faz sobre as possibilidades de realização de uma pessoa a partir do que se conhece dos seus recursos pessoais e profissionais;
- IV. **Interstício** é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;
- V. **Progressão Vertical** é a passagem do servidor de um Nível para outro imediatamente superior na tabela salarial, atendidos os critérios de escolaridade nos termos estabelecidos nesta Lei; e
- VI. **Progressão Horizontal** é a passagem do servidor de um Grau para outro imediatamente superior na Tabela Salarial, atendidos os critérios da Antiguidade e Avaliação de Desempenho, nos termos estabelecidos nesta Lei.

## **SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 45.** São considerados para efeito de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório o período de 3 (três) anos, durante o qual o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

**Art. 46.** A Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório será realizada a cada 3 (três) meses durante o período de avaliação parcial, mediante a observância dos seguintes fatores:

- I. idoneidade moral;
- II. disciplina;
- III. assiduidade;
- IV. dedicação ao serviço; e
- V. eficiência.

**§ 1.º** A avaliação parcial de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório constituída por 3 (três) membros a saber:

- I. 1 (um) membro do Departamento de Recursos Humanos;
- II. 1 (um) membro do Departamento Jurídico;
- III. o Chefe imediato do servidor que está sendo avaliado.

**§ 2.º** O Chefe do Departamento de Recursos Humanos será o presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

**§ 3.º** Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do empregado em estágio probatório, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau e amigo ou inimigo notório.

**§ 4.º** Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na aferição dos critérios previstos no artigo 47 e mencionados no formulário do Anexo III desta Lei.

**§ 5.º** O resultado da avaliação será afixado no mural do DAE, de forma resumida, com menção apenas ao emprego, número de matrícula e lotação do servidor, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar do término da avaliação de desempenho.

**§ 6.º** O empregado poderá requerer, ao Presidente da respectiva Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão.

**§ 7.º** Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração caberá recurso ao Diretor Superintendente, no prazo de 10 (dez) dias.

**§ 8.º** É assegurado ao empregado o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

**Art. 47.** Os critérios de avaliação dos fatores de desempenho mencionados no art. 46, desta Lei, serão considerados seguindo os 4 (quatro) conceitos com variações progressivas:

- I. deficiente (D);
- II. regular (R);
- III. bom (B);
- IV. ótimo (O).

**§ 1.º** Os conceitos/fatores de avaliação de desempenho serão ponderados, percentualmente, de acordo com sua importância para o DAE em conformidade com o Anexo IV, desta Lei, estabelecendo-se o peso a ser atribuído a cada um deles.

**§ 2.º** A cada uma das situações distintas de desempenho mencionadas nos incisos I a V do artigo 46 é atribuída uma pontuação em conformidade com o disposto no Anexo IV, desta Lei.

**§ 3.º** O conceito final de avaliação será determinado quando a pontuação total dos fatores de desempenho mencionados no Anexo V corresponder com o total de pontos das colunas “D”, “R”, “B” e “O” desta Lei, da seguinte forma:

- I. deficiente (D), quando o total de pontos alcançar até a pontuação da coluna “D”;
- II. regular (R), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “D” e a coluna “R”;
- III. bom (B), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “R” e a coluna “B”;
- IV. ótimo (O), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “B” e a coluna “O”.

**Art. 48.** Será exonerado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais:

- I. dois conceitos consecutivos de desempenho deficiente (D); ou
- II. três conceitos alternados de desempenho regular (R).

**Art. 49.** Finda a décima primeira avaliação parcial de desempenho realizada a cada 3 (três) meses, e o servidor não tiver sido exonerado durante as avaliações parciais, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua exoneração, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1.º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência.

§ 2.º A Comissão encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, ao Diretor Superintendente que decidirá sobre a aquisição de estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

§ 3.º Comprovada administrativamente a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório exonerado em conformidade com o § 4.º do artigo 41 da Constituição Federal.

**Art. 50.** Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Recursos Humanos.

**Art. 51.** A avaliação completa de desempenho do servidor em estágio probatório e sua exoneração, quando for o caso, deverão estar concluídas dentro do período de estágio probatório.

### **SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL**

**Art. 52.** A Avaliação Funcional é aplicada ao servidor efetivo e se dará pelo resultado da avaliação periódica de desempenho.

**Art. 53.** O servidor deverá, anualmente, no mês de sua admissão no serviço público, submeter-se ao processo de Avaliação de Desempenho na sua respectiva função e será registrada em formulário próprio em conformidade com os fatores de desempenho do Anexo VII desta Lei Complementar.

**§ 1.º** A Avaliação de Desempenho Funcional deverá ser desencadeada pelo Departamento de Recursos Humanos.

**§ 2.º** Os conceitos de Avaliação de Desempenho serão os mesmos aplicados ao Estágio Probatório mencionados nos incisos I a IV, do artigo 47, desta Lei.

**§ 3.º** Os conceitos/fatores de avaliação de desempenho serão ponderados, percentualmente, de acordo com sua importância para o DAE em conformidade com o Anexo VII desta Lei, estabelecendo-se o peso a ser atribuído a cada um deles.

**§ 4.º** A cada uma das situações distintas de desempenho mencionadas nos incisos I a V do artigo 46, é atribuída uma pontuação em conformidade com o disposto no Anexo VIII desta Lei Complementar.

**§ 5.º** O conceito final de avaliação será determinado quando a pontuação total dos fatores de desempenho mencionados no Anexo VIII corresponder com o total de pontos das colunas “D”, “R”, “B” e “O”, da seguinte forma:

I - deficiente (D), quando o total de pontos alcançar até a pontuação da coluna “D”;

II - regular (R), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “D” e a da coluna “R”;

III - bom (B), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “R” e a da coluna “B”;

IV - ótimo (O), quando o total de pontos ficar entre a pontuação da coluna “B” e a da coluna “O”.

