



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

LEI COMPLEMENTAR Nº 62 DE 22 DE JUNHO DE 2016.

“Dispõe sobre a Reorganização do Plano de Carreiras e o Sistema de Avaliação Funcional dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Agudos e dá providências correlatas”.

EVERTON OCTAVIANI, Prefeito Municipal de Agudos, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta lei reorganiza e disciplina o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Agudos.

§1º - Considera-se carreira, para as fins desta lei, a estrutura organizada para os fins de garantir ao servidor o direito à progressão salarial dependente de avaliação funcional periódica.

§2º - Para os fins de viabilização do processo de avaliação funcional periódica fica instituído o SAF- Sistema de Avaliação Funcional dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Agudos.

§3º - Consideram-se Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal, para os fins desta Lei, os ocupantes de cargos efetivos regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Município de Agudos a que se refere a Lei nº 2.103, de 29 de agosto de 1989.

§4º - Não se aplicam as disposições desta lei aos ocupantes de cargos da carreira do Magistério Público Municipal, cuja carreira será regida por lei específica.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Art. 2º - A Avaliação funcional dos servidores do Quadro Geral de Pessoal do Município de Agudos, voltada ao alcance da eficiência e qualidade do serviço público municipal, dar-se-á periodicamente, após o período de estágio probatório e destinar-se-á à progressão salarial decorrente da evolução funcional do servidor.

§1º - O estágio probatório e as avaliações de desempenho necessárias à aferição da aptidão do servidor são regidos por lei específica.

§2º - Aplicam-se as disposições desta lei somente aos servidores já aprovados em estágio probatório.

Capítulo II

Do Desenvolvimento na Carreira

Seção I

Da Progressão Funcional

Art. 3º - O desenvolvimento profissional na carreira se dará pelo instituto da Progressão Funcional a cada interstício de 05 (cinco) anos no percentual de 3% para cada nível da tabela salarial, e, ocorrerá através das seguintes modalidades:

- I - Progressão por Avaliação de Desempenho;
- II - Progressão por Aperfeiçoamento Educacional.

Seção II

Da Progressão por Avaliação de Desempenho

Art. 4º - A coordenação geral dos procedimentos para avaliação funcional dos servidores incumbe à Secretaria Municipal de Finanças, que fornecerá todo apoio material e técnico, programas de treinamento e meios necessários ao seu desenvolvimento, bem como dará o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir dos resultados obtidos.

§1º - Para fins de execução dos procedimentos de que trata o "caput" deste artigo, será constituída uma COMISSÃO PARITÁRIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, composta inicialmente por 06 (seis membros), com 03 (três) dos quais designados diretamente pelo Chefe do Executivo e os outros 03 (três) eleitos pelos



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

servidores municipais, devendo necessariamente um deles ser escolhido no âmbito da área de Saúde, outro no âmbito da área de Obras e um oriundo da área da Administração Municipal.

§2º - Sempre que houver eventual mudança na dicotomia das habituais secretarias e/ou áreas de atuação dos diversos serviços municipais, deverão ocorrer necessários acréscimos no número de integrantes dessa Comissão, com a ocorrência de designação de representantes pelo Executivo de um lado e eleições pelos servidores da área por outro, visando sempre a necessária manutenção da paridade que a reveste de requisito elementar e básico de funcionamento e perfeito desenvolvimento das atividades inerentes.

§3º - Após os procedimentos iniciais de designação e escolha dos integrantes dessa COMISSÃO PARITÁRIA, seus membros serão devidamente nomeados por Portaria do Chefe do Executivo, com mandato de três anos e admitidas eventuais reconduções.

§4º - Dentre outras atribuições inerentes ao desenvolvimento das atividades pertinentes às Avaliações de Desempenho, compete ainda à COMISSÃO PARITÁRIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO elaborar e cumprir seu Regimento Interno de Funcionamento, inclusive suas eventuais e necessárias alterações.

§5º - Para agilizar a consecução das atividades de coleta de dados de avaliação de desempenho funcional junto às inúmeras chefias imediatas existentes nos quadros do serviço público municipal, os membros da COMISSÃO poderão atuar divididos em duplas paritárias, ampliando a capacidade inicial de coleta das informações anuais, sempre que possível respeitada uma composição que privilegie a classe de origem dos membros eleitos diretamente pelos servidores.

