



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

RESOLUÇÃO Nº 14, DE 06 DE JULHO DE 2022

Projeto de Resolução Nº 16/2022

Autor: Mesa Diretora

Dispõe sobre o plano de valorização de vencimento das carreiras da Câmara Municipal de Caçapava e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE CAÇAPAVA FAZ SABER QUE O PLENÁRIO DESTA LEGISLATIVO APROVOU E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º. Fica instituído o plano de evolução de vencimentos dos servidores públicos efetivos da Câmara Municipal, os quais são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§1º. A carga horária fixada no anexo a que se refere o caput deste artigo pode ser adequada à necessidade da Câmara Municipal, quando da publicação dos editais de concurso público.

§2º - Servidores públicos efetivos admitidos mediante aprovação em concurso público, cujo edital do certame tenha disponibilizado vagas com jornada de trabalho semanal inferior a 40h (quarenta horas), deverão ter o vencimento calculado de forma proporcional à quantidade de horas.

Art. 2º. Na gestão de pessoas, a Câmara Municipal atenderá ao princípio da valorização do servidor público, investindo na sua capacitação, no seu aprimoramento e na sua atualização profissional.

Art. 3º. Para efeito desta Resolução, considera-se:

I - **CARREIRA:** série de colocações de valorizações progressivas horizontais e verticais de vencimento, para operacionalizar a passagem a níveis superiores ou a classes posteriores, em sistema de evolução funcional;

II - **CLASSE:** elemento de diferenciação progressiva do vencimento, em linha horizontal, identificada pelas letras "A" até "L", indicando cada posição correspondente de valor, do menor para o maior, respeitando a ordenação alfabética;

III - **ENQUADRAMENTO:** processo através do qual é definido ao servidor público efetivo, em decorrência dos critérios fixados na norma, o seu correspondente nível e classe no grupo ocupacional em que seu cargo público esteja inserido;

IV - **EXERCÍCIO:** desempenho das funções, atribuições, atividades e responsabilidades fixadas para o emprego, cargo ou função pública;



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

V - EXERCÍCIO FINANCEIRO: é o período em que ocorrem as operações contábeis e financeiras do ente público, iniciando no dia 1º de janeiro e encerrando no dia 31 de dezembro do mesmo ano;

VI - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: consiste nos processos de progressão vertical ou horizontal na escala de vencimentos da carreira;

VII - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos públicos efetivos, com semelhantes requisitos de investidura, ou responsabilidades, ou volume de atribuições, vinculados a uma mesma tabela de valorização vertical e horizontal de vencimento, observada a jornada de trabalho semanal;

VIII - MASSA SALARIAL: somatória do vencimento mensal dos servidores efetivos que integram o mesmo grupo ocupacional;

IX - NÍVEL: designação indicativa da posição em que se encontra o vencimento do servidor público, na hierarquia vertical da tabela de vencimento, expresso em números romanos de "I" até "III", do menor para o maior valor;

X - EVOLUÇÃO HORIZONTAL: é a progressão do servidor público de uma classe para outra posterior, no mesmo nível em que se encontra enquadrado, na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence;

XI - EVOLUÇÃO VERTICAL: é a progressão do servidor público de um nível inferior para outro imediatamente superior na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence, observada a mesma classe em que estava enquadrado no nível abaixo, exceto se cumprir concomitantemente os requisitos da evolução horizontal;

XII - TABELA DE VENCIMENTO: representação ilustrativa organizada da demonstração numérica do valor de vencimento correspondente a cada classe e nível de cada nível de um grupo ocupacional.

Art. 4º. O plano de evolução funcional, através de progressão horizontal e vertical, é o procedimento pelo qual a Câmara Municipal proporciona aos servidores efetivos a possibilidade de valorização de vencimento e ascensão na carreira.

Parágrafo único - O servidor público poderá evoluir, respeitados os interstícios mínimos desta Resolução, de forma horizontal ou vertical em seu grupo ocupacional.

Art. 5º. As progressões horizontais devem ser analisadas, apuradas, controladas processadas e efetivadas automaticamente pelos órgãos competentes da Câmara Municipal, observados os critérios e requisitos desta Resolução.

Art. 6º. As progressões verticais devem ser requeridas pelos servidores públicos efetivos, mediante preenchimento de requisitos e apresentação de comprovações, consoante os critérios previstos nesta Resolução.

