

## **ANEXO I**

### **Plano de Carreira, Cargos e Salários**

Art. 1º. O Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores Públicos Municipais de Serrana vigorará na forma estabelecida no presente Anexo.

Art. 2º. O ingresso no cargo dar-se-á no primeiro padrão de vencimento do nível de capacitação I, da classe correspondente à especialidade objeto do concurso público.

Art. 3º. A especialidade corresponde a um conjunto de atividades que, integrantes das atribuições do cargo, se constituem em um campo profissional ou ocupacional, cometido a um servidor ocupante dos cargos de agente público municipal e aqueles que compõem os grupos de cargos de magistério, guarda municipal e de nível superior.

Art. 4º. Matriz hierárquica é a estrutura das classes, níveis de capacitação e padrões de vencimento, de acordo com os ambientes organizacionais e as especialidades.

Art. 5º. Classe é a divisão da estrutura, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares, em termos de complexidade, responsabilidade e escolaridade.

I. As classes estão dispostas segundo os requisitos e critérios de escolaridade, da seguinte forma:

a. Para a classe A, ensino fundamental incompleto ou sem requisito de escolaridade, juntamente com critérios de hierarquização, complexidade dos serviços executados, grau de responsabilidade inerente ao cargo e carga horária;

b. Para a classe B, ensino fundamental completo juntamente com critérios de hierarquização, complexidade dos serviços executados, grau de responsabilidade inerente ao cargo e carga horária;

c. Para a classe C, ensino médio completo juntamente com critérios de hierarquização, complexidade dos serviços executados, grau de responsabilidade inerente ao cargo e carga horária;

d. Para a classe D, ensino técnico completo, superior incompleto, juntamente com critérios de hierarquização, complexidade dos serviços executados, grau de responsabilidade inerente ao cargo e carga horária;

e. Para a classe E, ensino superior completo e juntamente com critérios de hierarquização, complexidade dos serviços executados, grau de responsabilidade inerente ao cargo e carga horária;

Art. 6º. Considera-se nível de capacitação para os fins da presente

lei, o agrupamento de servidores públicos municipais de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do ambiente organizacional e da especialidade a que estes pertençam, e contém um conjunto de padrões de vencimento.

Art. 7º. Para os fins do Plano de Carreira, Cargos e Salário, considera-se padrão de Vencimento a posição do servidor público municipal, dentro da classe e do respectivo nível de capacitação, que permite identificar a situação do mesmo na estrutura hierárquica e de vencimentos do cargo a que está cometido.

Art. 8º. Progressão é o instituto pelo qual os servidores públicos municipais, ocupantes de cargo previsto desenvolvem-se nas carreiras a que pertencem, mudando de especialidade, nível de capacitação, padrão de vencimento, nas seguintes formas:

- I. Progressão funcional;
- II. Progressão por titulação profissional;
- III. Progressão por mérito profissional.

Parágrafo Único. Ao servidor em estágio probatório não se aplicam as regras de progressão funcional.

Art. 9º. Dar-se-á a Progressão funcional quando o servidor com mais de cinco anos de efetivo exercício no cargo deslocar-se para outra classe ou especialidade, através de capacitação profissional.

I. A capacitação funcional será obtida por intermédio de cursos fornecidos pela Prefeitura, Câmara Municipal, autarquias e fundações aos seus servidores.

II. O resultado de cada processo de capacitação funcional terá validade de dois anos, sendo utilizado apenas para efeito de progressão funcional.

III. O servidor público municipal poderá inscrever-se no processo de capacitação funcional, para determinada especialidade ou classe do cargo a que pertença, com vistas à progressão funcional, desde que atenda aos requisitos mínimos exigidos, para exercício da mesma.

IV. A progressão funcional dependerá do aproveitamento dos servidores habilitados na ordem de classificação do banco de capacitados para a especialidade e ambiente organizacional em questão.

V. Se, da progressão funcional, resultar ao servidor público municipal o seu deslocamento para outra classe, este ocupará o nível de capacitação I, na nova posição hierárquica alcançada, e padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente.

Art. 10. A progressão por titulação profissional é a passagem do

servidor público municipal, ocupante de um dos cargos, de um nível de capacitação para outro da mesma classe, atendidos os requisitos do cargo e cargas horárias.

I. Haverá progressão por titulação profissional, sempre que o servidor público municipal adquirir título, no âmbito do cargo, especialidade e ambiente organizacional a que pertence, correspondente a outro nível de capacitação, da mesma classe, compatível com os pressupostos e a carga horária mínima exigida, conforme disposto na presente lei complementar.