Art. 5º - Cabe à Secretaria Municipal de Administração e Finanças :

- I. preparar os processos de avaliação;
- II. fornecer material e orientações;
- III. realizar o preenchimento dos formulários, retornando-os aos avaliadores, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros, bem como dar seu cabível encaminhamento;
- IV. ratificar os pontos atribuídos;



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

V. emitir parecer sobre o resultado do processo de avaliação para fins de nortear ações administrativas tendentes ao alcance da qualidade do serviço público municipal;

VI. estabelecer programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade do serviço municipal;

VII. participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 6º – Cabe à Comissão Paritária de Acompanhamento da Performance Profissional constituída :

I – preencher os formulários de acompanhamento, atribuindo a respectiva pontuação;

II – totalizar os pontos atribuídos;

III – cumprir as demais medidas necessárias à consecução do acompanhamento.

Sub-seção I

Da Avaliação Anual de Desempenho

Art. 7º – O Acompanhamento funcional para fins de progressão dar-se-á durante todo o ano referência e a formalização da avaliação de desempenho dar-se-á durante o último trimestre do mesmo, tendo como base para pontuação de fatores o desempenho do servidor no exercício das atribuições de seu cargo efetivo ou função.

Art. 8º- A avaliação anual de desempenho de que trata o artigo anterior compreende a análise:

I – da Ficha Funcional do Servidor, observado o anexo I;

II – da Aferição de Quesitos Profissionais Qualitativos realizada, separadamente, pela Chefia Imediata e pela Comissão Paritária, observado o anexo II.

Sub-Seção II



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Da Aferição da Ficha Funcional do Servidor

Art. 9º – A aferição da Ficha Funcional do servidor para fins da avaliação de que trata esta lei será realizada pelo Departamento de Recursos Humanos e terá pontuação máxima pré-estabelecida de 12 (doze) pontos, dos quais serão deduzidos:

I – 3 (três) pontos a cada penalidade de advertência decorrente de regular processo administrativo-disciplinar;

II – 7 (sete) pontos a cada penalidade de suspensão decorrente de regular processo administrativo-disciplinar;

III – 5 (cinco) pontos a cada 30 (trinta) dias de licenças a que se referem os incisos I, II, VI, VII, X, XI e XIII do artigo 78 da Lei nº 2.103, de 29 de agosto de 1989;

§1º - Não será computada, para fins de avaliação, a pontuação resultante da análise da ficha funcional do servidor quando não alcançar, no mínimo, 6 (seis) pontos.

§2º - A avaliação de que trata esta seção formalizar-se-á através da análise da Ficha Funcional do servidor - Anexo I desta Lei Complementar e seus resultados transportados para o formulário constante do Anexo III.

Sub-seção III

Da Aferição de Quesitos Profissionais Qualitativos

Art. 10 – A aferição anual de quesitos profissionais qualitativos, realizada pela Chefia Imediata e pela Comissão Paritária constituída considerará os seguintes fatores:

I – Relacionamento Interpessoal;

II – Iniciativa e Criatividade;

III – Dedicção e Compromisso;

IV – Qualidade.

§1º - Os fatores constantes dos incisos I a IV serão aferidos, a cada ano de efetivo exercício no cargo, conforme questionários de quesitos profissionais qualitativos, preenchidos pela chefia imediata e pela comissão paritária de acompanhamento da performance profissional.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

§2º - A chefia imediata e a comissão paritária procederão à aferição dos quesitos em questionários separados, conforme anexo II, e o resultado da aferição, para fins de pontuação final, consistirá na média aritmética simples de ambos os resultados.

§ 3º - A avaliação dos quesitos profissionais qualitativos, relacionados a fatores, considerará:

I – Relacionamento Interpessoal: Lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo.

II – Iniciativa e Criatividade: Tomar iniciativa e criar ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da Instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.

III – Dedicção e Compromisso: Aplicar-se no desenvolvimento dos trabalhos com disponibilidade, responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo e visão global da Instituição, enfatizando o cumprimento das metas de trabalho e da missão institucional.

