

Proc. nº 33393/2017

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 016
de 8 de maio de 2018**

Dispõe sobre o Plano e a Estrutura de Cargos, Carreiras e Vencimentos e a Avaliação de Desempenho dos Servidores Efetivos da Prefeitura da Estância de Atibaia, excetuando os servidores integrantes do Quadro do Magistério que serão regidos por legislação específica.

A CÂMARA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA DE ATIBAIA aprova e o **PREFEITO MUNICIPAL**, usando das atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 73, inciso IV e VI da Lei Orgânica do Município, sanciona, promulga e manda publicar a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, nas quantidades e denominações especificadas no Anexo I desta Lei Complementar dos Servidores da Prefeitura da Estância de Atibaia, tendo por objetivo a orientação e o desenvolvimento profissional e a melhoria do desempenho dos servidores, para o alcance dos objetivos da administração municipal e composto do QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E JORNADAS, constante do Anexo I, das TABELAS DE REENQUADRAMENTOS, constantes do Anexo II, das TABELAS DE ESTRUTURA DAS CARREIRAS E FORMA DE PROVIMENTO, constantes do Anexo III, das TABELAS DE VENCIMENTOS constantes do Anexo IV e da DESCRIÇÃO E PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS constantes do Anexo V desta Lei Complementar e a sistemática da Avaliação

de Desempenho dos servidores municipais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Prefeitura Municipal da Estância de Atibaia reger-se-á pelas normas desta Lei Complementar, observadas as seguintes regras:

I- transformados os atuais empregos que constam da coluna da "DE" em cargos efetivos em conformidade com a situação correspondente na coluna "PARA", constantes do Anexo II;

II- criados os cargos efetivos, que constam da coluna "PARA", sem correspondência na coluna "DE", constantes do Anexo II;

III- desdobrado o emprego público Agente de Serviços de Transportes, constante na coluna "DE" do Anexo II nos respectivos cargos efetivos constantes na coluna "PARA" denominados Motorista e Motorista Operador de Máquinas e o emprego público Profissional da Fisioterapia, Terapia Ocupacional, constante na coluna "DE" do Anexo II nos respectivos cargos efetivos constantes na coluna "PARA" denominados Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional.

Art.3º As Carreiras são formadas por cargos, dentro de áreas de atividades organizacionais da Prefeitura de Estância de Atibaia e estruturadas em ordem crescente de Classes que determina a linha de desenvolvimento profissional do Servidor.

Art. 4º Os conceitos e definições constantes deste artigo constituem parte integrante do Plano ora criado e de sua administração.

I- Cargo público é o posto de trabalho instituído na organização do serviço público do Município da Estância de Atibaia, com denominação própria, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de

acesso estabelecidos em lei.

II- Cargo Efetivo é aquele provido exclusivamente mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.

III- Carreira é a série de classes do mesmo cargo, estruturada de acordo com o crescente grau de complexidade e de responsabilidade das atribuições, constituindo a linha natural de desenvolvimento do servidor na carreira;

IV- Classe é a graduação de complexidade e responsabilidades das atribuições do cargo.

V- Desenvolvimento Profissional é o processo de crescimento na carreira, seja na mesma Classe, mediante progressão, seja de uma classe para outra, por meio da promoção.

VI- Progressão é a passagem de um servidor de uma categoria para outra, dentro de uma mesma classe e carreira.

VII- Promoção é a elevação do servidor de uma classe para a outra imediatamente superior, dentro de uma mesma carreira.

VIII- Progressão Horizontal consiste na passagem do Guarda Civil Municipal de Atibaia para a referência subsequente, dentro da mesma carreira.

IX- Progressão Vertical consiste na elevação do Guarda Civil Municipal de Atibaia de uma classe para outra imediatamente superior, dentro de uma carreira.

X- Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício das atribuições do cargo, em conformidade com as tabelas de vencimentos do Anexo II desta lei.

XI- Remuneração é o vencimento base acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

XII- Exercício é o desempenho efetivo das atribuições cometidas ao servidor.

XIII- Assiduidade: cumprimento das obrigações com frequência, regularidade, zelo, comprometimento e dedicação.

XIV- Bolsa auxílio: montante pago ao aluno guarda destinado a despesas de custeio, tais como, transporte, alimentação, materiais didáticos, vestimentas e outros necessários ao aluno matriculado no curso de formação da Guarda Civil Municipal de Atibaia.

TÍTULO II DOS CARGOS EFETIVOS

CAPÍTULO I DA CONFIGURAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 5º As Carreiras são estruturadas em até 3 (três) classes, identificadas pelos algarismos romanos ou número ordinário, contando cada uma delas com categorias ou referências, na conformidade da tabela a seguir.

I- Carreiras com escolaridade de Nível Superior com as seguintes quantidades de Categorias:

Carreira	Quantidade de Categorias	
	Classe I	Classe II
Analista Ambiental	12	13
Analista Econômico e Financeiro	12	13

Analista de Gestão	12	13
Analista da Informação	12	13
Analista de Tecnologia e Sistemas de Informação	12	13
Arquiteto e Urbanista	3	3
Assistente Social	6	7
Auditor	3	3
Auditor da Saúde	6	5
Biólogo	10	10
Cirurgião Dentista	3	3
Contador	10	10
Coordenador de Centro de Referência	4	5
Educador em Saúde	10	10
Enfermeiro	10	10
Engenheiro	3	3
Farmacêutico	10	10
Fiscal de Tributos	10	11
Fisioterapeuta	10	10
Fonoaudiólogo	10	10
Geólogo	12	13
Jornalista	12	13
Médico	2	1
Médico da Família	2	1
Médico Auditor	2	1
Médico da Unidade de Avaliação e Controle da Saúde - UAC	2	1

Médico Plantonista	2	1
Médico Socorrista	2	1
Médico Regulador	2	1
Médico do Trabalho	2	1
Médico Veterinário	2	1
Nutricionista	10	10
Profissional da Educação Física	11	11
Orientador de Medidas Socioeducativas	6	7
Procurador Municipal	3	3
Psicólogo	10	10
Terapeuta Ocupacional	10	10
Zootecnista	5	5

II- Carreiras com escolaridade de Nível Médio e Médio Profissionalizante com as seguintes quantidades de Categorias:

Carreira	Quantidade de Categorias		
	Classe I	Classe II	Classe III
Assistente em Serviços de Cultura e Eventos	12	13	-
Assistente em Serviços de Gestão	9	10	-
Assistente em Serviços Educacionais	12	13	-
Assistente em Serviços de Lazer e Desenvolvimento Social	12	13	-
Assistente em Serviços de	7	7	-

Planejamento e Finanças			
Assistente em Serviços de Portaria e Vigilância Interna	12	13	-
Assistente em Serviços de Saúde	12	13	-
Assistente Especial em Serviços de Alimentação	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Comunicação	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Conservação e Limpeza	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Construção e Manutenção	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Cultura e Eventos	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Gestão	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Lazer e Desenvolvimento Social	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Saúde	6	7	-
Assistente Especial em Serviços de Transportes	6	7	-
Coordenador de Serviços de Velório e Cemitério	6	7	-
Fiscal Municipal	7	7	-
Fiscal Municipal Especial	6	7	-
Guarda Civil Municipal de Atibaia	5	5	5
Instrutor de Cursos Profissionalizantes	12	13	-
Orientador Social	9	9	-