**§ 6.º** O período objeto de avaliação será sempre o de 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

**§ 7.º** Só terá direito à progressão o servidor que obtiver nas duas avaliações pelo menos o conceito bom “B”.

**§ 8.º** O servidor que obtiver 2 (duas) avaliações consecutivas de desempenho deficiente “D” ou 3 (três) avaliações intercaladas de desempenho regular “R”, nas avaliações funcionais, ficará sujeito a dispensa do serviço público em conformidade com o inciso III, § 1.º, do artigo 41, da Constituição Federal.

**§ 9.º** O servidor sujeito a dispensa na conformidade do parágrafo anterior será encaminhado à Comissão de Desenvolvimento Funcional.

#### **SEÇÃO IV**

#### **DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 54.** A Avaliação de Desempenho será apurada em formulário de Avaliação de Desempenho Funcional.

**§ 1.º** O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido, anualmente, tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração.

§ 2.º Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia nova avaliação.

§ 3.º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4.º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5.º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6.º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

§ 7.º Os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do DAE que se encontrarem cedidos a outros órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista nesta Lei, ouvido o órgão requisitante.

§ 8.º Na avaliação a que se refere o parágrafo anterior deste artigo, deverão ser considerados os mesmos critérios da avaliação aplicada aos demais servidores.

**Art. 55.** A Comissão de Desenvolvimento Funcional, criada por esta Lei e nomeada por Portaria do Superintendente, será constituída por 4 (quatro) membros com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto neste Capítulo.

**Parágrafo Único.** Integrarão a Comissão os seguintes membros:

- I. um representante do Departamento Jurídico da Autarquia;
- II. um representante do Departamento de Recursos Humanos;
- III. o chefe imediato do servidor avaliado;

IV. 1 (um) representante do servidor indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Santa Bárbara d'Oeste.

**Art. 56.** O Chefe do Departamento de Recursos Humanos será o presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional.

**Art. 57.** A Comissão de Desenvolvimento Funcional, após a realização da avaliação periódica de desempenho prevista na seção anterior, emitirá parecer favorável ou contrária à permanência do servidor no Quadro Efetivo do DAE.

**Parágrafo Único.** No caso de divergência (empate) entre os 4 (quatro) membros da comissão, prevalecerá o parecer do Presidente.

**Art. 58.** Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data em que o servidor atestar o recebimento da notificação.

**Art. 59.** A Comissão encaminhará o parecer, bem como a defesa, quando houver, ao Diretor Superintendente que decidirá sobre a avaliação de desempenho do servidor.

**Art. 60.** A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação dos servidores, com base nos fatores constantes dos Formulários de Avaliação de Desempenho Funcional.

## **CAPÍTULO II**

### **DO TREINAMENTO DO SERVIDOR**

**Art. 61.** Fica institucionalizado como atividade permanente o treinamento do servidor, tendo como objetivos:

- I. criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;
- II. capacitar os servidores para o desempenho de suas atribuições específicas orientando-se no sentido de obter os resultados desejados pela Autarquia;
- III. estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores; e
- IV. integrar os objetivos de cada servidor no exercício de suas atribuições à finalidade última da Autarquia.

**Art. 62.** O treinamento será de dois tipos:

- I. de integração: tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver valores necessários ao exercício da função pública;
- II. de formação: objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas.

**Parágrafo Único.** O treinamento será ministrado:

- a) diretamente pelo DAE, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro de recursos humanos locais;
- b) mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;
- c) por meio da contratação de especialistas ou entidades especializadas.

**Art. 63.** As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I. identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;

- II. facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;
- III. desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutores de treinamento, sempre que solicitadas;
- IV. submetendo-se a programas de treinamento adequados às suas atribuições.

**Art. 64.** O Departamento de Recursos Humanos, em colaboração com as demais unidades elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

**Parágrafo Único.** Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

**Art. 65.** Independentemente dos programas de treinamento programados, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, através de:

- I. reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II. divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto a seu cumprimento e execução;
- III. discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo da Autarquia;
- IV. utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento de serviço, adequados a cada caso.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Art. 66.** A Progressão Horizontal consiste na passagem do servidor do grau ou referencia atual para o imediatamente superior, de forma horizontal, dentro do mesmo Grupo.

**Art. 67.** A Progressão Horizontal far-se-á obedecendo ao critério de antiguidade, concedida a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício do servidor ocupante de emprego efetivo e desde que alcance a pontuação média na Avaliação Periódica de Desempenho.

**Art.68.** Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - ter obtido nas duas avaliações pelo menos o conceito “B”.

IV - estar no efetivo exercício de seu emprego.

**Art.69.** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no artigo anterior passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de progressão.

## **CAPÍTULO V**

### **DA PROGRESSÃO VERTICAL**

**Art.70.** A Progressão Vertical consistirá na passagem do servidor do Nível de Referência Salarial para a imediatamente superior, de forma vertical, dentro do mesmo Grupo e será processada, conforme estabelecido neste Capítulo.

**Parágrafo Único.** A Progressão Vertical far-se-á obedecendo aos critérios de escolaridade, desde que possua um dos certificados ou diplomas a seguir relacionados, independente da Progressão Horizontal:

I - para os ocupantes de empregos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de ensino médio;

II - para os ocupantes de empregos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio, diploma de curso de graduação;

III - para os ocupantes de empregos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

a) diploma de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

b) diploma de mestrado ou mais 01 (um) diploma de especialização em curso de pós graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

c) diploma de doutorado ou mais 01 (um) diplomas de especialização em curso de pós graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 1º O incentivo ao desenvolvimento funcional a que se refere o *caput* deste artigo possibilitará, ao servidor preocupado com sua atualização profissional, atingir, mais rapidamente, os valores constantes dos padrões finais do nível de vencimento atribuído ao emprego que ocupa.

§ 2º Para fazer jus ao incentivo, os cursos mencionados no inciso III alíneas *a*, *b* e *c*, devem ter relação direta com a área de atuação e estreita ligação com as atribuições típicas do emprego ocupado pelo servidor.