IV – Qualidade: Realização do trabalho com planejamento, organização e de acordo com os padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e buscando sempre a eficiência na utilização dos recursos disponíveis e a satisfação do usuário do serviço prestado.

Art. 11 – A avaliação dos fatores se dará no próprio questionário de avaliação, devendo os avaliadores anotar a pontuação referente, atentando para a circunstância de que o que foi assinalado em um não venha a conflitar com outro já avaliado, respeitando-se a devida harmonia e equilíbrio, necessários ao julgamento.

§ 1.º - Para cada fator serão utilizados 5 (cinco) quesitos, conforme dispuser o questionário, devendo o avaliador atribuir a cada quesito de 0 (zero) a 5 (cinco) pontos, conforme o grau de atendimento, observada a graduação disposta no anexo II.

§ 2º – Ao final, deverão preencher o relatório de avaliação com a média dos pontos obtidos, assinar e anotar o número de sua cédula de identidade ou registro funcional.

Art. 12 - A Aferição anual de quesitos qualitativos poderá resultar numa pontuação máxima de 25 (vinte e cinco) pontos e seu resultado será somado ao obtido na análise da Ficha de Avaliação Funcional para fins de obtenção da pontuação anual total da avaliação de desempenho.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Parágrafo Único - Somente serão considerados para fins de cálculo da média os questionários de aferição de quesitos em que o servidor obtiver o mínimo de 15(quinze) pontos.

Sub-Seção IV

Do Resultado da Avaliação Anual de Desempenho

Art. 13- O resultado de cada avaliação anual de desempenho consistirá na soma das pontuações obtidas da aferição da ficha funcional do servidor e da média da aferição de quesitos profissionais qualitativos, nos termos das seções anteriores.

Parágrafo Único: O resultado de que trata o *caput* será anotado em formulário específico constante do Anexo III, que será utilizado para aferição do resultado médio das avaliações anuais e para conclusão quanto ao direito à progressão salarial quinquenal do servidor.

Art. 14 - Após a data de divulgação do resultado de cada avaliação anual de desempenho, o servidor terá o prazo improrrogável de 10 (dez) dias úteis para apresentação, por escrito, de recurso fundamentado.

§ 1.º - Para apreciação do recurso, o Departamento de Recursos Humanos poderá convocar o servidor para ser ouvido, juntamente com os avaliadores.

§ 2.º - Passados 3 (três) dias da determinação da convocação, caso não seja encontrado o servidor avaliado, o Departamento de Recursos Humanos publicará, na imprensa oficial, por uma única vez, sua convocação, que produzirá os efeitos da convocação pessoal.

§ 3.º - Caso o servidor avaliado, ao ser convocado, não compareça ao local na data e horário para sua manifestação, estará automaticamente concordando com o resultado anteriormente divulgado, que restará mantido.

§ 4º - A decisão final do recurso caberá ao Secretário de Administração.

Art. 15 - Os prazos previstos nesta seção começam a correr a partir da data da cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

§ 1.º - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2.º - Os prazos contam-se em dias corridos.

Art. 16 – Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos não serão prorrogados.

Art. 17 – Os resultados dos processos de acompanhamento performático-profissional serão, em todos os casos, homologados pelo Prefeito Municipal ou pelo Secretário de Administração e Finanças.

Art. 18 - Para fins de acompanhamento periódico de desempenho a que se refere o inciso I do artigo 3º somente será avaliado o servidor que, no período base de avaliação contar com, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício.

Sub-Seção V

Da Apuração das Médias das Avaliações de Desempenho e da Progressão Salarial Quinquenal

Art. 19 - As pontuações obtidas pelo servidor em cada processo anual de acompanhamento constantes do Anexo III serão anotadas em Ficha de Acompanhamento Avaliativo constante do Anexo IV para fins de Progressão Salarial e utilizadas para fins de parecer conclusivo acerca desta.

§1º - Realizadas e anotadas as pontuações dos processos anuais de Avaliação de Desempenho, a Secretaria Municipal de Administração e Finanças aferirá a média aritmética simples dos últimos cinco processos, conforme constante do Anexo IV desta Lei.