Técnico em Desenho	12	13	-
--------------------	----	----	---

III- Carreiras com escolaridade de Nível Fundamental com as seguintes quantidades de Categorias:

Carreiras	Quantidade de Categorias	
	Classe I	Classe II
Agente Comunitário de Saúde	12	12
Agente de Serviços de Alimentação	12	13
Agente de Serviços de Comunicações	11	12
Agente de Serviços de Conservação e Limpeza	12	13
Agente de Serviços de Construção e Manutenção	9	9
Agente de Serviços de Cultura e Eventos	11	12
Agente de Serviços de Documentação	11	12
Agente de Serviços de Gestão	10	11
Agente de Serviços Educacionais	12	13
Assistente Especial em Serviços de Construção e Manutenção	6	7
Assistente Especial em Serviços de Cultura e Eventos	6	7
Assistente Especial em Serviços de Gestão	6	7
Assistente Especial em Serviços de Lazer e Desenvolvimento Social	6	7
Assistente Especial em Serviços de Saúde	6	7
Assistente Especial em Serviços de	6	7

Transportes		
Coordenador de Serviços de Velório e Cemitério	6	7
Fiscal Municipal	7	7
Fiscal Municipal Especial	6	7
Guarda Civil Municipal de Atibaia	5	5
Instrutor de Cursos Profissionalizantes	12	13
Orientador Social	9	9
Técnico em Desenho	12	13
Agente de Serviços em Portaria e Vigilância Interna	12	13
Ajudante de Topografia	12	13
Coveiro	12	13
Motorista	8	8
Motorista Operador de Máquinas	8	8
Salva Vidas	12	13

§ 1º- A denominação dos cargos e os pré-requisitos mínimos de escolaridade para ingresso na carreira são os constantes no Anexo V.

§ 2º- As jornadas de trabalho são as constantes no Anexo I.

§ 3º- O esquema de correspondência entre os empregos e os cargos efetivos criados por esta Lei Complementar, integra o Anexo II.

§ 4º- A estrutura das carreiras e forma de provimento estão especificados no Anexo III.

§ 5º- Todos os cargos situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da

carreira e a ela retornam quando vagos.

§ 6º- Os cargos de Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe situam-se na Ref. I desta da 3ª Classe da carreira e a ela retornam quando vagos.

§ 7º- Os cargos de Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe situam-se na Ref. I desta da 2ª Classe da carreira e a ela retornam quando vagos.

§ 8º- Os cargos de Guarda Civil Municipal de Atibaia 1ª Classe situam-se na Ref. I desta da 1ª Classe da carreira e a ela retornam quando vagos.

§ 9º- As Tabelas de Vencimentos são organizadas por cargos e respectivas jornadas de trabalho, tendo a categoria ou referência imediatamente superior, valor sempre crescente, correspondente a 3% (três por cento) incidentes sobre o vencimento base, entre cada categoria ou referência, na forma do Anexo IV.

§ 10- O intervalo entre a Ref. V do Cargo Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe e a Ref. I do Cargo Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe corresponde a 10,1% (dez inteiros e um décimo por cento).

§ 11- O intervalo entre a Ref. V do Cargo Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe e a Ref. I do Cargo Guarda Civil Municipal de Atibaia 1ª Classe corresponde a 8,36% (oito inteiros e trinta e seis centésimos por cento).

CAPÍTULO II

DO PERFIL E DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

Art. 6º A descrição das atribuições dos cargos, jornadas de trabalho, vencimentos e outras características estão definidas no Anexo V desta Lei Complementar.

Art. 7º O Perfil e as Descrições dos Cargos compreendem as atribuições específicas e as competências fundamentais e profissionais básicas para seu exercício eficaz.

§1º- O Perfil e as Descrições dos Cargos serão adotados para a realização de concursos, dimensionamento de pessoal, avaliação de desempenho, movimentação, capacitação e para o desenvolvimento na carreira.

§2º- As Competências Fundamentais e as Competências Profissionais Básicas constantes no Perfil e as Descrições dos Cargos (Anexo V) poderão ser complementados pela Secretaria de Recursos Humanos, a fim de estabelecer indicadores qualitativos e quantitativos para fins de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º O ingresso nas carreiras dar-se-á na Categoria 1 da Classe I, mediante a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as exigências estabelecidas na coluna "Forma de Provimento" no Anexo III desta lei complementar.

Art. 9º Respeitadas as condições mínimas fixadas no art. 7º do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância de Atibaia, na realização de concursos públicos para o ingresso nos cargos criados por esta lei complementar a Administração Municipal estabelecerá as condições para a participação de candidatos, no respectivo edital de concurso.

§1º- Além das condições estabelecidas no art. 7º do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância de Atibaia, quando da realização de concursos públicos, a Administração Municipal fixará outras condições específicas para cada cargo de acordo com o previsto na Coluna "Forma de Provimento", da

Tabela do Anexo III desta Lei Complementar.

§2º- A comprovação dos requisitos constantes na coluna “Forma de Provimento” do Anexo III desta Lei Complementar e de outros que vierem a ser fixados no respectivo edital do concurso público, precederá a nomeação do candidato aprovado e classificado no respectivo concurso.

§3º- O estrangeiro poderá ocupar cargo na Prefeitura da Estância de Atibaia, obedecidas as normas previstas na Constituição Federal e na legislação Estadual e Municipal.

§4º- O concurso público referido no caput deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por disciplina, por habilitação ou áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

Art. 10 Em atendimento a EC nº 51/06 e na Lei Federal nº 11.350/06, a realização de concurso público para ingresso no Cargo de Agente Comunitário de Saúde poderá ser realizado em uma ou mais fases, incluindo curso de formação quando julgado pertinente, conforme dispuser, inclusive, as disposições do Sistema Único de Saúde SUS.

Art. 11 A Administração da Prefeitura da Estância de Atibaia poderá exonerar o Agente Comunitário de Saúde:

I- Nos casos previstos na Lei Federal nº 11.350/06, regulamentados do Sistema Único de Saúde – SUS;

II- No caso de mudança de residência do contratado para local diverso do previsto no Edital de Concurso Público, exceto nos casos de possibilidade de transferência do mesmo para a região da nova residência, por interesse da

Prefeitura da Estância de Atibaia.

CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 12 O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início do exercício nos cargos criados por esta Lei Complementar.

§ **1º**- Os servidores em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, serão submetidos à avaliação de desempenho realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório instituída exclusivamente para este fim de acordo com critérios a serem estabelecidos em decreto regulamentar específico.

§ **2º**- A avaliação de desempenho para a finalidade do parágrafo anterior deverá considerar os requisitos especificados no perfil e descrição do cargo.

§ **3º**- A homologação da aprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário ou autoridade equiparada a partir do primeiro dia subsequente ao término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ **4º**- A homologação da reprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário ou autoridade equiparada em até 30 (trinta) dias antes do término do prazo de 3 (três) anos previstos para o estágio probatório.