**Art. 71.** O comprovante de curso que habilita o servidor à percepção do incentivo mencionado no art. desta Lei é o diploma ou certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor.

**Art. 72.** Os certificados ou diplomas de cursos exigidos dos servidores como pré-requisito para seu ingresso no emprego do DAE não darão direito ao benefício estabelecido neste Capítulo.

**Parágrafo Único.** Para os fins do artigo 70 desta Lei, cada habilitação será considerada uma única vez.

**Art. 73.** Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra até que apresente a habilitação para fazer jus à progressão.

**Art. 74.** O DAE incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da progressão.

**Art. 75.** Não poderá receber progressão o servidor que:

I – sofrer sanção administrativa, após processo transitado em julgado, no interstício de avaliação corrente;

II – estiver licenciado, por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, no interstício de avaliação corrente, excluída a licença à gestante, a licença à adotante e o afastamento em virtude de acidente de trabalho;

III – estiver exercendo cargo de provimento em comissão, sem que haja restrita correlação de seu emprego efetivo com o cargo de provimento em comissão ocupado, sendo considerados para tanto os requisitos para a investidura no tocante à escolaridade e habilitação legal.

**Art. 76.** Os servidores efetivos, ocupantes de cargos de provimento em comissão, terão suas referências exclusivamente alteradas considerando-se os padrões de vencimentos de seu emprego efetivo.

### **TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 77.** O Plano de Empregos, Carreira e Salários poderá sofrer revisões periódicas, na forma da lei, tendo como parâmetros as variações de mercado e as alterações dos objetivos do DAE.

**Parágrafo Único.** As alterações podem ser pontuais, principalmente as referentes à criação de novos empregos.

**Art. 78.** Os atuais ocupantes dos empregos transformados, constantes no Anexo I, coluna “Situação Atual”, que não possuam o requisito de escolaridade previsto para o emprego correspondente, constante na coluna “Situação Nova”, ficam dispensados deste requisito para enquadramento.

**Art. 79.** Os empregos e funções criados anteriormente a esta lei e que expressamente não constem dela, não tendo ocupantes, ficam extintos; se ocupados, ficarão extintos na vacância.

**Art. 80.** O enquadramento de todos os servidores se dará a partir da referência inicial do seu emprego.

#### **TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 81.** A execução orçamentária e financeira, relacionada com a Administração do DAE, continuará onerando as dotações originárias ou os recursos em vigor, observados as normas de boa técnica orçamentária e sem prejuízo das adaptações transitórias indispensáveis à continuidade dos serviços públicos, durante o período de implantação da nova Estrutura Administrativa e do Quadro de Pessoal.

**Parágrafo Único.** A aplicação do Quadro de Pessoal ora proposto será implantada de forma gradativa para não ultrapassar os limites constitucionais de aumento de despesas com a remuneração de pessoal.

**Art. 82.** As despesas decorrentes da execução da presente lei complementar correrão à conta de dotações próprias consignadas no Orçamento, suplementadas se necessário.

**Art. 83.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de Dezembro de 2011.

**Art. 84.** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar 72/2009, de 30 de dezembro de 2009.

Santa Barbara d'Oeste , 25 de novembro de 2011.

Mário Celso Heins  
Prefeito Municipal

**ANEXO I**

**EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO MANTIDOS, CRIADOS, TRANSFORMADOS E EXTINTOS DOS SERVIDORES DO DAE**

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO NOVA					
QUANT	DENOMINAÇÃO	GRUPO	SALÁRIO ATUAL SET/2011	QUANT	DENOMINAÇÃO – CARGO	CARGA HORÁRIA	GRUPO	SALARIO	QUALIFICAÇÃO
30	Agente de Vigilância	A	R\$ 728,89	30	Agente de Vigilância	36 hs semanais	A	R\$ 800,00	Ensino Fundamental Completo
70	Ajudante de Serviços Gerais	A	R\$ 728,89	15	Auxiliar de Limpeza - Extinto na Vacância -	42,5 hs semanais	A	R\$ 800,00	x.x
			R\$ 728,89	75	Ajudante de Serviços Gerais	44 hs semanais	A	R\$ 800,00	Ensino Fundamental Completo
2	Analista de Sistemas	H	R\$ 3.621,99	2	Analista de Sistemas	42,5 hs semanais	M	R\$ 3.621,99	Superior Completo em Análise de Sistemas
1	Assistente Social	G	R\$ 1.906,31	1	Assistente Social	30 hs semanais	K	R\$ 2.232,30	Ensino Superior Completo em Assistente Social
1	Chefe de Setor Administrativo	F	R\$ 2.012,08	1	- Extinto na Vacância -	42,5 hs semanais	J	R\$ 2.012,08	x.x
1	Chefe de Setor de Manutenção de Redes	F	R\$ 2.329,23	1	- Extinto na Vacância -	42,5 hs semanais	L	R\$ 2.329,23	x.x

1	Contador	G	R\$ 1.906,31	1	Contador	42,5 hs semanais	K	R\$ 2.232,30	Ensino Superior Completo em Contabilidade com inscrição no CRC
1	Desenhista	F	R\$ 1.738,11	1	Desenhista	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo
1	Encarregado de Redes	F	R\$ 1.738,11	1	Encarregado de Redes - <b>Extinto na Vacância -</b>	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	x.x
2	Engenheiro Ambiental	I	R\$ 4.709,71	2	Engenheiro Ambiental	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia Ambiental e inscrição no CREA
1	Engenheiro Agrônomo	I	R\$ 4.709,71	1	Engenheiro Agrônomo	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia Agrônoma e inscrição no CREA
5	Engenheiro Civil	I	R\$ 4.709,71	5	Engenheiro Civil	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia Civil e inscrição no CREA
1	Engenheiro de Segurança do Trabalho	I	R\$ 4.709,71	1	Engenheiro de Segurança do Trabalho	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia de Segurança do Trabalho e inscrição no CREA
1	Engenheiro Elétrico	I	R\$ 4.709,71	1	Engenheiro Elétrico	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia Elétrica e inscrição no CREA