Art. 7º. A progressão horizontal obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 12 (doze) classes, representadas por letras, em ordem alfabética e crescente, a partir da letra "A" até a letra "L", do menor valor para o maior valor de vencimento:

I - A valorização das classes posteriores do primeiro nível, em relação às classes anteriores do primeiro nível será de 5% (cinco por cento);

II - A valorização das classes posteriores do segundo nível, em relação às classes anteriores ao segundo nível será de 6% (seis por cento);

III - A valorização das classes posteriores do terceiro nível, em relação às classes anteriores ao terceiro nível será de 7% (sete por cento).



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 8º. A progressão vertical obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 3 (três) níveis, representados por números romanos, em ordem crescente, a partir do “I” até o “III”, do menor valor para o maior valor:

Parágrafo único - A valorização do nível superior em relação ao nível inferior será de 10% (dez por cento).

Art. 9º. O servidor público efetivo será admitido no vencimento correspondente à classe “A”, do nível “I”, do grupo ocupacional do respectivo emprego efetivo objeto de concurso público.

Parágrafo único – Durante os três primeiros anos após a nomeação, o servidor não poderá evoluir para outra classe ou nível.

Art. 10. A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para, no mínimo:

I - Progressão Horizontal de 15 % (quinze por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo;

II - Progressão Vertical de 10% (dez por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

III - As verbas destinadas à progressão vertical e à progressão horizontal deverão constar no orçamento anual e terem sido previstas.

IV - A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a evolução funcional dos servidores ocorrerá entre os grupos ocupacionais, de acordo com a massa salarial de cada um deles.

V - Eventuais sobras da progressão vertical serão utilizadas na progressão horizontal do próprio grupo ocupacional.

Art. 11. Compete à Mesa Diretora, representada por seu Presidente, planejar o orçamento da Câmara Municipal, considerando as possibilidades de evoluções funcionais para o próximo exercício.

Parágrafo único – No início de cada exercício a Mesa Diretora declarará as disponibilidades financeiras para progressões verticais e horizontais, distribuindo os recursos proporcionalmente entre as massas salariais de cada grupo ocupacional.

Art. 12. Os servidores aptos à progressão deverão ser classificados por grupo ocupacional e massa salarial, de acordo com os seguintes critérios:

I - Para a progressão horizontal deverá obter média calculada a partir das notas das 3 (três) avaliações permanentes de desempenho aplicadas no período, atingindo no mínimo 80 (oitenta) pontos, na média, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no emprego efetivo objeto da evolução.

II - Para a progressão vertical deverá obter pontuação de qualificação, atingindo no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no emprego efetivo objeto da evolução.

Art. 13. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Resolução para evolução, passa para a classe de vencimento seguinte, ou nível de vencimento superior, ou nível de vencimento



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

superior e classe de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova possibilidade de evolução.

Art. 14. As listas de progressão serão apuradas mensalmente, em relação ao mês anterior, relativamente à verificação e confirmação do preenchimento dos requisitos para evolução vertical ou horizontal.

§1º. A divulgação da lista de classificados para a progressão horizontal ou vertical deve observar o princípio da publicidade.

§2º. As listas considerarão para efeito de classificação as maiores médias das avaliações permanentes de desempenho ou maiores pontuações de qualificação, a depender do tipo de evolução, partindo das maiores para as menores.

§3º. Os servidores públicos que não atingirem a média ou pontuações mínimas não serão classificados para as evoluções funcionais.

Art. 15. As progressões verticais ou horizontais terão seus efeitos financeiros iniciados em até 3 (três) meses, a contar do:

I - Preenchimento dos requisitos, para evolução horizontal;

II - Requerimento e apresentação dos títulos e certificados, para a evolução vertical.

§1º. A declaração de indisponibilidade financeira para a efetivação das evoluções verticais e horizontais previstas nesta Resolução implicará na criação de um banco de dados de servidores aptos e classificados às progressões, os quais aguardarão declaração de disponibilidade financeira para evoluírem, em lista consolidada de espera.

§2º. A lista consolidada de espera de que trata o §1º poderá alterar a ordem de classificação dos servidores aptos à evolução.