§ **5º**- Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei permanecerão na Categoria 1 da Classe I.

§ **6º**- O servidor que não for aprovado no estágio probatório será exonerado nos termos previstos nesta Lei Complementar.

§ **7º**- Para os fins deste artigo, consideram-se de efetivo exercício os afastamentos previstos nos artigos 68 e 69 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância de Atibaia.

Art. 13 À Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório caberão as responsabilidades estabelecidas no decreto regulamentar, observadas, ainda, as seguintes competências:

I- realizar a avaliação de desempenho no estágio probatório dos servidores durante o respectivo período, propondo a aprovação ou reprovação do servidor;

II- manifestar-se sobre os pedidos de reconsideração relativos à avaliação de desempenho dos servidores no estágio probatório;

III- manifestar-se sobre os recursos interpostos contra pedidos de reconsideração indeferidos.

Parágrafo Único A Comissão de que trata este artigo será constituída por servidores municipais em conformidade com o decreto regulamentar.

CAPÍTULO V DA LOTAÇÃO

Art.14 A lotação dos cargos dar-se-á de acordo com as atividades e as necessidades de cada Secretaria ou unidade administrativa.

§ **1º**- As atribuições do cargo, mencionadas no Edital do respectivo concurso público serão orientadoras da colocação inicial do servidor, não caracterizando vinculação permanente ou exclusiva do mesmo a essas atividades.

§ 2º- Atendida sempre a conveniência do serviço, poderá ocorrer mudança de lotação, temporária ou permanente, desde que observadas e respeitadas a natureza das atribuições do cargo.

CAPÍTULO VI

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 15 O vencimento dos cargos efetivos da Prefeitura da Estância de Atibaia são definidos por categorias ou referências, conforme estabelece o Anexo IV desta Lei Complementar.

Parágrafo Único As tabelas de vencimentos para jornadas reduzidas de trabalho serão calculadas proporcionalmente, tendo como base de cálculo os valores fixados para a jornada máxima do respectivo cargo.

Art. 16 Fica mantida a gratificação do Programa Saúde da Família no valor de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base do servidor que fizer parte do referido programa, instituída pela Lei Complementar nº 582 de 19 de dezembro de 2.008, sendo que a sua aplicação fica condicionada à disponibilidade orçamentária e limites orçamentários legais.

Art. 17 Fica assegurada a gratificação mensal pelo exercício das atividades de Pregoeiro, previstas no Decreto nº 4.386, de 05 de Setembro de 2003.

§ 1º- A designação para o exercício das atividades mencionadas no caput recairá sobre servidor municipal do Quadro Efetivo.

§ 2º- A gratificação a que se reporta este artigo não será incorporada, em nenhuma hipótese, aos vencimentos do servidor designado como Pregoeiro, à

qual somente fará jus enquanto perdurar tal designação.

§ **3º**- Sobre a referida gratificação incidirá idêntico índice de reajuste concedido aos servidores municipais, na mesma data.

Art. 18 Fica mantida a gratificação de 15% (quinze por cento) do salário base para os Motoristas que dirijam ou venham a dirigir carretas, ônibus e/ou ambulâncias, ou que venham a prestar serviços no Gabinete do Prefeito, desde que designados pelo Executivo e enquanto perdurar essa situação.

§ **1º**- Somente serão designados para o desempenho das funções identificadas no caput, servidores pertencentes ao Quadro Efetivo da Prefeitura da Estância de Atibaia.

§ **2º**- O pagamento da diferença de vencimento decorrente do exercício dessas funções ou de qualquer outra função gratificada prevista em qualquer legislação municipal será realizado em parcela destacada, a título de abono não incorporável.

§ **3º**- Os valores percebidos não serão cumulados e/ou computados para a concessão de qualquer vantagem conferida ao servidor, ficando automaticamente suspenso seu pagamento a partir do momento em que houver o afastamento do servidor daquela função.

§ **4º**- Para dirigir carreta, ambulância ou ônibus, os motoristas deverão ter habilitação correspondente prevista no Código de Trânsito Brasileiro.

Art. 19 Todas as vantagens que compõem a remuneração serão calculadas exclusivamente sobre o vencimento base, ficando vedada a concessão de qualquer vantagem não prevista em lei.

Art. 20 As vantagens concedidas em razão das atribuições exercidas, que necessitem de perícia, serão devidas somente após laudo de caráter individual ou de local e somente enquanto o servidor permanecer lotado na unidade, sendo extinta sua concessão quando extinto o fato gerador da concessão.

Art. 21 Os reajustes das tabelas de vencimentos a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos por legislação específica municipal, observadas no que couber, as disposições contidas neste Capítulo, assim como o seu escalonamento e os respectivos percentuais entre classes, as referências e categorias da carreira.

CAPÍTULO VII

DO REENQUADRAMENTO E INTEGRAÇÃO DOS ATUAIS TITULARES DE EMPREGOS PÚBLICOS NAS CARREIRAS DOS CARGOS EFETIVOS

SEÇÃO I

DO REENQUADRAMENTO DOS ATUAIS TITULARES DE EMPREGOS PÚBLICOS NOS CARGOS EFETIVOS

Art. 22 O reenquadramento dos atuais servidores nos novos cargos efetivos dar-se-á em conformidade com a correlação dos empregos públicos, coluna "DE", com o respectivo cargo efetivo, coluna "PARA", especificados na "TABELA DE REENQUADRAMENTO" constante do Anexo II.

SEÇÃO II

DA INTEGRAÇÃO NAS NOVAS REFERÊNCIAS E CATEGORIAS DE VENCIMENTOS

Art. 23 Integração é a forma de acomodação dos titulares de empregos públicos nas novas carreiras de cargos efetivos nas classes, categorias, referências e valores de vencimentos instituídos por esta lei.

Art. 24 Os atuais titulares de empregos públicos relacionados na coluna "DE" do Anexo II desta lei, integrantes do Quadro de Pessoal da Prefeitura da Estância de Atibaia, serão integrados na categoria de vencimento correspondente ao cargo efetivo especificado na coluna "PARA", na seguinte conformidade:

I- na categoria correspondente ao valor igual ao atualmente percebido, quando houver equivalência entre o mesmo e o constante da nova tabela de vencimentos;

II- na categoria correspondente ao valor imediatamente superior ao atual, quando este for inferior ao valor do vencimento estabelecido na tabela de vencimentos para o respectivo cargo indicado na coluna "PARA".

§ **1º**- Quando o valor do salário atual do servidor ultrapassar o último valor estabelecido na tabela para o cargo indicado na coluna "PARA", o servidor terá seu vencimento fixado no valor atualmente percebido, sob a condição de "fora de faixa".

§ **2º**- A integração prevista no "caput" e no § 1º deste artigo produzirá efeitos a partir do mês de publicação desta Lei.

CAPÍTULO VIII DOS AFASTAMENTOS

Art. 25 O afastamento de servidores obedecerá aos critérios previstos no Capítulo III do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância de Atibaia.

Parágrafo Único Ao servidor de licença ou cedido fica assegurada a manutenção do convênio médico hospitalar, devendo recolher aos cofres municipais 100% (cem por cento) do custo do convênio médico hospitalar salvo os casos de licença ou cessão sem prejuízo dos vencimentos, hipótese em que o servidor deverá recolher o percentual do custo equivalente ao do servidor ativo.

CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 26 A jornada de trabalho dos servidores da Prefeitura da Estância de Atibaia será aquela especificada para o respectivo cargo constante no Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º- Excepcionalmente o titular do cargo Assistente em Serviços Educacionais, quando estiver atuando diretamente nas atividades com crianças, terá sua jornada de trabalho reduzida para 30 horas semanais, ficando submetido à Tabela de Vencimento correspondente a 30 horas semanais.

§ 2º- O Titular do cargo Assistente em Serviços Educacionais, quando estiver no exercício de outras atividades, poderá solicitar avaliação conjunta da área de Medicina do Trabalho e da Secretaria de Educação, visando seu retorno ao desempenho das atividades diretamente com crianças.

CAPÍTULO X DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 27 O disposto neste Capítulo não se aplica a carreira da Guarda Civil Municipal de Atibaia que está regulamentada no Capítulo XIII desta Lei Complementar.

Art. 28 O desenvolvimento profissional do servidor na carreira se dará por meio da progressão e por promoção.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 29 A progressão é a passagem do servidor da categoria em que se encontra a categoria imediatamente superior dentro da mesma classe da respectiva carreira, em razão da apuração de tempo de efetivo exercício na categoria e avaliação de desempenho, observando-se os seguintes critérios:

I- Ter, no mínimo, 5 (cinco) anos de efetivo exercício na categoria em que se encontra;

II- Ter obtido resultado na avaliação de desempenho superior a 70% (setenta por cento) durante a permanência na categoria em que se encontra.

Parágrafo Único Excepcionalmente a mudança para a Categoria 2 da Classe I dar-se-á após a conclusão do estágio probatório.

SEÇÃO III DA PROMOÇÃO

Art. 30 Promoção é a passagem do servidor da última Categoria da Classe I para a primeira Categoria da Classe II, em razão do tempo mínimo

de 10 (dez) anos de efetivo exercício na Classe em que se encontra e da apresentação de títulos, certificados de cursos e de outros eventos de capacitação, em conformidade com os seguintes critérios:

I- Para as carreiras de nível fundamental, mediante a conclusão de curso de no mínimo 40 (quarenta) horas relativas a organização e visão geral das políticas públicas da Prefeitura Municipal da Estância de Atibaia.

II- Para as carreiras de nível médio e médio técnico profissionalizante, mediante a conclusão de curso de no mínimo 80 (oitenta) horas referentes a temas específicos da área de atuação.

III- Para as carreiras de nível superior, mediante a conclusão de cursos que totalizem no mínimo 180 (cento e oitenta) horas referentes a temas específicos da área de atuação, realizados pela Prefeitura da Estância de Atibaia ou cursos de pós-graduação voltados à área de atuação com ênfase em políticas públicas, com no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas, reconhecidos na forma da lei.

§ **1º-** Os cursos de que trata da mudança da Classe I para a Classe II serão de responsabilidade das respectivas Secretarias nas quais os servidores estão lotados, com o apoio da Secretaria de Recursos Humanos.

§ **2º-** Os cursos de pós-graduação serão de responsabilidade dos respectivos servidores.

§ **3º-** Ficaré impedido de ser progredido ou promovido pelo período de 1 (um) ano o servidor que, embora haja implementado todos os prazos e condições para a progressão ou promoção, tiver sofrido penalidade disciplinar no último ano de exercício.

Art. 31 Para fins da progressão e promoção o tempo de efetivo exercício será apurado nos termos dos artigos 142, 143 e 144 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância de Atibaia.

CAPÍTULO XI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 32 O disposto neste Título não se aplica a carreira da Guarda Civil Municipal de Atibaia a qual se aplica o disposto no Capítulo XIII desta Lei Complementar.

Art. 33 Fica instituída a sistemática de Avaliação de Desempenho Funcional e Gerencial dos servidores do Executivo Municipal, em conformidade com o disposto neste capítulo.

Art. 34 A avaliação de desempenho abrangerá as dimensões individual e coletiva.

I- na dimensão individual, por fatores de desempenho que reflitam as atitudes e comportamentos fundamentais para o desempenho das tarefas e atividades funcionais ou gerenciais;

II- na dimensão coletiva:

a) pelos resultados efetivamente alcançados em termos de metas, projetos, tarefas ou atividades;

b) pelo nível de satisfação dos usuários dos serviços prestados pela unidade de trabalho;

Art. 35 Serão avaliados, nos termos desta lei, os servidores públicos municipais efetivos, incluindo aqueles cedidos para outros órgãos e ocupantes de cargos de provimento em comissão da administração direta da

Prefeitura da Estância de Atibaia, agrupados nos seguintes grupos de avaliação:

I- gerencial;

II- funcional.

§ **1º**- Serão também avaliados os servidores de outros órgãos públicos colocados à disposição da Prefeitura da Estância de Atibaia.

§ **2º**- Ficam excluídos da avaliação de desempenho os servidores ocupantes dos cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal ou equiparado, Chefe de Gabinete e Ouvidor, bem como os servidores contratados por tempo determinado nos termos da legislação específica.

Art. 36 A avaliação de desempenho será composta de fatores, que visem apurar o resultado e o desempenho obtido pelo servidor, individualmente e em equipe, a fim de promover o desenvolvimento na carreira, entre outros de acordo com as aplicações especificadas no art. 37 desta lei complementar.

§ **1º**- Para os fins previstos nesta lei, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e coletiva.

§ **2º**- A avaliação individual consiste na mensuração da atuação dos servidores com base nas competências estabelecidas para os cargos.

§ **3º**- A avaliação coletiva consiste na mensuração dos resultados de trabalho ou de metas alcançadas, sempre considerando os planos de trabalho instituídos pela respectiva unidade administrativa da Prefeitura.

§ **4º**- As avaliações serão realizadas anualmente, considerando o período de janeiro a dezembro do ano de referência.

§ **5º**- A avaliação, sempre que possível, deverá ser orientada por metas mensuráveis, estabelecidas até o último dia do exercício que antecede aquele no qual a mesma se efetivará.

§ **6º**- A avaliação de desempenho deverá orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para as políticas de desenvolvimento profissional.

§ **7º**- O sistema de avaliação de desempenho dos servidores da Prefeitura da Estância de Atibaia será regulamentado por Decreto do Prefeito no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei Complementar.

Art. 37 Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

I- programas de capacitação e requalificação profissional;

II- programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

III- movimentação de pessoal entre Secretarias Municipais;

IV- desenvolvimento nas carreiras;

V- eventuais premiações a serem instituídas no âmbito da Prefeitura da Estância de Atibaia;

VI- outros mecanismos de valorização profissional.

Parágrafo Único A pontuação mínima, para os efeitos do disposto no inciso IV, será estabelecida em decreto.

SEÇÃO II

DA MENSURAÇÃO DA DIMENSÃO INDIVIDUAL

Art. 38 A avaliação de desempenho individual será realizada pela respectiva chefia imediata e pelos pares integrantes da mesma equipe de trabalho, na seguinte conformidade:

I- Nível funcional - os pares são servidores ocupantes de cargos com o mesmo grau de escolaridade do servidor avaliado e lotados na mesma unidade administrativa.