II. Para efeito de equivalência com a especialização considerar-se-á, também, título obtido nos cursos de residência nas diversas áreas da saúde devidamente credenciada pelo Ministério da Educação.

III. Os cursos de capacitação e de pós-graduação, para efeito de progressão por titulação profissional, devem guardar estrita vinculação com o cargo, ambiente organizacional e especialidade a que os servidores estão submetidos, só tendo validade, o título, mediante comprovação da aprovação do servidor no curso.

IV. Cada título, para ser validado para fins de progressão por titulação, pelo órgão gestor de pessoal, pressupõe curso com carga horária mínima exigida pelo Ministério de Educação e Cultura, compatibilidade com o cargo, com a especialidade e com o ambiente organizacional em que o servidor atua.

a. a validação do curso para fins de progressão por titulação dar-se-á mediante análise de sua necessidade pelo Secretário Municipal da unidade administrativa a que estiver lotado ou autoridade afim em conjunto com a Procuradoria Municipal e o Departamento de Recursos Humanos.

b. A Câmara Municipal, Autarquia e Fundação promulgarão normas específicas quanto a análise do resultado das avaliações de seus servidores.

Art. 11. Haverá progressão por mérito profissional a cada três anos de efetivo exercício, desde que o servidor público municipal ocupante de um dos cargos definidos neste plano, apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho ocorridas ao longo do triênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos no programa de avaliação de desempenho previsto nesta lei.

I. Na progressão por mérito profissional, o servidor público municipal, ocupante de um dos cargos, será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente ao que ocupava, mantidos o nível de capacitação, a classe e o ambiente organizacional a que pertence.

II. As avaliações de desempenho dar-se-ão semestralmente.

Art. 12. As avaliações de desempenho seguirão as seguintes disposições:

I. O servidor será avaliado simultaneamente:

a. por servidores pertencentes ao mesmo cargo ou que detenham atribuições semelhantes ou afins as desempenhadas pelo avaliado;

b. pelo seu superior imediato;

c. por seus subordinados.

II. O resultado das avaliações será analisado pelo Departamento de Recursos Humanos, pela Procuradoria Municipal e pela Corregedoria Geral.

III. A Câmara Municipal, Autarquia e Fundação promulgarão normas específicas quanto a análise do resultado das avaliações de seus servidores.

Art. 13. As progressões por titulação, por mérito ou funcional ficam condicionadas aos limites estabelecidos na Lei Complementar Federal nº 101/00, observadas as seguintes disposições:

I. As progressões por mérito antecederão as por titulação e as por titulação antecederão as por capacitação funcional;

II. As progressões ficarão registradas nas fichas funcionais dos servidores e serão levadas a termo consoante as possibilidades orçamentárias;

Art. 14. Logradas as condições previstas na Lei Complementar Federal nº 101/00, quanto ao limite de gastos totais com pessoal sobre a receita corrente líquida, as progressões por titulação somente dar-se-ão depois de contempladas todas as progressões por mérito e as progressões por capacitação funcional depois de contempladas todas as progressões por titulação.

Art. 15. Logradas as progressões por mérito profissional, por titulação ou por capacitação funcional, estas se constituem em direito adquirido do servidor, excetuando-se os casos de fraude, dolo e coação.

**ANEXO II**  
**Tabela de Promoção do Servidor**

		Cargo de Agente Público Municipal										Nível Superior																			
												Cargo de Professor																			
		Cargos da Segurança Pública																													
		Classe A					Classe B					Classe C					Classe D					Classe E									
		Níveis de					Níveis de					Níveis de					Níveis de					Níveis de									
Padrões de		Capacitação					Capacitação					Capacitação					Capacitação					Capacitação									
Vencimento		I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
P01	1,0000	1																													
P02	1,0350	2																													
P03	1,0712	3	1																												
P04	1,1087	4	2																												
P05	1,1475	5	3	1																											
P06	1,1877	6	4	2																											
P07	1,2293	7	5	3	1																										
P08	1,2723	8	6	4	2																										
P09	1,3168	9	7	5	3	1																									
P10	1,3629		8	6	4	2																									
P11	1,4106		9	7	5	3	1																								
P12	1,4600			8	6	4	2																								
P13	1,5111			9	7	5	3	1																							
P14	1,5640				8	6	4	2																							
P15	1,6187				9	7	5	3	1																						
P16	1,6753					8	6	4	2																						
P17	1,7340					9	7	5	3	1																					
P18	1,7947						8	6	4	2																					
P19	1,8575						9	7	5	3	1																				
P20	1,9225							8	6	4	2																				
P21	1,9898							9	7	5	3	1																			
P22	2,0594								8	6	4	2																			
P23	2,1315								9	7	5	3	1																		
P24	2,2061									8	6	4	2																		
P25	2,2833									9	7	5	3	1																	
P26	2,3632										8	6	4	2																	
P27	2,4389										9	7	5	3	1																
P28	2,5169											8	6	4	2																
P29	2,5975											9	7	5	3	1															
P30	2,6806												8	6	4	2															
P31	2,7664												9	7	5	3	1														
P32	2,8549													8	6	4	2														
P33	2,9462													9	7	5	3	1													
P34	3,0405														8	6	4	2													
P35	3,1378														9	7	5	3	1												



