

Santa Bárbara d'Oeste, 10 de dezembro de 2009.

Ofício nº 827/2009 - SNJ

Ref: Envio de Projeto de Lei Complementar.

Excelentíssimo Senhor
Anízio Tavares da Silva.
DD Presidente
Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste.

Excelentíssimo Senhor Presidente:

Sirvo-me do presente para, em conformidade com o disposto no artigo 39 da Lei Orgânica Municipal, encaminhar a essa Casa Legislativa o anexo Projeto de Lei Complementar que "*Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Santa Bárbara d'Oeste.*"

Tratando-se de matéria de relevante interesse público, solicitamos que referido Projeto de Lei Complementar seja apreciado sob o regime de urgência, em consonância com o art. 45 da Lei Orgânica Municipal, e ao final aprovado.

Aproveitamos a oportunidade para renovar a Vossa Excelência e demais nobres Vereadores, os nossos mais sinceros protestos de estima, consideração e apreço.

MÁRIO CELSO HEINS
Prefeito Municipal

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 30/2009.

“Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Santa Bárbara d’Oeste.”

MÁRIO CELSO HEINS, Prefeito do Município de Santa Bárbara D’Oeste, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Empregos, Carreiras e Salários com as seguintes finalidades:

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

Art. 2º Para os efeitos deste Plano de Carreiras e Salários considera-se:

- I – Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo ou emprego público, provido mediante concurso público;

II – Emprego: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, regido pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho;

III – Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores, no emprego do servidor;

IV – Padrão: 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 de capacitação, representado por letras.

V – Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro superior, na Tabela Salarial;

VI – Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro superior, na Tabela de Salarial;

VII – Grupo: conjunto de empregos vinculados a uma mesma Tabela Salarial;

VIII – Salário base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do emprego, de acordo com o Nível e Grau;

IX – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do emprego composto pelo salário base acrescido das demais vantagens estabelecidas em lei.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE EMPREGOS

Art. 3º O Quadro de Empregos com as respectivas denominações, quantitativos, grupos salariais e exigências de ingresso, é o constante do Anexo I desta Lei.

§ 1º A formação em nível técnico ou superior será especificada em edital de concurso, conforme as atribuições, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 2º A experiência profissional, quando exigida, será de no mínimo 1 ano.

§ 3º Os concursos públicos para o provimento dos empregos abrangidos por esta Lei serão voltados a suprir as necessidades da Prefeitura Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos no Anexo I desta Lei, nas seguintes hipóteses:

I – especialidade médica;

II – especialidade de engenharia.

§ 4º Os concursos públicos poderão destinar vagas por conhecimentos e/ou habilitações específicas.

§ 5º A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera estabilidade no órgão, lotação ou função específica.

Art. 4º Os empregos dos quadros de empregos desta Lei 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 emprego.

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

Parágrafo único. Terão exercício exclusivamente no âmbito do Sistema Municipal de Educação:

I – Agente de Administração Escolar;

II – Agente de Organização Escolar;

III – Agente de Serviços Escolares;

IV – Monitor de Creche.

CAPÍTULO III

DA REMUNERAÇÃO

Art. 6º O profissional será remunerado de acordo com o salário-base definido nas Tabelas Salariais constantes do Anexo III, conforme o Nivel e Grau que esteja posicionado na carreira.

§ 1º As Tabelas Salariais do Anexo III estão fixadas de acordo com a jornada padrão de cada cargo definida no Anexo II.

§ 2º As demais jornadas diferenciadas devem ser remuneradas proporcionalmente.

Art. 7º Ficam criados os adicionais:

I – Motorista de Ambulância: adicional de 15% sobre o salário base, para os motoristas que forem designados para conduzir veículos de urgência e emergência médica, desde que tenham habilitação adequada e curso específico;

II – Motorista Escolar: adicional de 15% sobre o salário base, para os motoristas que forem designados para conduzir veículos de transporte escolar, desde que tenham habilitação adequada e curso específico.

Parágrafo único. Os adicionais criados por este artigo são devidos apenas enquanto o servidor estiver designado para as atividades descritas, inclusive para o pagamento de férias e décimo-terceiro, cessando o seu pagamento se o servidor perder a designação.

Art. 8º A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no artigo 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título, inclusive nos casos de acúmulo de empregos públicos.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA

Art. 9º A jornada de trabalho dos servidores é a definida no Anexo II.

§ 1º A jornada definida no Anexo II pode ser reduzida por ato do Prefeito Municipal, mediante requerimento do servidor, se não prejudicar o bom funcionamento da administração.