§2º - Da média a que se refere o caput será possível aferir se o servidor cumpre os requisitos necessários à progressão salarial.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Art. 20 : Fará jus à progressão salarial o servidor cuja média aritmética a que se refere o §2º do artigo anterior alcançar o mínimo de 21 (vinte e um) pontos, desde que não excluído o direito na forma desta lei.

§1º- A progressão salarial de que trata esta lei consiste no enquadramento do servidor no nível imediatamente superior da tabela de vencimentos e dar-se-á, satisfeitos os requisitos, quando cumprido o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício contados da data do enquadramento anterior.

§2º - É facultado ao servidor o direito de pleitear a progressão salarial nos anos imediatamente seguintes ao vencimento do interstício mínimo de que trata o parágrafo anterior, quando naquele prazo, não atingir as condições e requisitos necessários à aquisição do direito;

§3º - Na hipótese do parágrafo anterior, para fins de análise da média representativa das condições necessárias à progressão, será considerado o interstício mínimo acrescido da quantidade de exercícios imediatamente seguintes e necessários à obtenção do direito.

§ 4º - Interromper-se-á o interstício de tempo, todo e qualquer afastamento ou licença por prazo igual ou superior a 06 (seis) meses, contínuos ou interpolados, exceto as licenças constantes dos incisos III, IV e VIII, do art. 78 da Lei nº. 2.103, de 29 de agosto de 1989.

Art. 21 - O servidor para fazer jus à progressão salarial, deverá preencher, cumulativamente, durante o período constante do parágrafo 1º do artigo anterior, os seguintes requisitos:

- I- não ter sofrido qualquer tipo de penalidade disciplinar;
- II- possuir os pontos exigidos, nos termos desta Lei;
- III- não ter sido afastado ou licenciado de seu cargo, por mais de 6 (seis) meses, nos termos do § 4º do artigo anterior;



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

IV- Não possuir faltas injustificadas ou contar com até 6 (seis) faltas abonadas anuais durante o interstício a que se refere o parágrafo 1º do artigo anterior;

§1º - Excetuam-se do conceito de frequência, para efeito do disposto no inciso IV deste artigo, as ausências decorrentes de doação de sangue, gala, nojo, convocações do Poder Judiciário e serviços obrigatórios por lei, licenças gestante, paternidade, adotante, acidente de trabalho, doença profissional, compulsórias ou para tratamento da própria saúde em decorrência de tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids) e fibrose cística (mucoviscidose);

§ 2º - Os servidores titulares de cargo designados para o exercício de cargo em comissão ou substituição farão jus à progressão salarial no seu cargo de origem, nos termos deste artigo, mas os benefícios pecuniários somente serão concedidos quando do retorno ao exercício do mesmo.

§ 3º -Na hipótese do parágrafo anterior, as avaliações serão realizadas levando em consideração o exercício do cargo em comissão ou em substituição.

Seção III

Da progressão por Aperfeiçoamento Educacional

Art. 22 – A progressão por Aperfeiçoamento Educacional tem o objetivo de aumentar o grau de escolaridade do quadro de pessoal, ocorrerá a cada 5 anos de efetivo exercício e consistirá no enquadramento do servidor em um nível à frente na tabela de vencimentos a cada grau de ensino concluído pelo servidor, na seguinte conformidade:

I -quando o cargo exigir como requisito mínimo ser alfabetizado ou possuir os anos iniciais do ensino fundamental a mudança de nível se dará, sucessivamente, quando comprovada a conclusão de:



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

- a) ensino fundamental;
- b) ensino médio;
- c) ensino superior.

II – quando o cargo exigir como requisito mínimo ensino fundamental completo a mudança de nível se dará, sucessivamente, quando comprovada a conclusão de:

- a) ensino médio;
- b) ensino superior.

III – quando o cargo exigir como requisito mínimo o ensino médio completo a mudança de nível se dará, sucessivamente, quando comprovada a conclusão de:

- a) ensino superior;
- b) pós-graduação em área correlata à atividade do cargo com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

IV – quando o cargo exigir como requisito mínimo o ensino superior, a mudança de nível se dará, sucessivamente, quando comprovada a conclusão de:

- a) pós-graduação em área correlata à atividade do cargo com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- b) mestrado em área correlata à atividade do cargo;
- c) doutorado em área correlata à atividade do cargo.