1	Engenheiro Eletrônico	I	R\$ 4.709,71	1	Engenheiro Eletrônico	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Engenharia Eletrônica e inscrição no CREA
20	Fiscal	F	R\$ 1.738,11	20	Agente Fiscal	42,5 hs semanais	L	R\$ 2.329,23	Ensino Médio Completo
x	x.x	x.x	x.x	3	Fiscal de Obras e Serviços de Engenharia	42,5 hs semanais	L	R\$ 2.329,23	Técnico em Edificações
1	Hidrometrista	E	R\$ 1.345,63	1	- Extinto na Vacância -	42,5 hs semanais	F	R\$ 1.345,63	x.x
20	Leiturista de Hidrômetro	E	R\$ 1.345,63	20	- Extinto na Vacância -	42,5 hs semanais	F	R\$ 1.345,63	x.x
6	Mecânico de Manutenção de Veículos, Máquinas Automotrizes e Equipamentos	D	R\$ 1.427,59	3	Mecânico de veículos pesados	44 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo
			R\$ 1.359,61	3	Mecânico de veículos leves	44 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo
50	Motorista Operador de Máquinas Automotrizes	D	R\$ 1.065,30	35	Motorista "Categoria D"	44 hs semanais	F	R\$ 1.345,63	Ensino Médio Completo e CNH cat. D
			R\$ 1.359,61	25	Operador de Máquina "categoria E"	44 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo e CNH cat. E
			R\$ 1.359,61	2	Operador de comboio "categoria E"	44 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo e CNH cat. E
50	Oficial Administrativo	D	R\$ 1.065,30	48	Agente Administrativo	42,5 hs semanais	D	R\$ 1.065,30	Ensino Médio Completo
			R\$ 1.738,11	2	Comprador	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo

50	Oficial de Manutenção	D	R\$ 1.359,61	5	Mecânico de Bombas	44 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Médio Completo e curso técnico em mecânica
			R\$ 1.065,30	3	Pintor	44 hs semanais	D	R\$ 1.065,30	Ensino Fundamental Completo
			R\$ 1.065,30	40	Encanador Oficial	44 hs semanais	D	R\$ 1.065,30	Ensino Fundamental Completo
			R\$ 1.065,30	10	Pedreiro	44 hs semanais	E	R\$ 1.065,30	Ensino Fundamental Completo
6	Operador de Central/Rádio	A	R\$ 803,60	6	Operador de Central/Rádio	36 hs semanais	B	R\$ 850,00	Ensino Fundamental Completo
40	Operador de Estação Elevatória	B	R\$ 882,73	40	Operador de Estação Elevatória	36 hs semanais	C	R\$ 900,00	Ensino Fundamental Completo
45	Operador de ETA/ ETE	C	R\$ 1.065,30	45	Operador de ETA/ ETE	36 hs semanais	H	R\$ 1.427,59	Ensino Completo Técnico em Saneamento e inscrição no CRQ
x	x.x	x.x	x.x	5	Operador de Telemarketing	36 hs semanais	B	R\$ 850,00	Ensino Médio Completo
3	Procurador Jurídico	I	R\$ 4.709,71	3	Procurador Jurídico	42,5 hs semanais	N	R\$ 4.709,71	Ensino Superior Completo em Direito com inscrição na OAB
2	Químico	H	R\$ 3.621,99	2	Químico	42,5 hs semanais	M	R\$ 3.621,99	Ensino Superior Completo em Química com inscrição no CRQ
12	Técnico de Laboratório	D	R\$ 1.065,30	12	Técnico de Laboratório	42,5 hs semanais	G	R\$1.359,64	Ensino Completo Técnico em Laboratório e inscrição no CRQ

4	Técnico em Saneamento / Edificação	F	R\$ 1.738,11	4	Técnico em Saneamento / Edificação	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Completo Técnico em Saneamento/Edificação
1	Técnico em Segurança do Trabalho	E	R\$ 1.345,63	1	Técnico em Segurança do Trabalho	42,5 hs semanais	F	R\$ 1.345,63	Ensino Completo Técnico em Segurança do Trabalho
4	Técnico em Tecnologia da Informação	F	R\$ 1.738,11	4	Técnico em Tecnologia da Informação	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Completo Técnico em Tecnologia da Informação
5	Telefonista	A	R\$ 728,89	5	Telefonista	30 hs semanais	B	R\$ 850,00	Ensino Médio Completo
1	Tesoureiro	F	R\$ 1.738,11	1	Agente de Tesouraria	42,5 hs semanais	I	R\$ 1.738,11	Ensino Superior Completo

**ANEXO II - TABELAS SALARIAIS COM OS GRUPOS SALARIAIS E PADRÕES DE PROGRESSÃO**

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	I	<b>R\$ 800,00</b>	R\$ 840,00	R\$ 882,00	R\$ 926,10	R\$ 972,41	R\$ 1.021,03	R\$ 1.072,08	R\$ 1.125,68	R\$ 1.181,96	R\$ 1.241,06
	II	<b>R\$ 880,00</b>	R\$ 924,00	R\$ 970,20	R\$ 1.018,71	R\$ 1.069,65	R\$ 1.123,13	R\$ 1.179,28	R\$ 1.238,25	R\$ 1.300,16	R\$ 1.365,17
	III	<b>R\$ 968,00</b>	R\$ 1.016,40	R\$ 1.067,22	R\$ 1.120,58	R\$ 1.176,61	R\$ 1.235,44	R\$ 1.297,21	R\$ 1.362,07	R\$ 1.430,18	R\$ 1.501,69

K	L	M	N	O
R\$ 1.303,12	R\$ 1.368,27	R\$ 1.436,69	R\$ 1.508,52	R\$ 1.583,95
R\$ 1.433,43	R\$ 1.505,10	R\$ 1.580,35	R\$ 1.659,37	R\$ 1.742,34
R\$ 1.576,77	R\$ 1.655,61	R\$ 1.738,39	R\$ 1.825,31	R\$ 1.916,57