§ 2º O regime de cumprimento da jornada do Monitor de Creche será adequado ao horário de funcionamento das unidades e disciplinado por ato do Secretário Municipal de Educação, que poderá atribuir tempo destinado a atividades de planejamento pedagógico, avaliação e de execução de projetos pedagógicos.

Art. 10 Os cargos correspondentes a profissões regulamentadas terão sua jornada de trabalho adequada aos regulamentos da respectiva profissão e perceberão salário proporcional à sua jornada de trabalho.

Parágrafo único Decreto do Poder Executivo Municipal definirá o rol de cargos com jornada diferenciada a que se refere o “caput” do artigo.

Art. 11 Os servidores poderão trabalhar em regime de plantão diurno e/ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, desde que respeitada a jornada mensal.

Parágrafo único. São admitidas variações de jornada mensal e semanal no regime de plantão, sujeitas à compensação no período subsequente.

Art. 12 O acúmulo de empregos públicos autorizados pela Constituição Federal é admitido quando a somatória das jornadas do emprego no Poder Executivo Municipal com o outro emprego público, municipal ou não, não ultrapassar 64 (sessenta e quatro) horas semanais.

CAPÍTULO V

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 13 A Evolução Funcional ocorrerá mediante as seguintes formas:

I – Progressão Horizontal; e

II – Progressão Vertical.

Art. 14 A Evolução Funcional somente se dará de acordo com os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal e a previsão orçamentária de cada ano e disponibilidade financeira, que deverá assegurar recursos suficientes para:

I – Progressão Vertical de 5% dos servidores do quadro, a cada processo; e

II – Progressão Horizontal de 20% dos servidores do quadro, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à Progressão Vertical e à Progressão Horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária.

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

§ 3º Eventuais sobras poderão ser utilizadas na Evolução Funcional dos empregos que tiverem mais servidores habilitados.

Art. 15 Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, tendo seus efeitos financeiros em março de cada exercício.

§ 1º Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando a média das notas obtidas nas Avaliações de Desempenho no decorrer do interstício.

§ 2º Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I – tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;
- II – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- III – maior tempo de efetivo exercício no emprego.

Art. 16 O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I – será contado a partir de 1º de março do ano em que se deu o efeito financeiro da última progressão;

II – somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente; e

b) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses, ininterruptos ou não.

§ 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 no Poder Executivo municipal.

Art. 17 A nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança no âmbito da Prefeitura Municipal não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional e nem a realização de Avaliação de Desempenho, que deverá considerar as atribuições assumidas.

Art. 18 Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, com os seguintes membros escolhidos entre os servidores do quadro permanente, nomeados pelo Prefeito:

I – 2 (dois) membros da Secretaria Municipal de Administração;

II – 1 (um) membro da Secretaria Municipal de Educação;

III – 1 (um) membro da Secretaria Municipal de Saúde;

IV – 1 (um) membro da Guarda Civil Municipal;

V – 1 (um) membro da Secretaria Municipal de Finanças.

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

§ 2º Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

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

II – avaliar a pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional; e

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

§ 3º 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 e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões; e

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

Art. 19 São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do artigo anterior:

I – o recurso deve ser protocolizado em até 05 (cinco) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

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

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

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

b) houver sido manifestamente injusta;

c) houver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art. 20 A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para o outro imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Art. 21 Está habilitado à Progressão Vertical o servidor que:

I – não estiver em estágio probatório;

II – tiver exercido as atribuições do emprego pelo interstício de 02 anos no Nível em que se encontra;

III – não tiver cometido falta grave no interstício;

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

V – não possuir, durante o interstício, mais de:

a) 15 ausências, exceto nos casos de falta legais definidas na Consolidação das Leis Trabalhistas; ou

b) 10 faltas não justificadas;

c) 25 atrasos não justificados.

VI – que tiver pelo menos uma das qualificações exigidas no Anexo IV, observado o disposto no artigo seguinte.

Parágrafo único. A média a que se refere o inciso IV do “caput” deste artigo:

I – é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, de cada Emprego;

II – não pode ser inferior a 70 pontos.

Art. 22 A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, disposta no Anexo IV, pode ser obtida mediante:

I – Graduação;

II – Titulação;

III – Capacitação.

§ 1º A Graduação e a Titulação:

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II – têm validade indeterminada para os fins desta Lei;

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.