§3º. A partir da declaração de disponibilidade financeira, ocorrerão primeiramente as implementações das progressões dos servidores aptos e classificados, observadas as maiores médias ou pontuações para a massa salarial do grupo ocupacional, considerando lista de classificação consolidada no banco de dados de espera, de que tratam os parágrafos anteriores.

§4º. Os servidores que evoluírem nos termos previstos nos parágrafos anteriores não terão o efeito retroativo à data do preenchimento dos requisitos, no caso de evolução horizontal, ou do requerimento, no caso de evolução vertical.

Art. 16. As progressões serão processadas pelo órgão competente da Câmara Municipal, com auxílio da Comissão de Gestão de Carreira, publicando-se lista de classificação para cada grupo e massa de servidores públicos do quadro da Câmara Municipal, aptos à progressão horizontal ou vertical.

§1º. A publicação deverá ocorrer até 1 (um) mês do preenchimento dos requisitos ou do requerimento, conforme o caso.

§2º. Os efeitos financeiros serão implementados em folha de pagamento, no mês seguinte ao da publicação da lista de classificação, retroagindo à data do preenchimento dos requisitos, no caso da evolução horizontal, ou à data do requerimento, no caso da evolução vertical.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

§3º. No caso de evolução de servidores em lista consolidada de espera, a publicação da ordem de classificação de todos os servidores aptos e classificados no período deverá ocorrer em até 1 (um) mês a partir da declaração de disponibilidade financeira.

Art. 17. A ocorrência de indisponibilidade orçamentária ou financeira que impeça as evoluções deverá ser declarada por ato da Mesa Diretora, fundamentado e motivado tecnicamente, e não poderá desrespeitar os percentuais mínimos de progressão fixados nesta Resolução.

Parágrafo único - As hipóteses para declaração de indisponibilidade orçamentária, impeditivas da evolução funcional dos servidores habilitados, somente poderão ocorrer:

- a) Quando o gasto de pessoal ultrapassar o limite previsto no art. 20, III, “a”, da Lei de Responsabilidade Fiscal.
- b) Quando exceder o limite de 70% (setenta por cento) com gasto de pessoal, imposto pelo artigo 29-A, §1º, da Constituição Federal de 1988.

DA EVOLUÇÃO HORIZONTAL

Art. 18. A evolução horizontal é a passagem de uma classe para outra imediatamente subsequente, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação Permanente de Desempenho.

§1º. A evolução horizontal, sempre por mérito e decorrente de Avaliação Permanente de Desempenho, será efetuada a cada período de trinta e seis meses, para o enquadramento dos servidores nas classes identificadas da letra “A” a “L”, dos níveis I a III de cada grupo ocupacional a que se refere o Anexo I, desta Resolução.

§2º. O encerramento de um período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho implica no início de outro período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho, sem que nenhum efeito das avaliações de um período possa ser utilizado no período subsequente.

Art. 19. Estará habilitado à evolução horizontal o servidor efetivo que:

- I - Possuir mais de três anos de efetivo serviço público no emprego de provimento efetivo;
- II - Tiver cumprido interstício mínimo de 3 (três) anos no mesmo nível e classe em que se encontra;
- III - Não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar.

Parágrafo único - O servidor efetivo designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir horizontalmente.

Art. 20. A progressão será acompanhada pela Comissão de Gestão de Carreiras e dependerá do resultado das aplicações, pela Comissão de Avaliação de Desempenho e/ou Secretário Geral, a depender de cada caso, das Avaliações Permanentes de Desempenho.

Art. 21. A Avaliação Permanente de Desempenho será aplicada anualmente e terá validade apenas para o triênio utilizado como base para a evolução horizontal.

Art. 22. Aplicar-se-á, como critério para a evolução horizontal, a obtenção de nota mínima de 80 (oitenta) pontos, na média das três avaliações permanentes de desempenho, as quais deverão ser aplicadas anualmente a partir do enquadramento inicial previsto nesta Resolução.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 23. Somente progredirão de classe os servidores que obtiverem nas 3 (três) últimas avaliações anuais a média de pontuação igual ou superior a 80% (oitenta por cento), respeitada a ordem de classificação.

Art. 24. Os novos servidores públicos admitidos e nomeados para empregos efetivos, após 03 (três) anos de efetivo serviço público, computarão o tempo transcorrido para efeito da primeira evolução horizontal, da classe “A” do nível I para a classe “B” do nível I.