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
B	I	<b>R\$ 850,00</b>	R\$ 892,50	R\$ 937,13	R\$ 983,98	R\$ 1.033,18	R\$ 1.084,84	R\$ 1.139,08	R\$ 1.196,04	R\$ 1.255,84	R\$ 1.318,63
	II	<b>R\$ 935,00</b>	R\$ 981,75	R\$ 1.030,84	R\$ 1.082,38	R\$ 1.136,50	R\$ 1.193,32	R\$ 1.252,99	R\$ 1.315,64	R\$ 1.381,42	R\$ 1.450,49
	III	<b>R\$ 1.028,50</b>	R\$ 1.079,93	R\$ 1.133,92	R\$ 1.190,62	R\$ 1.250,15	R\$ 1.312,66	R\$ 1.378,29	R\$ 1.447,20	R\$ 1.519,56	R\$ 1.595,54

K	L	M	N	O
R\$ 1.384,56	R\$ 1.453,79	R\$ 1.526,48	R\$ 1.602,80	R\$ 1.682,94
R\$ 1.523,02	R\$ 1.599,17	R\$ 1.679,13	R\$ 1.763,08	R\$ 1.851,24
R\$ 1.675,32	R\$ 1.759,08	R\$ 1.847,04	R\$ 1.939,39	R\$ 2.036,36

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
C	I	R\$ 900,00	R\$ 945,00	R\$ 992,25	R\$ 1.041,86	R\$ 1.093,96	R\$ 1.148,65	R\$ 1.206,09	R\$ 1.266,39	R\$ 1.329,71	R\$ 1.396,20
	II	R\$ 990,00	R\$ 1.039,50	R\$ 1.091,48	R\$ 1.146,05	R\$ 1.203,35	R\$ 1.263,52	R\$ 1.326,69	R\$ 1.393,03	R\$ 1.462,68	R\$ 1.535,81
	III	R\$ 1.089,00	R\$ 1.143,45	R\$ 1.200,62	R\$ 1.260,65	R\$ 1.323,69	R\$ 1.389,87	R\$ 1.459,36	R\$ 1.532,33	R\$ 1.608,95	R\$ 1.689,40

K	L	M	N	O
R\$ 1.466,01	R\$ 1.539,31	R\$ 1.616,27	R\$ 1.697,08	R\$ 1.781,94
R\$ 1.612,61	R\$ 1.693,24	R\$ 1.777,90	R\$ 1.866,79	R\$ 1.960,13
R\$ 1.773,87	R\$ 1.862,56	R\$ 1.955,69	R\$ 2.053,47	R\$ 2.156,15

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
D	I	R\$ 1.065,30	R\$ 1.118,57	R\$ 1.174,49	R\$ 1.233,22	R\$ 1.294,88	R\$ 1.359,62	R\$ 1.427,60	R\$ 1.498,98	R\$ 1.573,93	R\$ 1.652,63
	II	R\$ 1.171,83	R\$ 1.230,42	R\$ 1.291,94	R\$ 1.356,54	R\$ 1.424,37	R\$ 1.495,59	R\$ 1.570,36	R\$ 1.648,88	R\$ 1.731,33	R\$ 1.817,89
	III	R\$ 1.289,01	R\$ 1.353,46	R\$ 1.421,14	R\$ 1.492,19	R\$ 1.566,80	R\$ 1.645,14	R\$ 1.727,40	R\$ 1.813,77	R\$ 1.904,46	R\$ 1.999,68

K	L	M	N	O
---	---	---	---	---

R\$ 1.735,26	R\$ 1.822,02	R\$ 1.913,13	R\$ 2.008,78	R\$ 2.109,22
R\$ 1.908,79	R\$ 2.004,23	R\$ 2.104,44	R\$ 2.209,66	R\$ 2.320,14
R\$ 2.099,67	R\$ 2.204,65	R\$ 2.314,88	R\$ 2.430,63	R\$ 2.552,16

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
E	I	R\$ 1.174,49	R\$ 1.233,21	R\$ 1.294,88	R\$ 1.359,62	R\$ 1.427,60	R\$ 1.498,98	R\$ 1.573,93	R\$ 1.652,63	R\$ 1.735,26	R\$ 1.822,02
	II	R\$ 1.291,94	R\$ 1.356,54	R\$ 1.424,36	R\$ 1.495,58	R\$ 1.570,36	R\$ 1.648,88	R\$ 1.731,32	R\$ 1.817,89	R\$ 1.908,78	R\$ 2.004,22
	III	R\$ 1.421,13	R\$ 1.492,19	R\$ 1.566,80	R\$ 1.645,14	R\$ 1.727,40	R\$ 1.813,77	R\$ 1.904,45	R\$ 1.999,68	R\$ 2.099,66	R\$ 2.204,64

K	L	M	N	O
R\$ 1.913,12	R\$ 2.008,78	R\$ 2.109,22	R\$ 2.214,68	R\$ 2.325,41
R\$ 2.104,43	R\$ 2.209,65	R\$ 2.320,14	R\$ 2.436,14	R\$ 2.557,95
R\$ 2.314,88	R\$ 2.430,62	R\$ 2.552,15	R\$ 2.679,76	R\$ 2.813,75

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
F	I	R\$ 1.345,63	R\$ 1.412,91	R\$ 1.483,56	R\$ 1.557,73	R\$ 1.635,62	R\$ 1.717,40	R\$ 1.803,27	R\$ 1.893,44	R\$ 1.988,11	R\$ 2.087,51
	II	R\$ 1.480,19	R\$ 1.554,20	R\$ 1.631,91	R\$ 1.713,51	R\$ 1.799,18	R\$ 1.889,14	R\$ 1.983,60	R\$ 2.082,78	R\$ 2.186,92	R\$ 2.296,27
	III	R\$ 1.628,21	R\$ 1.709,62	R\$ 1.795,10	R\$ 1.884,86	R\$ 1.979,10	R\$ 2.078,06	R\$ 2.181,96	R\$ 2.287,92	R\$ 2.405,61	R\$ 2.528,52