II- Nível gerencial – os pares são servidores ocupantes de cargos em comissão ou de funções de confiança com a mesma equivalência de responsabilidade e vinculados à mesma linha hierárquica.

Art. 39 Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão individual corresponderá a uma parcela específica do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, conforme dispuser o regulamento.

Art. 40 Os resultados da avaliação do desempenho individual serão obtidos considerando as notas atribuídas pela chefia imediata e pelos pares, conforme dispuser o regulamento.

SEÇÃO III

DA MENSURAÇÃO DA DIMENSÃO COLETIVA

Art. 41 Para obtenção da pontuação final do desempenho, a dimensão coletiva corresponderá a uma parcela específica do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, conforme dispuser o regulamento.

Art. 42 A pontuação da dimensão coletiva será obtida pela soma

da pontuação atribuída:

I- ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas e dos indicadores ou da realização das atividades ou projetos, previamente estabelecidos;

II- pelos usuários, considerando-se a nota atribuída à respectiva unidade.

SEÇÃO IV

DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 43 O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I- estabelecimento de compromisso;

II- acompanhamento;

III- avaliação parcial;

IV- fechamento do ciclo;

V- apuração final.

SEÇÃO V

DISPOSIÇÕES FINAIS SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 44 Para efeitos da apuração dos resultados serão considerados os eventos ocorridos até o encerramento do ciclo da avaliação de desempenho, correspondente ao ano-base, assim definido o ano imediatamente anterior ao ano de exercício.

Parágrafo Único O ano-base definido no "caput" deste artigo inicia-se em 1º de janeiro e termina em 31 de dezembro.

Art. 45 A sistemática da avaliação de desempenho de que trata esta lei será periodicamente atualizada por proposta da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, visando mantê-la compatível com as políticas, as práticas e as inovações da área de gestão de recursos humanos.

Parágrafo Único A sistemática da avaliação de desempenho de que trata o "caput" produzirá efeitos a partir do ano em que for regulamentada e implantada pela Administração Municipal.

Art. 46 No prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da publicação desta lei, o Executivo editará, mediante decreto, normas e regulamentações específicas sobre a avaliação de desempenho e as fichas de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO XII

DA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 47 O Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais, visando atender às necessidades organizacionais e individuais com vistas a aumentar a eficácia dos serviços públicos e dos servidores.

Parágrafo Único Deverá ser previsto, no mínimo, 0,5 % (meio por cento) do orçamento municipal anual, em dotação específica, para os programas de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal.

Art. 48 Os cursos e outros eventos de capacitação terão caráter objetivo e prático, sendo ministrados:

I- Diretamente pela Administração, por meio de servidores do quadro, ou;

II- Alternativamente, quando não for possível a hipótese prevista no inciso I, por meio da contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados, ou ainda;

III- Mediante o encaminhamento de servidores a instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 49 As direções e chefias de todos os níveis hierárquicos deverão atuar como incentivadoras e corresponsáveis dos programas de capacitação e aperfeiçoamento:

I- Identificando e emitindo parecer, na análise dos resultados do plano de metas de seu Órgão e nos instrumentos de avaliação de desempenho, sobre os servidores que devem participar dos programas de capacitação e aperfeiçoamento e as carências a serem supridas;

II- 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;

III- Desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores, e;

IV- Submetendo-se aos programas de capacitação adequados às suas atribuições.

CAPÍTULO XIII

DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ATIBAIA

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 50 Este Capítulo dispõe sobre a carreira da GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ATIBAIA e dá outras providências.

SEÇÃO II

DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DA CARREIRA DE GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ATIBAIA

Art. 51 O Quadro de pessoal da carreira de Guarda Civil Municipal de Atibaia é o constante do Anexo I e será provido por servidores efetivos em conformidade com os critérios estabelecidos no Anexo III – Estrutura das Carreiras e Forma de Provimento.

Art. 52 Compõe o Quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Atibaia os cargos abaixo descritos, nas seguintes classes:

I– Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe (GCMA 3ª Classe), composta por 5 (cinco) referências.

II– Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe (GCMA 2ª Classe), composta por 5 (cinco) referências.

III– Guarda Civil Municipal de Atibaia 1ª Classe (GCMA 1ª Classe), composta por 5 (cinco) referências.

§ 1º- Os cargos citados nos incisos I a III serão providos conforme as quantidades abaixo descritas:

Cargo	Jornadas	Qtde de Vagas
Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe	40 horas semanais	120
Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe	40 horas semanais	50
Guarda Civil Municipal de Atibaia 1ª Classe	40 horas semanais	30

Total		200
--------------	--	------------

§ **2º**- O ingresso na carreira de Guarda Civil Municipal de Atibaia far-se-á sempre no cargo de Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe, Ref. I.

§ **3º**- O provimento dos cargos de GCMA 2ª e 1ª Classe se dará após o devido processo de progressão vertical.

§ **4º**- A hierarquia entre os Guardas Cíveis Municipais de Atibaia é estabelecida pelas classes e referências citadas neste artigo e pela estrutura organizacional da Guarda Civil Municipal de Atibaia.

SEÇÃO III DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 53 As descrições das atribuições e requisitos dos cargos da Guarda Civil Municipal de Atibaia estão estabelecidos no Anexo V desta Lei Complementar.

Parágrafo Único O desempenho das atribuições do Guarda Civil Municipal de Atibaia implica na condução de veículos automotores, sendo de sua responsabilidade manter a Carteira Nacional de Habilitação válida.

SEÇÃO IV DA REMUNERAÇÃO

Art. 54 O Guarda Civil Municipal de Atibaia será remunerado de acordo com a Tabela de Vencimentos constante do Anexo IV, conforme sua classe e referência.

Seção V Da jornada de trabalho

Art. 55 A jornada de trabalho da Guarda Civil Municipal de Atibaia será de 40 (quarenta) horas semanais ou, em escala de 12x36h (doze horas de trabalho por 36h de descanso), a critério do superior hierárquico.

Art. 56 A Prefeitura irá conceder, sem computação na jornada de trabalho, 30 (trinta) minutos de descanso aos servidores que trabalham em regime de 12x36 horas e 01 (uma) hora aos integrantes da Guarda Municipal, dentro da jornada de trabalho.

SEÇÃO VI DOS MECANISMOS DE EVOLUÇÃO NA CARREIRA

Art. 57 A carreira da Guarda Civil Municipal de Atibaia fica estruturada em 3 (três) classes em ordem crescente, identificadas por números ordinário, como 3ª, 2ª e 1ª e as referências, identificadas em cada Classe, em ordem crescente em algarismos romanos, assim especificadas:

I- Guarda Civil Municipal de Atibaia – 3ª Classe, composta por 5 (cinco) referências;

II- Guarda Civil Municipal de Atibaia – 2ª Classe, composta por 5 referências.

III- Guarda Civil Municipal de Atibaia – 1ª Classe, composta por 5 (cinco) referências.

Art. 58 A evolução do servidor na carreira de Guarda Civil Municipal dar-se-á mediante Progressão Horizontal e Progressão Vertical.