### ANEXO III – Tabela de Progressão por Titulação

NÍVEIS DE CAPACITAÇÃO	TITULAÇÃO
I.	Graduação
II.	Curso de pós-graduação com título de aperfeiçoamento ou curso de capacitação
III.	Um curso de pós-graduação com título de especialização ou curso de capacitação de 360 horas
VI.	Um curso de pós-graduação com título de mestrado ou curso de capacitação de 1.080 horas
V.	Um curso de pós-graduação com título de doutorado ou curso de capacitação de 1.260 horas

### ANEXO IV.A – Ficha de Avaliação do Serviço

Nome: \_\_\_\_\_ Período de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Comissão ( )sim ( )não

Secretaria: \_\_\_\_\_

FATORES / JULGAMENTO	EXCELENTE	MUITO BOM	BOM	REGULAR	FRACO	NÃO APLICÁVEL
1. TRABALHO						
A) QUANTIDADE DE TRABALHO						
B) QUALIDADE DO TRABALHO						
C) CUMPRIMENTO DE PRAZOS						
D) SATISFAÇÃO DO MUNÍCIPE						
2. CONHECIMENTOS						
A) DOMÍNIO DOS CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS AO TRABALHO						
3. ASSIDUIDADE						
4. INICIATIVA						
A) MOSTRA BOM JULGAMENTO						
B) FAZ INOVAÇÕES						
C) ANTECIPA-SE AOS FATOS						
4. COOPERAÇÃO						
A) COOPERA COM OS OUTROS SETORES						
B) ATENDE AS CONVOCAÇÕES DA PREFEITURA						

**ANEXO IV.B**  
**Ficha de Avaliação do Serviço de Servidor em Estágio Probatório**

NOME: \_\_\_\_\_ PERÍODO DE \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_  
 CARGO: \_\_\_\_\_  
 SECRETARIA: \_\_\_\_\_

FATORES / JULGAMENTO	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Fraco	Não Aplicável
1. IDONEIDADE MORAL						
a) Comportamento adequado a moral e bons costumes (maneira de vestir-se, se vem trabalhar alcoolizado, conduta, etc.)						
2. ASSIDUIDADE						
a) Comparecimento ininterrupto ao trabalho, (considerando-se assíduo o servidor que não se ausentar por mais de 02 dias)						
3. DISCIPLINA						
(A) Observância de preceitos, normas, legislação (gerais e específicas do setor de trabalho) pontualidade						
4. EFICIÊNCIA						
(A) Domínio da atividade e preparo profissional (nível de conhecimento técnico ou teórico bem como seu aproveitamento na resolução de SITUAÇÕES práticas no trabalho)						

b) Responsabilidade: considerar a preocupação em atingir o resultado das tarefas que lhe são confiadas buscando soluções, assumindo erros e demonstrando postura ativa na busca de realização de seu trabalho. Cuidado com os equipamentos e materiais que utiliza						
c) Desempenho: considerar a precisão e a rapidez na execução do trabalho, a aplicação dos conhecimentos exigidos e a FREQUÊNCIA com que necessita de orientações e a OBSERVÂNCIA dos prazos determinados						
d) iniciativa: apresentação de sugestões para melhoria do trabalho e busca de participação e soluções em situações previstas e não previstas						
e) Relacionamento Interpessoal: respeito no tratamento com o público, chefia e colegas em geral						
f) Espírito de Equipe: compromisso e co-responsabilidade no alcance dos resultados, colaboração com o grupo de trabalho visando o bom andamento do serviço.						

Ocorrências:

Assinale:

1. O numero de punições que o avaliado sofreu durante o período de avaliação vigente, encaminhadas para o seu prontuário:

( ) Advertência

( ) Repreensão

( ) Suspensão

Justificativa do Parecer Final


Parecer Final:

( ) o funcionário **atende** aos requisitos exigidos, estando apto a ocupar o cargo

( ) o funcionário **não atende** aos requisitos exigidos para o cargo, sofreu punições que comprovam a inaptidão do avaliado. Solicito sua exoneração.

Chefia Responsável pela avaliação;

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_