<b>H</b>	<b>I</b>	<b>R\$ 1.427,59</b>	R\$ 1.498,97	R\$ 1.573,92	R\$ 1.652,61	R\$ 1.735,24	R\$ 1.822,01	R\$ 1.913,11	R\$ 2.008,76	R\$ 2.109,20	R\$ 2.214,66
	<b>II</b>	<b>R\$ 1.570,35</b>	R\$ 1.648,87	R\$ 1.731,31	R\$ 1.817,88	R\$ 1.908,77	R\$ 2.004,21	R\$ 2.104,42	R\$ 2.209,64	R\$ 2.320,12	R\$ 2.436,13
	<b>III</b>	<b>R\$ 1.727,38</b>	R\$ 1.813,75	R\$ 1.904,44	R\$ 1.999,66	R\$ 2.099,65	R\$ 2.204,63	R\$ 2.314,86	R\$ 2.430,60	R\$ 2.552,13	R\$ 2.679,74

<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>
R\$ 2.325,39	R\$ 2.441,66	R\$ 2.563,75	R\$ 2.691,93	R\$ 2.826,53
R\$ 2.557,93	R\$ 2.685,83	R\$ 2.820,12	R\$ 2.961,13	R\$ 3.109,18
R\$ 2.813,73	R\$ 2.954,41	R\$ 3.102,13	R\$ 3.257,24	R\$ 3.420,10

<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
<b>I</b>	<b>I</b>	<b>R\$ 1.738,11</b>	R\$ 1.825,02	R\$ 1.916,27	R\$ 2.012,08	R\$ 2.112,68	R\$ 2.218,32	R\$ 2.329,23	R\$ 2.445,70	R\$ 2.567,98	R\$ 2.696,38
	<b>II</b>	<b>R\$ 1.911,92</b>	R\$ 2.007,52	R\$ 2.107,89	R\$ 2.213,29	R\$ 2.323,95	R\$ 2.440,15	R\$ 2.562,16	R\$ 2.690,26	R\$ 2.824,78	R\$ 2.966,02
	<b>III</b>	<b>R\$ 2.103,11</b>	R\$ 2.208,27	R\$ 2.318,68	R\$ 2.434,62	R\$ 2.556,35	R\$ 2.684,16	R\$ 2.818,37	R\$ 2.959,29	R\$ 3.107,26	R\$ 3.262,62

<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>
R\$ 2.831,20	R\$ 2.972,76	R\$ 3.121,40	R\$ 3.277,47	R\$ 3.441,34
R\$ 3.114,32	R\$ 3.270,03	R\$ 3.433,54	R\$ 3.605,21	R\$ 3.785,47
R\$ 3.425,75	R\$ 3.597,04	R\$ 3.776,89	R\$ 3.965,73	R\$ 4.164,02

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
J	I	<b>R\$ 2.012,08</b>	R\$ 2.112,68	R\$ 2.218,32	R\$ 2.329,23	R\$ 2.445,70	R\$ 2.567,98	R\$ 2.696,38	R\$ 2.831,20	R\$ 2.972,76	R\$ 3.121,40
	II	<b>R\$ 2.213,29</b>	R\$ 2.323,95	R\$ 2.440,15	R\$ 2.562,16	R\$ 2.690,27	R\$ 2.824,78	R\$ 2.966,02	R\$ 3.114,32	R\$ 3.270,03	R\$ 3.433,54
	III	<b>R\$ 2.434,62</b>	R\$ 2.556,35	R\$ 2.684,17	R\$ 2.818,37	R\$ 2.959,29	R\$ 3.107,26	R\$ 3.262,62	R\$ 3.425,75	R\$ 3.597,04	R\$ 3.776,89

K	L	M	N	O
R\$ 3.277,47	R\$ 3.441,34	R\$ 3.613,41	R\$ 3.794,08	R\$ 3.983,78
R\$ 3.605,21	R\$ 3.785,47	R\$ 3.974,75	R\$ 4.173,48	R\$ 4.382,16
R\$ 3.965,73	R\$ 4.164,02	R\$ 4.372,22	R\$ 4.590,83	R\$ 4.820,37

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
K	I	<b>R\$ 2.232,30</b>	R\$ 2.343,92	R\$ 2.461,11	R\$ 2.584,17	R\$ 2.713,37	R\$ 2.849,04	R\$ 2.991,50	R\$ 3.141,07	R\$ 3.298,12	R\$ 3.463,03
	II	<b>R\$ 2.455,53</b>	R\$ 2.578,31	R\$ 2.707,22	R\$ 2.842,58	R\$ 2.984,71	R\$ 3.133,95	R\$ 3.290,65	R\$ 3.455,18	R\$ 3.627,94	R\$ 3.809,33
	III	<b>R\$ 2.701,08</b>	R\$ 2.836,14	R\$ 2.977,94	R\$ 3.126,84	R\$ 3.283,18	R\$ 3.447,34	R\$ 3.619,71	R\$ 3.800,70	R\$ 3.990,73	R\$ 4.190,27
	IV	<b>R\$ 2.971,18</b>	R\$ 3.119,75	R\$ 3.275,73	R\$ 3.439,52	R\$ 3.611,50	R\$ 3.792,07	R\$ 3.981,67	R\$ 4.180,76	R\$ 4.389,79	R\$ 4.609,28

K	L	M	N	O
R\$ 3.636,18	R\$ 3.817,99	R\$ 4.008,89	R\$ 4.209,33	R\$ 4.419,80
R\$ 3.999,80	R\$ 4.199,79	R\$ 4.409,78	R\$ 4.630,27	R\$ 4.861,78
R\$ 4.399,78	R\$ 4.619,77	R\$ 4.850,76	R\$ 5.093,29	R\$ 5.347,96
R\$ 4.614,29	R\$ 4.845,00	R\$ 5.087,26	R\$ 5.341,62	R\$ 5.608,70