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 59 A Progressão Horizontal consiste na passagem do servidor para uma referência subsequente, dentro da mesma carreira.

Art. 60 Terá direito a Progressão Horizontal o GCMA que preencher os seguintes critérios:

I– ter completado 05 (cinco) anos de efetivo exercício na função;

II– não ter sofrido pena disciplinar administrativa de suspensão ou condenação criminal transitada em julgado no interstício;

III– não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas no intervalo de 01(um) ano dentro dos 05 (cinco) anos do efetivo exercício contabilizados para progressão.

Art. 61 A contagem do lapso temporal referente aos critérios acima estabelecidos será regulamentado por Decreto do Executivo.

Art. 62 No processo de progressão horizontal o GCMA não poderá ter o período de efetivo exercício contabilizado para fins de concessão de outra progressão.

SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 63 A Progressão Vertical consiste na elevação do GCMA de uma classe para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma carreira, obedecidas as seguintes perspectivas:

Função	Perspectiva de Progressão
Guarda Civil Municipal De Atibaia 3ª Classe	Guarda Civil Municipal De Atibaia 2ª Classe

Guarda Civil Municipal De Atibaia 2ª Classe	Guarda Civil Municipal De Atibaia 1ª Classe

Art. 64 O preenchimento das funções estabelecidas no plano de carreira se dará mediante progressão vertical, obedecendo aos critérios previstos para cada classe.

Art. 65 Estará habilitado para a função de Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe o servidor que:

I- tenha completado 05 (cinco) anos de efetivo exercício na função de GCMA 3ª Classe;

II- não tiver sofrido pena disciplinar administrativa de suspensão ou condenação criminal transitada em julgado no interstício;

III- não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas no período de 01(um) ano dentro dos 05 (cinco) anos do efetivo exercício contabilizados para progressão;

IV- ter obtido nas duas últimas avaliações, no mínimo, conceito bom.

Art. 66 Estará habilitado para a função de Guarda Civil Municipal 1ª Classe o servidor que:

I- tenha completado 05 (cinco) anos de efetivo exercício na função de GCM 2ª Classe;

II- não tiver sofrido pena disciplinar administrativa de suspensão ou condenação criminal transitada em julgado no interstício;

III- possuir porte e autorização para o uso de arma de fogo, conforme critérios já estabelecidos pela Secretaria de Segurança Pública e legislação federal;

IV- não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas no período de 01(um) ano dentro dos 05 (cinco) anos do efetivo exercício contabilizados para progressão;

V- ter obtido nas duas últimas avaliações, no mínimo, conceito bom.

Art. 67 Em caso de empate no processo de progressão vertical entre os servidores, serão adotados, sucessivamente, os seguintes critérios:

I- maior tempo de efetivo exercício na função de GCMA;

II- maior idade;

III- maior número de filhos, menores de 18 anos ou dependentes.

Art. 68 As vagas em aberto poderão ser preenchidas quando houver aposentadorias, demissão, óbito ou aumento do efetivo.

Art. 69 O Guarda Civil Municipal Atibaia designado para os cargos em comissão pertencentes ao Quadro de Cargos em Comissão da Guarda Municipal, não perderá o direito às progressões.

Art. 70 O Guarda Civil Municipal de Atibaia que estiver afastado do exercício de suas funções em razão de mandato eletivo, terá seu tempo de serviço contado para todos os efeitos legais, exceto para fins de promoção, conforme art. 38, inciso IV da Constituição Federal.

Art. 71 O Guarda Civil Municipal de Atibaia que estiver afastado

das funções inerentes ao emprego, readaptado, realocado, de licença sem vencimentos, fora do serviço público municipal ou sob cessão para outro órgão ou departamento municipal, estadual ou federal não poderá contabilizar o tempo que perdurou a situação para fins de progressão.

Art. 72 A Secretaria de Recursos Humanos e a Secretaria de Segurança Pública ficarão responsáveis pelos atos administrativos decorrentes das progressões horizontais e verticais.”

Art. 73 As despesas decorrentes das progressões terão que ser previstas na Lei Orçamentária Anual.

Art. 74 As progressões horizontal e vertical se darão respeitando os critérios estabelecidos nesta Lei, desde que haja disponibilidade orçamentária.

SEÇÃO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 75 A avaliação de desempenho do Guarda Civil Municipal de Atibaia tem como finalidade o aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de evolução funcional.

§ 1º- Na avaliação de desempenho dos Guardas Civis Municipais de Atibaia deverão ser considerados, entre outros, os seguintes fatores:

I- subordinação e disciplina;

II- conduta moral e profissional que se revele compatível com suas atribuições;

III- não cometimento de irregularidades administrativas;

IV- não ter sido condenado por ilícito penal, transitado em julgado, relacionado ou não com suas atribuições;

V- assiduidade nos programas de instrução e capacitação;

VI- assiduidade em serviço e nos horários de trabalho;

VII- cumprimento de normas e regulamentos.

§ **2º-** Fica criada a Comissão para Avaliação de Desempenho, destinada à avaliação do Guarda Civil Municipal de Atibaia, com os seguintes membros:

I- 01 (um) superior hierárquico;

II- 01 (um) membro da Secretaria de Recursos Humanos.

Art. 76 A avaliação de desempenho será realizada a cada 02 (dois) anos, no último semestre, mediante processo a ser regulamentado por Decreto.

Art. 77 Os Guardas Cíveis Municipais de Atibaia em estágio probatório serão avaliados de acordo a legislação específica.

SEÇÃO VIII

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 78 O ingresso no cargo de Guarda Civil Municipal de Atibaia dar-se-á mediante concurso público, na condição de Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe.

Art. 79 Os requisitos necessários para ingresso de candidatos na

Guarda Civil Municipal de Atibaia, além de outros previstos em edital de concurso público, são os seguintes:

I– ser brasileiro nato ou naturalizado;

II– possuir ensino médio completo, na data da inscrição no concurso público;

III– possuir carteira de habilitação que permita a condução de carros e motos, na data da posse;

IV– altura mínima descalço de 1,70 m para homens e 1,60 m para mulheres;

V– ter, no mínimo, 18 (dezoito) anos de idade e no máximo 35 (trinta e cinco) anos de idade, na data de inscrição no concurso público;

VI– não possuir antecedentes criminais, comprovado através de certidões emitidas pela Polícia Civil do Estado de São Paulo ou do Estado onde tenha residido nos últimos 05 (cinco) anos, e certidão negativa de distribuição de feitos na Justiça Estadual, Federal e Militar;

VII– ter aptidão física e psicotécnica plenas;

VIII– estar quite com o serviço militar obrigatório;

IX– estar quite com a justiça eleitoral;

X– registrar conduta ilibada, comprovada através de pesquisa social.

Art. 80 O concurso público para ingresso na carreira do cargo de Guarda Civil Municipal de Atibaia será composto das seguintes fases:

I– prova de conhecimentos gerais e específicos, de caráter eliminatório e classificatório;

II– exame antropométrico, de caráter eliminatório;

III– teste de aptidão física, de caráter eliminatório e classificatório;

IV– pesquisa social, de caráter eliminatório;

V– exame médico específico para o emprego, incluindo avaliação toxicológica para identificar dependência química, de caráter eliminatório;

VI– avaliação psicotécnica específica para o emprego, comprovando estar apto a obter porte de arma, de caráter eliminatório;

VII– aprovação no Curso de Formação para a Guarda Civil Municipal de Atibaia, de caráter eliminatório.