§1º – Caberá ao servidor, na medida em que concluir as graduações e pós-graduações, apresentar requerimento ao Departamento de Recursos Humanos acompanhado dos diplomas ou certificados de conclusão dos cursos, para análise e registro do direito à progressão de que trata esta seção.

§2º - Será permitida apenas 1(uma) progressão por nível de graduação satisfeito pelo servidor.

§3º - Exclui o direito à progressão a existência de faltas injustificadas, sendo que deve contar com até 6 (seis) faltas abonadas anuais, durante o interstício a que se refere o *caput*, não consideradas como faltas as ausências decorrentes de doação de sangue, gala, nojô, convocações do Poder Judiciário e serviços obrigatórios por lei, licenças gestante, paternidade, adotante, acidente de trabalho, doença profissional, compulsórias ou para tratamento da própria saúde em decorrência de tuberculose ativa, alienação mental,



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

esclérose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids) e fibrose cística (mucoviscidose).

Art. 23 – A concessão das progressões de que trata o artigo 3º desta lei ficará adstrita à disponibilidade financeira do exercício, a ser avaliada pelo setor competente, tendo por parâmetro os limites de despesa total com pessoal previsto no art. 19, inciso III e art. 20, inciso III, alínea “b” da Lei Federal n.º 101, de 04 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências

§ 1º - Do despacho que indeferir a concessão da progressão pelas razões contidas no *caput* deste artigo deverá constar a justificativa do contador ou de outro servidor responsável.

§ 2º - Cessado o impedimento financeiro, imediatamente serão concedidas as progressões, tendo, os servidores que tiveram o pedido indeferido, prevalência sobre os demais.

Capítulo III

Da Capacitação e Aperfeiçoamento

Art. 24 – A Administração Municipal desenvolverá Programas de Treinamento e Desenvolvimento de RH, visando atender às necessidades organizacionais e individuais com vistas a aumentar a eficiência dos serviços públicos e dos servidores.

Art. 25 - Os cursos e outros eventos de capacitação terão caráter objetivo e prático, sendo ministrados:

- I - diretamente pela Administração, por meio de servidores do quadro;
- II - por meio da contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados na hipótese de impossibilidade de execução do previsto no inciso anterior; ou
- III - frequência do servidor a cursos promovidos por instituições ou profissionais especializados dentro ou fora da circunscrição municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Art. 26 – As direções e chefias de todos os níveis hierárquicos deverão atuar como incentivadoras e corresponsáveis dos Programas de Treinamento e Desenvolvimento de RH :

I -facilitando a participação de seus subordinados nos Programas de Capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos não causem prejuízos ao funcionamento regular dos serviços;

II -desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores, e

III - submetendo-se aos Programas de Capacitação adequados às suas atribuições.

Capítulo IV

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 27–O titular de cargo do enfermeiro que for responsável técnico por unidades de saúde e ou programas regulares de saúde, farão jus ao recebimento de um percentual correspondente a 25% (vinte cinco) do seu vencimento de referência, denominado Adicional de Responsabilidade Técnica de Enfermagem.

Art. 28 –O Chefe do Executivo Municipal regulamentará o processo de acompanhamento da performance profissional de que trata esta lei complementar.

§1º–A primeira progressão salarial por avaliação de desempenho poderá ocorrer, excepcionalmente e desde que satisfeitos os requisitos, após o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício contados a partir de 1º de janeiro de 2.017, hipótese em que serão consideradas três avaliações anuais de desempenho.

§2º. A primeira progressão funcional por aperfeiçoamento educacional poderá ser requerida a partir da vigência desta lei, será objeto de avaliação pela Comissão e concedida a partir de 1º de Janeiro de 2.017 caso seja deferido o pedido.

Art. 29 –O servidor com mais de cinco anos de efetivo exercício, que tenha exercido ou venha a exercer cargo ou função que lhe proporcione remuneração superior à do



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

cargo de que seja titular, ou função para a qual foi admitido, incorporará um décimo dessa diferença, por ano, até o limite de dez.