§ 2º A Capacitação:

I – deve ser previamente aprovada pela Secretaria Municipal de Administração;

II – deve ser utilizada em no máximo 5 anos, contados da data do certificado de conclusão até da data dos efeitos financeiros da progressão;

III – pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas as cargas horárias mínimas por curso:

a) 20 horas, para os empregos cuja exigência de ingresso seja nível fundamental;

b) 40 horas, para os demais empregos.

IV – não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§ 3º 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.

§ 4º A Qualificação deve ser pertinente com as atribuições do cargo, exceto no caso de graduação de Nível Médio.

§ 5º A Progressão Vertical do Monitor de Creche para o Nível II exige a graduação superior em Pedagogia.

Seção III

Da Progressão Horizontal

Art. 23 A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para o outro imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante Avaliação de Desempenho.

Art. 24 Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

I – não estiver em estágio probatório;

II – houver exercido as atribuições do emprego pelo interstício de 02 anos no Grau em que se encontra;

III – não tiver cometido falta grave no interstício;

IV – não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

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

VI – não possuir, durante o interstício, mais de:

a) 15 ausências, exceto nos casos de falta legais definidas na Consolidação das Leis do Trabalho; ou

b) 10 faltas não justificadas;

c) 25 atrasos não justificados.

Parágrafo único. A média a que se refere o inciso V do “caput” deste artigo:

I – é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, de cada emprego;

II – não pode ser inferior a 70 pontos.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25 Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorização do profissional, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e de promover a Evolução Funcional.

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

Art. 26 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.

Art. 27 A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do Servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Progressão Horizontal, compreendendo:

I – Evolução da Qualificação;

II – Avaliação Funcional; e

III – Assiduidade.

§ 1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do Servidor, nos processos de Avaliação Funcional e será pontuada conforme regulamento, vedada a utilização de curso pertinente à Progressão Vertical.

§ 2º Os cursos referidos no parágrafo anterior poderão ser de indicação da Prefeitura ou de livre iniciativa.

§ 3º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que estiver em exercício.

§ 4º A Assiduidade será mensurada anualmente, pontuando conforme Regulamento as faltas e os atrasos.

Art. 28 O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da data de publicação desta Lei, observando-se:

I – serão avaliados os servidores que tenham no mínimo 4 meses de trabalho consecutivos no Poder Executivo, no decorrer do período avaliado;

II – a Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, assim considerado aquele que, legalmente, executa a coordenação e liderança sobre o avaliado;

III – o servidor será avaliado pela chefia cujo vínculo seja de maior tempo, no decorrer do período avaliado;

IV – na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior;

V – o servidor deve ter ciência de sua Avaliação de Desempenho, mas o desconhecimento não impede a sua avaliação.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Das Disposições Transitórias

Art. 29 Ficam os empregos constantes do anexo III da lei municipal 1.951 de 15 de outubro de 1991, devidamente alterados e renomeados, na conformidade do Anexo V desta Lei, observada as seguintes regras:

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

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

§ 1º os grupos salariais, as exigências de ingresso e as quantidades de cada emprego, seguirão o disposto no anexo I desta Lei.

§ 2º os valores e faixas salariais de cada grupo, seguirão o disposto no anexo III deste diploma legal.

Art. 30 Os atuais ocupantes dos empregos públicos são enquadrados:

I – nos empregos definidos pelo Anexo III, considerando o emprego ocupado na data da promulgação desta Lei;

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

III – no Grau correspondente ao salário que seja idêntico ou imediatamente superior ao salário percebido na data do enquadramento.

§ 1º O servidor que, pelas regras do “caput” deste artigo, for enquadrado no Nível I, tem assegurada a manutenção do Grau ocupado na data da publicação desta Lei, caso esta seja mais vantajosa que a aplicação da norma do inciso II do “caput” deste artigo

§ 2º Os monitores de creche que possuam diploma de Graduação Superior de Licenciatura Plena, Pedagogia ou Normal Superior, na data da publicação desta Lei serão enquadrados no Nível II.

Art. 31 O prazo para o enquadramento dos servidores é de até 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta Lei.

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

Art. 32 O Quadro Suplementar é o constante do Anexo VI desta Lei, ao qual aplicam-se as normas deste Plano de Carreiras e Salários, inclusive quanto à Evolução Funcional.

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

§ 2º Ficam extintos os empregos do Quadro Suplementar que estiverem vagos na data da publicação desta Lei.

§ 3º Os titulares de empregos do Quadro Suplementar são remunerados pelas Tabelas de Salário desta Lei, conforme correspondência estabelecida no Anexo VI.