Parágrafo Único Entende-se por Pesquisa Social a investigação realizada pela Corregedoria da Guarda Civil Municipal, da vida pública do candidato, a fim de que se comprove sua conduta ilibada e idoneidade moral.

SEÇÃO IX DO CURSO DE FORMAÇÃO

Art. 81 Os candidatos aprovados no concurso público serão obrigados a frequentar o curso de formação, com carga mínima de 680 (seiscentos e oitenta) horas, cujas matérias e respectivas cargas horárias são as seguintes:

TABELA DA CARGA HORÁRIA DE CURSO DE FORMAÇÃO DA GCMA

MATÉRIAS	CARGA HORÁRIA
Comunicação Operacional	15

Condicionamento Físico	58
Constituição Federal	3
Defesa Pessoal	27
Direitos Humanos	6
Direito Penal	28
Direito Processual Penal	13
Disposição do GI (Palestras Atividades Extras)	20
Estatuto da Criança e Adolescentes	9
Educação Moral e Cívica	16
Legislação do Servidor Público	12
Leis Especiais	12
Língua Portuguesa	43
Ordem Unida	47
Pronto Socorrismo	38
Regulamento da GCMA	21
Relações Públicas/Turismo	16

Técnicas Preventivas	11
Trânsito Urbano	40
Informações de Segurança Pública	7
Equipamentos não Letal	6
Estágio	
Procedimentos Operacionais	48
Curso de Habilitação de Tiro	68
Total Geral	680

Parágrafo Único O aluno guarda deve atingir 90% (noventa por cento) de frequência no curso de formação e atingir, no mínimo, a nota final 07 (sete).

Art. 82 O curso de formação terá duração de, no máximo, 06 (seis) meses e carga horária de até oito horas diárias, não caracterizando como vínculo empregatício, sendo que a Administração Pública Municipal, poderá remanejar as matérias e respectivas cargas horárias de acordo com a necessidade.

Art. 83 Somente poderá frequentar o curso de formação o candidato aprovado em concurso público que comprovar, mediante apresentação dos documentos necessários, preencher os requisitos mínimos para admissão no cargo de Guarda Civil Municipal de 3ª Classe.

Art. 84 Durante o Curso de Formação, que não caracteriza vínculo empregatício, o aluno guarda municipal receberá, a título de bolsa,

uma remuneração correspondente a 80% (oitenta por cento) do vencimento do Guarda Civil Municipal de 3ª Classe, a ser pago no 5º dia útil de cada mês, através do depósito em conta bancária de sua titularidade.

Art. 85 Aprovado no curso de formação, o aluno guarda-civil municipal está apto a ser admitido como servidor público, no cargo de Guarda Civil Municipal de 3ª Classe, considerando como data de início do contrato de trabalho a data da formatura.

SEÇÃO X DO ALUNO GUARDA

Art. 86 O candidato que estiver frequentando o curso de formação será considerado como aluno guarda.

Art. 87 O candidato, no curso de formação de Guarda Civil Municipal de Atibaia, deverá:

- a)** participar do curso de capacitação e formação;
- b)** atuar com disciplina, honestidade, sociabilidade e senso de organização;
- c)** realizar, sob supervisão, atividades compatíveis com as do Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe;
- d)** realizar, sob supervisão, atividades indicadas para sua formação;
- e)** obedecer normas de segurança;
- f)** operar equipamentos e sistemas de informática e outros, quando autorizado e necessário ao exercício das demais atividades;

g) manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho sob sua responsabilidade;

h) tratar com zelo e respeito os colegas e munícipes.

Art. 88 O aluno guarda, durante o período de formação, estará assegurado contra acidentes pessoais e vida, contratado pela Prefeitura da Estância de Atibaia.

SEÇÃO XI

DO REENQUADRAMENTO E INTEGRAÇÃO DOS ATUAIS TITULARES DE EMPREGOS PÚBLICOS NA CARREIRA

Art. 89 O reenquadramento dos atuais servidores GCMA nos novos cargos efetivos dar-se-á em conformidade com a correlação dos empregos públicos, coluna "DE", com o respectivo cargo efetivo, coluna "PARA", especificados na "TABELA DE REENQUADRAMENTO" constante do Anexo II.

Art. 90 Integração é a forma de acomodação dos titulares de empregos públicos do Quadro da Guarda Civil Municipal de Atibaia, instituído pela Lei Complementar nº 683 de 20 de janeiro de 2.014 nos cargos efetivos de Guarda Civil Municipal de Atibaia nas classes, referências e valores de vencimentos instituídos por esta lei.

Art. 91 Os atuais titulares de empregos públicos de Guarda Civil Municipal de Atibaia relacionados na coluna "DE" do Anexo II desta lei serão integrados na referência de vencimento correspondente ao cargo efetivo indicado na coluna "PARA", na seguinte conformidade:

I- na referência correspondente ao valor igual ao atualmente percebido, quando houver equivalência entre o mesmo e o constante da nova tabela de

vencimentos;

II- na referência correspondente ao valor imediatamente superior ao atual, quando este for inferior ao valor do vencimento estabelecido na tabela de vencimentos para o respectivo cargo indicado na coluna "PARA".

§ 1º- Quando o valor do salário atual do servidor ultrapassar o último valor estabelecido na tabela para o cargo indicado na coluna "PARA", o servidor terá seu vencimento fixado no valor atualmente percebido, sob a condição de "fora de faixa".

§ 2º- A integração prevista no "caput" e no § 1º deste artigo produzirá efeitos a partir do mês de publicação desta Lei.

TÍTULO III

DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PARA ATENDIMENTO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 92 A contratação de servidores por tempo determinado, para o atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, far-se-á de acordo com o disposto no Artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal, nas demais leis e atos normativos federais aplicáveis a contratos de trabalho e nesta Lei Complementar, na Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

§ 1º- O contrato estabelecerá, obrigatoriamente, as atribuições a serem exercidas e a denominação da respectiva função temporária, condizente com as referidas atribuições.

§ 2º- Admitir-se-á como hipótese de necessidade temporária de excepcional interesse público, a justificar a contratação por prazo determinado, a situação de vacância transitória, caracterizada por faltas, afastamentos e licenças do

titular do cargo público, que não permita a realização de concurso sem que haja grave risco à continuidade do serviço ou nas demais situações previstas na legislação municipal de regência.

§ 3º- Na hipótese mencionada no parágrafo anterior, haverá convocação de substituto, aprovado em processo seletivo simplificado, de provas ou provas e títulos, para, temporariamente responder pela função.