Parágrafo único – Os critérios de avaliações específicos aplicados nesse período substituem a Avaliação Permanente de Desempenho, para efeito da primeira evolução da carreira, da classe “A” do nível I para a classe “B” do nível I.

Art. 25. Caso não alcance a exigência mínima do merecimento, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir 3 (três) anos para efeito de nova apuração de média voltada à evolução horizontal.

Parágrafo único – Na hipótese prevista no caput, caso ocorra evolução vertical, a mesma não será acompanhada da horizontal.

Art. 26. As avaliações permanentes de desempenho serão apuradas anualmente, por 3 (três) anos, e o resultado da média obtida será usado para efeito de classificação para evolução horizontal, a partir dos servidores com maiores médias até os servidores com menores médias.

DAS AVALIAÇÕES

Art. 27. A Avaliação Permanente de Desempenho deverá se basear nos seguintes princípios:

- a) pontualidade/assiduidade;
- b) responsabilidade;
- c) sustentabilidade no trabalho;
- d) iniciativa;
- e) disciplina;
- f) produtividade/qualidade;
- g) organização do local de trabalho;
- h) controle e inteligência emocional;
- i) eficiência;
- j) efetividade dos resultados e entregas.

Art. 28. Fica instituído o formulário de Avaliação Permanente de Desempenho do Anexo II.

Art. 29. A Avaliação Permanente de Desempenho deve ser aplicada durante o último mês do período objeto de avaliação.

Parágrafo único – A avaliação de que trata o caput poderá ser adiantada em no máximo 45 (quarenta e cinco) dias, em razão de férias e licenças programadas.

Art. 30. Os servidores efetivos serão informados do resultado da avaliação, na presença dos mesmos, por Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída por número ímpar de membros, formada por, no mínimo, três servidores efetivos das posições hierarquicamente superiores ou do mesmo nível do organograma da Câmara Municipal, incluindo os servidores efetivos designados para funções gratificadas.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

§1º. A comissão de avaliação de desempenho terá um Presidente da Comissão, um Secretário da Comissão e os membros da comissão, que atribuirão as notas no formulário observando o entendimento da maioria, sem prejuízo de se anotar, apenas para registro, eventual divergência justificada da minoria.

§2º. Os servidores efetivos designados para o exercício de função de confiança de Diretor de Departamento serão avaliados apenas pelo Secretário Geral, utilizando-se no que se aplica o formulário de avaliação anexo.

§3º. Os servidores efetivos designados para o exercício de funções gratificadas vinculadas aos Departamentos ou Gabinete da Presidência serão avaliados pela Comissão de Avaliação de Desempenho a que se refere o caput deste artigo.

§4º. A omissão de um dos avaliadores não pode acarretar prejuízo ao servidor efetivo avaliado.

Art. 31. A pontuação de cada avaliação será classificada da seguinte maneira:

- I - Excelente – entre 90 a 100 pontos;
- II - Bom – entre 80 a 89 pontos;
- III - Regular – entre 60 a 79 pontos;
- IV - Recuperável – entre 50 a 59 pontos;
- V - Insuficiente – abaixo de 50 pontos.

Art. 32. A contar da ciência do resultado da avaliação permanente de desempenho, após manifestação do Secretário Geral, o servidor terá 05 (cinco) dias para encaminhar recurso à Comissão de Gestão de Carreiras.

Art. 33. No caso da nota final da avaliação do servidor ser menor que 40 (quarenta) pontos, deverá ser instaurado procedimento administrativo cabível, para apuração do desempenho, a fim de evitar prejuízos ao erário garantindo-se o direito do contraditório e da ampla defesa.

Art. 34. A avaliação deverá ser encaminhada à Comissão de Avaliação de Desempenho ou à Secretaria Geral, sendo que em até 15 (quinze) dias corridos deverá ser devolvida devidamente preenchida.

DA EVOLUÇÃO VERTICAL

Art. 35. A evolução vertical é a passagem de um nível para outro imediatamente superior, mediante pontuação mínima obtida através de qualificação, mantida a mesma classe.

Parágrafo único – A passagem para a classe posterior, no momento da evolução vertical, dependerá do atendimento aos requisitos específicos daquele tipo de evolução, podendo ocorrer, nessa hipótese, de forma concomitante à evolução prevista neste artigo.