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
L	I	R\$ 2.329,23							R\$		R\$
	II		R\$ 2.445,69	R\$ 2.567,98	R\$ 2.696,37	R\$ 2.831,19	R\$ 2.972,75	R\$ 3.121,39	3.277,46	R\$ 3.441,33	3.613,40
	III	R\$ 2.562,15							R\$		R\$
	IV		R\$ 2.690,26	R\$ 2.824,77	R\$ 2.966,01	R\$ 3.114,31	R\$ 3.270,03	R\$ 3.433,53	3.605,21	R\$ 3.785,47	3.974,74
		R\$ 2.818,37							R\$		R\$
			R\$ 2.959,29	R\$ 3.107,25	R\$ 3.262,61	R\$ 3.425,74	R\$ 3.597,03	R\$ 3.776,88	3.965,73	R\$ 4.164,01	4.372,21
		R\$ 3.100,20							R\$		R\$
			R\$ 3.255,22	R\$ 3.417,97	R\$ 3.588,88	R\$ 3.768,32	R\$ 3.956,74	R\$ 4.154,58	4.362,31	R\$ 4.580,42	4.809,45

K	L	M	N	O
		R\$		
R\$ 3.794,07	R\$ 3.983,77	4.182,96	R\$ 4.392,11	R\$ 4.611,72
R\$ 4.173,48	R\$ 4.382,15	R\$ 4.601,26	R\$ 4.831,32	R\$ 5.072,89
R\$ 4.590,82	R\$ 4.820,37	R\$ 5.061,38	R\$ 5.314,45	R\$ 5.580,18
R\$ 5.049,91	R\$ 5.302,41	R\$ 5.567,53	R\$ 5.845,91	R\$ 6.138,20

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
M	I	R\$ 3.621,99							R\$		R\$
	II		R\$ 3.803,09	R\$ 3.993,24	R\$ 4.192,91	R\$ 4.402,55	R\$ 4.622,68	R\$ 4.853,81	5.096,50	R\$ 5.351,33	5.618,90
	III	R\$ 3.984,19							R\$		R\$
	IV		R\$ 4.183,40	R\$ 4.392,57	R\$ 4.612,20	R\$ 4.842,81	R\$ 5.084,95	R\$ 5.339,19	5.606,15	R\$ 5.886,46	6.180,78
		R\$ 4.382,61							R\$		R\$
			R\$ 4.601,74	R\$ 4.831,83	R\$ 5.073,42	R\$ 5.327,09	R\$ 5.593,44	R\$ 5.873,11	6.166,77	R\$ 6.475,11	6.798,86
		R\$ 4.820,871							R\$ 6.783,44	R\$ 7.122,62	R\$ 7.478,75
			R\$ 5.061,91	R\$ 5.315,01	R\$ 5.580,77	R\$ 5.859,79	R\$ 6.152,79	R\$ 6.460,43			

K	L	M	N	O
R\$ 5.899,84	R\$ 6.194,83	R\$ 6.504,57	R\$ 6.829,80	R\$ 7.171,29
R\$ 6.489,82	R\$ 6.814,32	R\$ 7.155,03	R\$ 7.512,78	R\$ 7.888,42
R\$ 7.138,81	R\$ 7.495,75	R\$ 7.870,53	R\$ 8.264,06	R\$ 8.677,26
R\$ 7.852,70	R\$ 8.245,32	R\$ 8.657,59	R\$ 9.090,48	R\$ 9.544,99

GRUPO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
N	I	R\$ 4.709,71							R\$		R\$
	II		R\$ 4.945,20	R\$ 5.192,46	R\$ 5.452,08	R\$ 5.724,68	R\$ 6.010,92	R\$ 6.311,46	6.627,03	R\$ 6.958,39	7.306,31
	III	R\$ 5.180,68							R\$		R\$
	IV		R\$ 5.439,72	R\$ 5.711,70	R\$ 5.997,29	R\$ 6.297,15	R\$ 6.612,01	R\$ 6.942,61	7.289,74	R\$ 7.654,23	8.036,94
		R\$ 5.698,75							R\$		R\$
			R\$ 5.983,69	R\$ 6.282,87	R\$ 6.597,01	R\$ 6.926,87	R\$ 7.273,21	R\$ 7.636,87	8.018,71	R\$ 8.419,65	8.840,63
		R\$ 6.268,62							R\$		R\$
			R\$ 6.582,05	R\$ 6.911,15	R\$ 7.256,72	R\$ 7.619,55	R\$ 8.000,53	R\$ 8.400,56	8.820,59	R\$ 9.261,62	9.724,70

K	L	M	N	O
R\$ 7.671,62	R\$ 8.055,20	R\$ 8.457,96	R\$ 8.880,86	R\$ 9.324,90

R\$ 8.438,78	R\$ 8.860,72	R\$ 9.303,76	R\$ 9.768,95	R\$ 10.257,39
R\$ 9.282,66	R\$ 9.746,79	R\$ 10.234,13	R\$ 10.745,84	R\$ 11.283,13
R\$ 10.210,93	R\$ 10.721,47	R\$ 11.257,55	R\$ 11.820,42	R\$ 12.411,45

**ANEXO III**  
**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**ESTÁGIO PROBATÓRIO**

<b>IDENTIFICAÇÃO</b>			
Nome: _____		Matrícula: _____	
Lotação: _____		Emprego: _____	
Chefia Imediata: _____			
Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____			
<b>CONCEITUAÇÃO</b>			
Com base no quadro abaixo, preencha os campos denominados conceitos			
<b>ÓTIMO – (O)</b>	<b>BOM (B)</b>	<b>REGULAR (R)</b>	<b>DEFICIENTE (D)</b>
<b>Fatores</b>			<b>Conceito</b>
<b>Idoneidade Moral</b> Tem por finalidade analisar a conduta ética, social e o cuidado que o empregado dispensa aos recursos financeiros e materiais postos sob sua responsabilidade, inclusive à luz do disposto na LRF sobre equilíbrio fiscal e patrimonial.			(____)
<b>Disciplina</b> Destina-se a verificar o cumprimento, pelo empregado, dos horários estabelecidos pela Administração para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.			(____)
<b>Assiduidade</b> Tem por finalidade verificar a frequência do empregado ao local de trabalho.			(____)
<b>Dedicação ao Serviço</b> Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo empregado, inclusive os previstos na LRF.			(____)
<b>Eficiência</b> Visa analisar e mensurar a capacidade do empregado em obter resultados positivos (fazer mais com menos) no desempenho de suas funções.			(____)
<b>Resultado Final</b>			
<b>TOTAL GERAL DE PONTOS</b>			(____)
<b>CONCEITO FINAL DE AVALIAÇÃO</b>			(____)