Art. 93 Consideram-se necessidades temporárias de excepcional interesse público as seguintes hipóteses:

I- O atendimento a situações de calamidade pública que acarretem risco de qualquer espécie a pessoas ou a bens públicos ou particulares;

II- O combate a surtos epidêmicos;

III- O atendimento a situações emergenciais;

IV- A realização de censo socioeconômico, de pesquisa cadastral ou de qualquer outra forma de levantamento de dados de cunho estatístico junto à população do Município, bem como campanhas específicas de interesse público;

V- A substituição de professores em virtude de licença-saúde, licença-maternidade, aposentadoria, falecimento, exoneração ou demissão motivada pelo próprio servidor ou pela Administração, sempre que tais fatos ocorram ao longo do ano letivo ou na iminência de seu início ou reinício;

VI- Execução de tarefas ou serviços que por sua natureza não comportem a sustentação de um quadro permanente de servidores.

Art. 94 As contratações de que trata este título ficam restritas àquelas situações em que, em razão da natureza da atividade ou evento, não se justifica manter o profissional no quadro permanente da Administração Pública, podendo ter a duração máxima de seis meses, admitindo-se a

prorrogação, uma única vez, por período também não superior a seis meses, de acordo com regulamento próprio.

Art. 95 Nas contratações por tempo determinado será observada a referência salarial inicial de cargos similares do órgão ou entidade contratante. Em não havendo cargo, os salários serão fixados com base em pesquisa de mercado a ser feita pela Secretaria de Recursos Humanos ou órgão interessado, podendo ser subsidiado por outras Secretarias da Administração Municipal.

Art. 96 O recrutamento de pessoal a ser contratado nas hipóteses previstas no Art. 93 desta Lei Complementar, dar-se-á, obrigatoriamente, mediante processo seletivo público simplificado.

§ 1º- Os critérios de seleção e requisitos de cada função contratada serão estabelecidos em edital, com ampla divulgação em jornal de grande circulação e de outros meios de comunicação, após autorização do Prefeito.

§ 2º- Nas hipóteses dos incisos I e II do Art. 93 o processo de seleção poderá ser dispensado, mediante manifestação motivada da autoridade competente, sendo vedadas contratações de cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau de ocupantes de cargos políticos, em relação a membros do Poder Executivo.

§ 3º- Os aprovados em processo seletivo simplificado de provas ou de provas e títulos formarão cadastro de reserva com validade anual improrrogável.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 97 Ficam convalidadas as concessões salariais realizadas até a edição desta Lei Complementar, ficando vedadas quaisquer concessões de quaisquer outras vantagens após sua implantação e em desacordo com

suas disposições.

Art. 98 Ficam mantidas as disposições no artigo 1º da Lei Complementar nº 715 de 23 de setembro de 2015, na seguinte conformidade.

"Art. 1º O § 1º do Art. 7º e o Art. 29 da Lei Complementar nº 683, de 20 de janeiro de 2014, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º ...

§ 1º Os cargos citados nos incisos I a III serão preenchidos conforme as quantidades de vagas abaixo descritas:

Cargo	Jornadas	Qtde de Vagas
Guarda Civil Municipal de Atibaia 3ª Classe	40 horas semanais	120
Guarda Civil Municipal de Atibaia 2ª Classe	40 horas semanais	50
Guarda Civil Municipal de Atibaia 1ª Classe	40 horas semanais	30
Total		200

"Art. 29 A Secretaria de Recursos Humanos e a Secretaria de Segurança Pública ficarão responsáveis pelos atos administrativos decorrentes das progressões horizontais e verticais."

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 51 ...

§ 1º- Os atuais ocupantes dos empregos de Guardas Civis Municipais, regulados pela Lei Complementar nº 683/14, que estejam efetivamente no

exercício da função, serão enquadrados automaticamente, desde que haja disponibilidade orçamentária e vagas em aberto, observando-se em caso de empate no processo o disposto no artigo 24, da seguinte forma:

I- Guarda Civil Municipal 3ª classe que tenha completado cinco (05) anos de efetivo exercício na função e preencha os requisitos exigidos nos incisos II e III do artigo 22 – Guarda Civil Municipal de 2ª classe.

II- Guarda Civil Municipal 3ª classe que tenha completado dez (10) anos de efetivo exercício na função e preencha os requisitos exigidos nos incisos II, III e IV do artigo 23 – Guarda Civil Municipal de 1ª classe.

§ 2º- *Os ocupantes dos empregos de Guarda Civil Municipal regulamentados pelas Leis Complementares nº 418/04 e 582/08, enquadrados automaticamente como Guardas Civis Municipais de 3ª Classe, regulamentados pela Lei Complementar nº 683/14, terão seu tempo de efetivo exercício na função, anterior a esta Lei, contabilizados para fins de progressão vertical.*

§3º - *Os Guardas Civis Municipais que forem enquadrados conforme inciso I deste artigo, e que tenham efetivo exercício na função superior*

Art. 99 Fica alterado o artigo 1º da Lei Complementar nº 582 de 19 de dezembro de 2008, passando a vigorar com a seguinte redação.

"Art. 1º Ficam criados os Empregos em Comissão e de Confiança da Prefeitura da Estância de Atibaia, constantes do Anexo IV desta Lei Complementar e do Perfil e das Descrições dos Empregos constantes do Anexo V – 6/6 desta Lei Complementar."

Art. 100 O artigo 77 da Lei Complementar nº 582 de 19 de dezembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação.

"Art. 77 *São partes integrantes desta Lei Complementar os Anexos a seguir relacionados:*

ANEXO IV – QUADRO DE EMPREGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE LIVRE PREENCHIMENTO

ANEXO V – 6/6 PERFIL E DESCRIÇÕES DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 101 O artigo 1º da Lei Complementar nº 683 de 20 de janeiro de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação.

"Art. 1º Esta lei dispõe sobre a criação da GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ATIBAIA e dá outras providências."

Art. 102 Ficam revogados os seguintes dispositivos: Lei Complementar nº 418 de 30/01/2004, Lei Complementar nº 518 de 18/12/2006, os artigos 2º, 3º, os incisos I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e o parágrafo 2º do artigo 4º, os artigos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 23, 23-A, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 72, 73, 74 e 76 da Lei Complementar nº582 de 19/12/2008, os artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 6º e 6º-A da Lei Complementar nº 616 de 20 de setembro de 2010, Lei Complementar nº 635 de 06/09/2011, Lei Complementar nº 639 de 19/10/2011, os artigos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 13, 14, 15, 16 e 17 da Lei Complementar nº 644 de 05/04/2012, Lei Complementar nº 675 de 10/12/2013, os artigos 2º, 3º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 56 e 57 da Lei Complementar nº 683 de 20/01/2014, os artigos 1º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Lei Complementar nº 707 de 09/04/2015.

Art. 103 São partes integrantes desta Lei Complementar os Anexos a seguir relacionados:

1- Anexo I – QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E JORNADAS.

2- Anexo II – TABELA DE REENQUADRAMENTO

3- Anexo III – ESTRUTURA DAS CARREIRAS E FORMA DE PROVIMENTO

4- Anexo IV – TABELAS DE VENCIMENTOS

5- Anexo V – DESCRIÇÃO E PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 104 Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação.

PREFEITURA DA ESTÂNCIA DE ATIBAIA, “Fórum da Cidadania”, aos 08 de maio de 2017.

**- Saulo Pedroso de Souza -
PREFEITO MUNICIPAL**