Art. 36. Está habilitado à progressão vertical o servidor efetivo que, cumulativamente:

I - Tiver três anos de efetivo exercício no emprego de provimento efetivo da carreira;

II - Houver exercido as atribuições da posição efetiva pelo interstício de 3 (três) anos no nível e na classe imediatamente anteriores ao da evolução;



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

III - Não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar de repreensão, aplicada por escrito, ou mais grave;

IV - Houver obtido qualificação profissional, atingindo no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos, seguindo a pontuação e as exigências dispostas no Anexo III.

Parágrafo único - O servidor designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir verticalmente.

Art. 37. A qualificação utilizada para a progressão vertical não poderá ter sido exigida como requisito para o vínculo efetivo objeto de concurso público.

Art. 38. A cada tipo de qualificação prevista no Anexo III, será atribuída pontuação, a qual será utilizada para efeito de classificação dos servidores com mais pontos até os servidores com menos pontos, da mesma massa salarial do grupo ocupacional.

Art. 39. A qualificação exigida para a progressão vertical, nos termos fixados pelo Anexo III, pode ser obtida mediante a obtenção de no mínimo 25 (vinte e cinco) pontos.

§1º. O cômputo dos 25 (vinte e cinco) pontos de que trata o caput desse artigo poderá considerar a somatória de pontos de qualificações distintas, respeitando eventuais limites fixados no Anexo III.

§2º. A qualificação deve ser pertinente às atribuições do servidor público efetivo ou às competências dos órgãos que compõem a Câmara Municipal.

§3º. A Graduação e a Titulação:

I - Deve ser reconhecida pelo Ministério da Educação;

II - Tem validade indeterminada para os fins desta Resolução;

III - Não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução de nível da carreira desta ou de outras normas;

IV - Não podem ser utilizadas para obtenção de benefícios relativos à titulação previstos em outras resoluções ou leis municipais; e

V - Não pode ter sido utilizada como requisito de ingresso no concurso público.

§ 4º. A Capacitação:

I - Deve ser:

a) aprovada pelo respectivo superior hierárquico, quando relativos a servidores ligados aos seus órgãos, e, em todos os casos, em conjunto com a Secretaria Geral;

b) aprovada pela Comissão de Gestão de Carreiras e Secretaria Geral após o término do curso, nos casos em que tenha sido iniciada antes da publicação desta Resolução.

II - Deve ser utilizada em no máximo 6 (seis) anos, contados da data do certificado de conclusão;

III - Pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos oferecidos pela Escola do Legislativo da Câmara Municipal; e



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

IV - Não pode, a mesma qualificação, ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução vertical.

§5º. O servidor deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso.

§6º. O servidor que se habilitar à evolução vertical e não se beneficiar da mesma por indeferimento motivado na inexistência de disponibilidade orçamentária ou financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados, independentemente do prazo estabelecido no inciso II do parágrafo 4º deste artigo, para pleitear novamente evolução vertical.

§7º. O indeferimento de progressão vertical por indisponibilidade financeira deverá ser realizado pela Mesa Diretora, fundamentada e motivadamente em estudo técnico.

§8º. A qualificação deve ser pertinente às atribuições do servidor efetivo, às atividades da função de confiança ou gratificada, ou às competências do órgão.

Art. 40. A Câmara Municipal através da Escola do Legislativo e em conjunto com os servidores, promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, disponibilizando cursos de treinamento e capacitação entre outras ações.

Art. 41. Não serão admitidos certificados relativos a qualificações exigidas como pré-requisito para ingresso no emprego efetivo ou utilizados para a obtenção de outra vantagem pecuniária, gratificação ou benefício similar, disciplinada em outra norma municipal.

Art. 42. Poderão ser admitidos certificados relativos a qualificações exigidas para a designações precárias de funções de gratificadas ou de confiança, previstas em Resolução específica.