Santa Bárbara d'Oeste, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_

Comissão de Avaliação de Estágio Probatório:

---

---

---

---

---

**ANEXO IV**  
**Ponderação para a Avaliação de Desempenho**

<b>FATORES / CONCEITO</b>	<b>PESO POR FATOR (%)</b>
Idoneidade Moral	30
Disciplina	15
Assiduidade	10
Dedicação ao Serviço	20
Eficiência	25
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**ANEXO V**  
**Pontuação Atribuída aos Fatores de Desempenho**

<b>FATORES CONCEITO</b>	<b>DEFICIENTE “D”</b>	<b>REGULAR “R”</b>	<b>BOM “B”</b>	<b>ÓTIMO “O”</b>
Idoneidade Moral	37	75	112	150
Disciplina	19	37	56	75
Assiduidade	12	25	37	50
Dedicação ao Serviço	25	50	75	100
Eficiência	31	62	94	125
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>249</b>	<b>374</b>	<b>500</b>

**ANEXO VI**  
**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO/ AVALIAÇÃO**  
**FUNCIONAL**

<b>IDENTIFICAÇÃO</b>			
Nome: _____		Matrícula: _____	
Lotação: _____		Emprego: _____	
Chefia Imediata: _____			
Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____			
<b>CONCEITUAÇÃO</b>			
Com base no quadro abaixo, preencha os campos denominados conceitos			
<b>ÓTIMO (O)</b>	<b>BOM (B)</b>	<b>REGULAR (R)</b>	<b>DEFICIENTE (D)</b>
<b>Fatores</b>			<b>Conceit o</b>
<b>Qualidade do Trabalho</b> Objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do empregado aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, produtividade, confiabilidade, clareza, ordem, organização e boa apresentação das tarefas executadas pelo empregado.			(____)
<b>Pontualidade</b> Destina-se a verificar o cumprimento, pelo empregado, dos horários estabelecidos pela Administração para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.			(____)
<b>Assiduidade</b> Tem por finalidade verificar a frequência do empregado ao local de trabalho.			(____)
<b>Responsabilidade</b> Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo empregado, inclusive os previstos na LRF.			(____)
<b>Relacionamento Interpessoal</b> Visa analisar o relacionamento do empregado com colegas, chefes e o público em geral.			(____)
<b>Zelo pelos Recursos Financeiros e Materiais</b> Tem por finalidade analisar o cuidado que o empregado dispensa aos recursos financeiros e materiais postos sob sua responsabilidade, inclusive à luz do disposto na LRF sobre equilíbrio fiscal e patrimonial.			(____)
<b>Iniciativa</b> Objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual			(____)

ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e nas rotinas a que vem sendo submetido.	
<b>Criatividade</b> Procura analisar a capacidade do empregado de desenvolver novos padrões de pensamento, Ter idéias originais e propor soluções alternativas aos problemas surgidos no trabalho. Um dos aspectos valorizados deve ser o relativo a propostas e contribuições para o equilíbrio fiscal do Município.	(_____)
<b>Cooperação</b> Destina-se a analisar o interesse e a predisposição do empregado em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.	(_____)
<b>Resultado Final</b>	
<b>TOTAL GERAL DE PONTOS</b>	(_____)
<b>CONCEITO FINAL DE AVALIAÇÃO</b>	(_____)

Santa Bárbara d'Oeste, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_

Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANEXO VII**  
**Ponderação para a Avaliação de Desempenho**

<b>FATORES / CONCEITO</b>	<b>PESO POR FATOR (%)</b>
Qualidade do Trabalho	25
Pontualidade	5
Assiduidade	5
Responsabilidade	15
Relacionamento Interpessoal	10
Zelo pelos Recursos Financeiros e Materiais	5
Iniciativa	15
Criatividade	10
Cooperação	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**ANEXO VIII**  
**Pontuação Atribuída aos Fatores de Desempenho**

<b>FATORES CONCEITO</b>	<b>DEFICIENTE “D”</b>	<b>REGULAR “R”</b>	<b>BOM “B”</b>	<b>ÓTIMO “O”</b>
Qualidade do Trabalho	56	112	169	225
Pontualidade	11	23	34	45
Assiduidade	11	23	34	45
Responsabilidade	33	66	100	135
Relacionamento Interpessoal	22	45	68	90
Zelo pelo Material	11	23	34	45
Iniciativa	34	67	101	135
Criatividade	22	45	68	90
Cooperação	22	45	68	90
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>449</b>	<b>676</b>	<b>900</b>

### **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Solicitamos a Vossas Excelências as medidas necessárias, dentro da legislação pertinente, para que o Projeto de Lei Complementar do Plano de Cargos e Salários do DAE seja aprovado.

Justificamos que o presente pleito é imprescindível para que o DAE possa efetuar as adequações necessárias o mais urgente possível, tendo em vista vários inquéritos e ofícios do Poder Judiciário (Ministério Público e Ministério Público do Trabalho) cobrando uma urgente adequação no quadro de empregados da Autarquia.

Ressaltamos que na última semana o Ministério Público e o Ministério Público do Trabalho, através de ofícios, cobraram o envio imediato do presente projeto a esta casa.

Sem outro particular para o momento, reiteramos nossos protestos de elevada consideração.

Atenciosamente,

Mario Celso Heins  
Prefeito Municipal