Art. 33 Os cargos do Anexo VII ficam extintos na data da publicação desta Lei.

Seção II

Das Disposições Gerais

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

Art. 35 Esta lei consolida os empregos permanentes da administração direta do Poder Executivo do Município de Santa Bárbara d'Oeste, inclusive aqueles criados pela legislação que disciplina o Sistema Municipal de Educação.

Parágrafo único. Qualquer emprego de provimento por concurso público não mencionado pelos Anexos I, V, VI e VII e que tiver sido criado anteriormente a esta Lei deve ser extinto na vacância.

Art. 36 Fica extinto o adicional por tempo de serviço criado pela Lei nº 1.746, de 12 de maio de 1988, respeitados os direitos adquiridos.

§ 1º Antes do enquadramento dos servidores no Plano de Carreira aprovado por esta Lei, será concedido aos que estiverem em período aquisitivo, no mês da publicação desta Lei, o adicional por tempo de serviço, na proporção mesal adquirida por efetivo exercício prestado até aquele período.

§ 2º Após a concessão determinada no parágrafo anterior, todos os valores pagos a título de adicional por tempo de serviço serão convertidos para valor nominal a ser pago ao servidor, em caráter pessoal em rubrica própria no mês seguinte ao da vigência desta Lei.

§ 3º Os valores nominais determinados no parágrafo anterior, sofrerão os mesmos reajustes atribuídos à remuneração por inerência da data base.

§ 4º Após os procedimentos dos parágrafos anteriores deste artigo, fica vedada a concessão de novos adicionais por tempo de serviço.

§ 5º Ficam, as determinações dispostas neste artigo, extensivas aos servidores do quadro funcional, do Magistério Público Municipal, da Secretaria Municipal de Educação, do Departamento de Água e Esgoto – DAE, da Secretaria Municipal de Segurança, Trânsito e Defesa Civil.

Art. 37 Os cargos de Agente Comunitário da Saúde e de Agente de Controle de Endemias serão contratados mediante processo seletivo, aplicando-se o art. 198, §§ 4º a 6º da Constituição Federal e dispositivos da Lei Federal nº 11.350 de 05 de outubro de 2006.

Parágrafo único. O regime jurídico dos cargos mencionados no “caput” será o celetista, derogado parcialmente nas normas pertinentes à estabilidade e concurso público, nos termos da Constituição e legislação federal.

Art. 38 Os servidores serão aposentados compulsoriamente aos 70 anos de idade conforme artigo 40 parágrafo 1º § II da Constituição Federal.

Art. 39 As despesas decorrentes da presente Lei correrá à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 40 O Poder Executivo Municipal poderá editar Decreto para regulamentar o Capítulo VI - da avaliação de desempenho, deste diploma legal.

Art. 41 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente, os artigos 40, 41 e 42, incluindo seus parágrafos, e o anexo IV da lei municipal nº. 1.951 de 15 de outubro de 1991.

Santa Bárbara D'Oeste, 10 de dezembro de 2009.

MÁRIO CELSO HEINS
Prefeito Municipal

ANEXOS

ANEXO I - QUADRO DE EMPREGOS.

ANEXO II – ATRIBUIÇÕES.

ANEXO III - TABELAS SALARIAIS.

ANEXO IV - EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA PROGRESSÃO VERTICAL.

ANEXO V - TABELA DE CONVERSÃO DE EMPREGOS.

ANEXO VI - QUADRO SUPLEMENTAR DE EMPREGOS.

ANEXO VII - EMPREGOS EXTINTOS.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O presente Projeto de Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Carreiras e Salários dos Servidores do Município de Santa Bárbara d'Oeste.

Tal iniciativa racionaliza a estrutura de cargos, providos por meio de concurso público, e carreiras, reconhecendo e valorizando o servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional, estimulando-o ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

A presente propositura cria mecanismos para a evolução funcional do servidor, o que ocorrerá de acordo com os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal e a previsão orçamentária de cada ano e disponibilidade financeira.

Esclareço que a iniciativa soluciona, sobremaneira, os problemas jurídicos impostos pela atual legislação, inclusive em demandas junto ao Ministério Público Estadual.

Desta forma, pela relevância da matéria, encaminhamos às Vossas Excelências o presente Projeto de Lei Complementar, aguardando dos nobres Edis sua apreciação, sob o regime de urgência, e respectiva aprovação.

Atenciosamente,

MÁRIO CELSO HEINS
Prefeito Municipal