§ 1º - Fica assegurado ao servidor com menos de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, na data da publicação desta lei, a incorporação proporcional aos seus vencimentos da diferença de que trata o caput, no percentual de 20% (vinte por cento) do décimo por cada ano ou fração superior a 06 meses de efetivo exercício até o limite máximo de 100%;

§2º - Para cálculo da diferença de remuneração será considerado o valor pecuniário resultante da subtração entre vencimentos e/ou salários de cargos ou funções distintos, excluídas quaisquer vantagens pecuniárias.

§ 3º - Para fins da concessão do direito previsto no caput, é assegurado ao servidor o cômputo de tempo de exercício de cargo ou função pública anterior a data da publicação desta lei.

§4º - Para concessão do direito, deve-se considerar o exercício de função pública em sentido amplo a qual proporcione remuneração superior, compreendido também o mandato eletivo.

Art. 30 – Os servidores que incorporaram vantagens previstas em leis anteriores ficarão impedidos de obter progressões ou vantagens instituídas pela presente Lei quando o fundamento para a concessão for o mesmo.

Art. 31 - As despesas decorrentes da execução da presente Lei Complementar serão atendidas por conta das dotações próprias consignadas no orçamento, de acordo com as normas legais vigentes, suplementadas se necessário.

Art.32-O anexo VI da Lei nº 3.030, de 10 de novembro de 1999 passa a fazer parte integrante desta lei, com as alterações e acréscimos constantes do anexo V.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

§1º- Os atuais integrantes do quadro de pessoal a que se refere o artigo 1º desta lei permanecem enquadrados, inicialmente, na mesma referência e no mesmo nível.

§2º- As progressões de que trata esta lei incidirão sobre o valor decorrente do enquadramento a que se refere o *caput*.

Art. 33 – Ficam revogados os artigos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 e 42, todos da Lei nº 3.030, de 10 de novembro de 1999.

Art. 34 - A presente Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Agudos, 22 de Junho de 2016.


EVERTON OCTAVIANI
Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Anexo I

AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Avaliação da Ficha Funcional	
Ano Referência: _____	
Período de Exercício: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____	
Diretoria: _____	
Nome: _____	RG: _____
Cargo: _____	
Faltas não abonadas ou injustificadas: _____	Pontos deduzidos: (a) _____
Advertências: _____	Pontos deduzidos: (b) _____
Licenças sem vencimentos: _____ (dias)	Pontos deduzidos: (c) _____
Pontuação final Ano _____: $(12 - (a+b+c)) =$ _____ *	

* Transportar para o anexo III apenas se alcançado o mínimo de 6 (seis) pontos.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Anexo II

AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Questionário Anual de Aferição de Quesitos Profissionais Qualitativos – Chefia Imediata e Comissão

Avaliador: Chefia Imediata () Comissão ()

Período de Avaliação: ___/___/___ a ___/___/___

Nome: _____

Data de início de exercício no cargo: _____

Local de exercício: _____

Orientação para avaliação dos fatores: O servidor deverá atribuir de 1 a 5 pontos para cada um dos quesitos, considerando os seguintes conceitos e graus de atendimento:

CONCEITOS	
FATOR QUALIDADE	
Quesito	Conceito
Conhecimento técnico	ter competência técnica, saber fazer
Produtividade	agregar eficiência ao desenvolvimento das atividades, otimizando o uso dos recursos disponíveis, racionalizando os sistemas e métodos de trabalho e minimizando o desperdício
Garantia da qualidade	executar atividades com precisão, incidência mínima de erros e ausência de retrabalhos, dentro dos prazos estabelecidos
Organização	trabalhar com ordem, apresentação e métodos adequados
Satisfação do usuário	revelar condutas e atitudes direcionadas para a satisfação dos usuários internos ou externos
FATOR DEDICAÇÃO E COMPROMISSO	
Quesito	Conceito
Aperfeiçoamento Contínuo	manter-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela Instituição, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação
Resolução de problemas	dispor-se a analisar e solucionar problemas relacionados ao seu trabalho e à sua área de atuação



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Resultado de trabalho	atuar no que é relevante e factível, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalho
Comprometimento	comprometer-se com seu trabalho, visando sempre aos objetivos da Instituição
Participação nas atividades do setor	participar e interagir no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho

FATOR RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Quesito	Conceito
Eficiência na comunicação	Expressar idéias com lógica de maneira clara e objetiva, preocupando-se em verificar o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas
Cordialidade e respeito	tratar as pessoas de forma educada, com atenção e consideração
Espírito de equipe	capacidade de trabalhar em equipe, mantendo uma postura profissional, participativa e colaboradora
Administração de conflitos	enfrentar e resolver situações de conflito com equilíbrio e segurança
Respeito à individualidade	ouvir e respeitar diferentes valores e opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa

FATOR INICIATIVA E CRIATIVIDADE

Quesito	Conceito
Adaptabilidade	adaptar-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação
Proposição de melhoria	apresentar sugestões e contribuições, objetivando melhoria dos trabalhos
Análise de riscos e oportunidades	antever ameaças e ocasiões favoráveis que possam repercutir e influenciar nos resultados dos trabalhos
Interação e integração	relacionar-se com pessoas, setores ou instituições reunindo esforços em torno de objetivos comuns
Ação independente	agir com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos, na falta de procedimentos predeterminados

Notas	Graus de Atendimento
5	Frequentemente supera a expectativa de desempenho
4	Eventualmente supera a expectativa de desempenho
3	Atende a expectativa de desempenho
2	Eventualmente frustra a expectativa de desempenho
1	Frequentemente frustra a expectativa de desempenho



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

QUESTIONÁRIO ANUAL DE AFERIÇÃO DE QUESITOS PROFISSIONAIS QUALITATIVOS

Fatores	Quesitos	Nota (0-5)
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL Lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo.	Eficiência na comunicação	
	Cordialidade e respeito	
	Espírito de equipe	
	Administração de conflitos	
	Respeito à individualidade	
INICIATIVA E CRIATIVIDADE Tomar iniciativa e criar ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da Instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.	Adaptabilidade	
	Proposição de melhoria	
	Análise de riscos e oportunidades	
	Interação e integração	
	Ação independente	
DEDICAÇÃO E COMPROMISSO Aplicar-se no desenvolvimento dos trabalhos com disponibilidade, responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo e visão global da Instituição, enfatizando o cumprimento das metas de trabalho e da missão institucional.	Aperfeiçoamento contínuo	
	Resolução de problemas	
	Resultado de trabalho	
	Comprometimento	
	Participação nas atividades do setor	
QUALIDADE Realizar o trabalho com planejamento, organização e de acordo com os padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e buscando sempre a eficiência na utilização dos recursos disponíveis e a satisfação do usuário do serviço prestado.	Conhecimento técnico	
	Produtividade	
	Garantia da qualidade	
	Organização	
	Satisfação do usuário	
Pontuação Total		
AFERIÇÃO DE QUESITOS PROFISSIONAIS QUALITATIVOS		
Total médio de pontos= (Pontuação Total / 4) ____ (____) * Pontos		

* Transportar para o anexo III se alcançado o mínimo de 15 (quinze) pontos.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

ANEXO III

RELATÓRIO ANUAL DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Ano: _____	
Diretoria:	
Nome:	RC:
Cargo:	
Período de Avaliação de: / / a / /	
Total de Pontos na Avaliação da Ficha Funcional (A): _____	
Total de Pontos na avaliação anualde quesitos realizada pela chefia imediata (B): _____	
Total de Pontos na avaliação anualde quesitos realizada pela comissão (C): _____	
Pontuação Total Anual da Avaliação de Desempenho: $A+(B+C) = \underline{\quad} (\underline{\quad})$ pontos* 2	
Observações:	

** Transportar para o anexo IV*

Ciência do Avaliado: _____	
Membros Avaliadores	
Nome:	Assinatura:
1)	
2)	
3)	



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

Anexo IV

FICHA DE ACOMPANHAMENTO QUINQUENAL DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO	
Progressão Funcional	
Diretoria:	
Nome:	RC:
Cargo:	
Enquadramento Salarial Atual: Referência _____ Nível _____	
Quinquênio: 20 ____ a 20 ____	
Avaliação 1º ano: ____ (_____) pontos	
Avaliação 2º ano: ____ (_____) pontos	
Avaliação 3º ano: ____ (_____) pontos	
Avaliação 4º ano: ____ (_____) pontos	
Avaliação 5º ano: ____ (_____) pontos	
Média quinquenal: ____ (_____) pontos	
Progressão Salarial (<input type="checkbox"/>) Sim (<input type="checkbox"/>) Não	
Novo enquadramento salarial: Referência _____ Nível _____	
Parecer:	

Agudos – SP, ____ de _____ de 20 ____.



PREFEITURA MUNICIPAL AGUDOS

ANEXO V

Faixas salariais – progressão quinquena em percentual de 3% por faixa.

TABELA SALARIAL CARGOS EFETIVOS

Nível Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1.043,17	1.074,46	1.106,70	1.139,90	1.174,09	1.209,32	1.245,60	1.282,96	1.321,45
B	1.069,65	1.101,74	1.134,79	1.168,84	1.203,90	1.240,02	1.277,22	1.315,54	1.355,00
C	1.109,73	1.143,03	1.177,32	1.212,64	1.249,01	1.286,49	1.325,08	1.364,83	1.405,78
D	1.148,14	1.182,58	1.218,06	1.254,60	1.292,24	1.331,01	1.370,94	1.412,07	1.454,43
E	1.190,43	1.226,14	1.262,93	1.300,82	1.339,84	1.380,04	1.421,44	1.464,08	1.508,00
F	1.228,86	1.265,72	1.303,70	1.342,81	1.383,09	1.424,58	1.467,32	1.511,34	1.556,68
G	1.281,03	1.319,46	1.359,04	1.399,81	1.441,81	1.485,06	1.529,62	1.575,50	1.622,77
H	1.332,60	1.372,58	1.413,75	1.456,17	1.499,85	1.544,85	1.591,19	1.638,93	1.688,10
I	1.388,52	1.430,18	1.473,08	1.517,27	1.562,79	1.609,68	1.657,97	1.707,71	1.758,94
J	1.461,87	1.505,73	1.550,90	1.597,42	1.645,35	1.694,71	1.745,55	1.797,92	1.851,85
L	1.632,80	1.681,78	1.732,24	1.784,20	1.837,73	1.892,86	1.949,65	2.008,14	2.068,38
M	1.836,15	1.891,24	1.947,97	2.006,41	2.066,60	2.128,60	2.192,46	2.258,23	2.325,98
N	2.076,51	2.138,81	2.202,97	2.269,06	2.337,13	2.407,24	2.479,46	2.553,85	2.630,46
NA	2.086,35	2.148,95	2.213,41	2.279,82	2.348,21	2.418,66	2.491,22	2.565,95	2.642,93
O	2.363,77	2.434,68	2.507,72	2.582,95	2.660,44	2.740,25	2.822,46	2.907,14	2.994,35
P	2.698,40	2.779,35	2.862,73	2.948,61	3.037,07	3.128,18	3.222,03	3.318,69	3.418,25
Q	3.099,36	3.192,35	3.288,12	3.386,76	3.488,36	3.593,01	3.700,80	3.811,83	3.926,18
R	3.576,49	3.683,78	3.794,29	3.908,12	4.025,37	4.146,13	4.270,51	4.398,63	4.530,59
RA	4.172,70	4.297,88	4.426,82	4.559,62	4.696,41	4.837,30	4.982,42	5.131,90	5.285,85
RBI	4.882,50	5.028,98	5.179,84	5.335,24	5.495,30	5.660,16	5.829,96	6.004,86	6.185,01
RCI	3.321,10	3.420,73	3.523,35	3.629,05	3.737,92	3.850,06	3.965,56	4.084,53	4.207,07
S1	8.345,42	8.595,79	8.853,66	9.119,27	9.392,85	9.674,63	9.964,87	10.263,82	10.571,73
T1	9.764,99	10.057,94	10.359,68	10.670,47	10.990,58	11.320,30	11.659,91	12.009,71	12.370,00
U1	14.647,49	15.086,92	15.539,52	16.005,71	16.485,88	16.980,46	17.489,87	18.014,57	18.555,01
V1	19.529,98	20.115,88	20.719,36	21.340,94	21.981,17	22.640,60	23.319,82	24.019,42	24.740,00

Publicado em data de 24/06/2016

Pág. 27 Jornal J.C. Baum