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 43. A Comissão de Gestão de Carreira possuirá 3 (três) membros nomeados pela Mesa Diretora, sendo 1 (um) Presidente e 2 (dois) membros, admitida a sua recondução para a função, tendo por suas competências:

I - difundir a disciplina legal, os requisitos e critérios, para as evoluções horizontais e verticais dos servidores efetivos da Câmara Municipal;

II - o acompanhamento dos processos de progressão horizontal e vertical, e de avaliação de desempenho permanente;

III - o julgamento de recursos dos servidores públicos contra a avaliação permanente de desempenho;

IV - o recebimento e análise de recursos e pedidos de esclarecimento, de qualquer espécie, que se refiram à aplicação das disciplinas do plano de carreira;

V - a aprovação das capacitações já iniciadas antes da vigência da presente Resolução, em conjunto com a Secretaria Geral;



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

VI - a apreciação de recursos contra o indeferimento dos pedidos de evolução vertical, exceto quando motivada por indisponibilidade orçamentária ou financeira;

VI - o acompanhamento dos processos de classificação dos servidores aptos às evoluções.

Art. 44. A comissão será obrigatoriamente composta por servidores efetivos do Poder Legislativo.

Parágrafo único - A Comissão de Gestão de Carreiras poderá realizar diligências junto aos órgãos, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 45. São regras para o processamento e julgamento dos recursos:

I - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias da tomada de ciência, pelo servidor público, do resultado de sua avaliação de desempenho, após manifestação do Secretário Geral;

II - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias da ciência, pelo servidor público, do indeferimento do seu pedido de evolução vertical;

III - somente o servidor público interessado poderá recorrer;

IV - o recurso será julgado em até 15 (quinze) dias após protocolado; e

V - votação não secreta e exposição de motivos.

DO ENQUADRAMENTO

Art. 46. O aumento de requisitos e do nível de escolaridade das posições efetivas do quadro da Câmara Municipal não prejudica o direito adquirido dos servidores nomeados antes da vigência da presente Resolução.

Art. 47. Os atuais ocupantes de posições de provimento efetivo da Câmara Municipal são enquadrados:

I - na classe “a” do nível I: servidores com menos de três anos de efetivo exercício no emprego público de provimento efetivo dos quadros da Câmara Municipal;

II – em razão do tempo de efetivo serviço público na posição de provimento efetivo dos quadros da Câmara Municipal:

até 5 anos, na Classe C do Nível I;

até 10 anos, na Classe D, do Nível I;

até 15 anos, na Classe E, do Nível I;

até 20 anos, na Classe F, do Nível I;

até 25 anos, na Classe G, do Nível I; e

mais de 25 anos, na Classe H, do Nível I.

§1º. O enquadramento deverá ocorrer conforme o grupo ocupacional definido no Anexo I, considerando o emprego efetivo ocupado na data da publicação desta Resolução.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

§2º. O enquadramento ocorrerá nas posições definidas pela tabela de vencimento, instituída por lei específica.

Art. 48. O titular de emprego efetivo que ainda não tenha 3 (três) anos de exercício, obrigatoriamente ficarão enquadrados no nível “I”, classe “A” do grupo ocupacional.

Art. 49. Não serão consideradas para o enquadramento proveniente da implantação do presente plano de carreira, as graduações que o servidor detenha, as quais poderão ser utilizadas, respeitadas as regras específicas para o caso, quando da primeira progressão vertical.

Art. 50. O enquadramento dos servidores ocorrerá a partir da aprovação desta Resolução.

Art. 51. A primeira progressão horizontal, de classe, só poderá ocorrer após trinta e seis meses a contar do início de vigência desta Resolução, ressalvados:

I - Os enquadramentos imediatos previstos nesta Resolução;

II - Os servidores que se encontram no curso dos 3 (três) primeiros anos de exercício, os quais, após o decurso desse prazo, passam automaticamente para a classe “B” do mesmo nível, mediante aplicação de avaliações específicas.

Art. 52. A primeira progressão vertical, de nível, só poderá ocorrer após trinta e seis meses a partir da publicação da presente Resolução.

Art. 53. O termo inicial para a apuração do prazo necessário para as evoluções horizontais e verticais previstas nesta Resolução serão contados a partir da efetivação dos enquadramentos nela disciplinados.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54. Constará do demonstrativo de vencimentos o nível e a classe em que estiver enquadrado o servidor efetivo.

Art. 55. O processo de evolução funcional contar-se-á seu início a partir do enquadramento dos servidores efetivos, mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Resolução.

Art. 56. É vedada a evolução funcional aos servidores municipais cedidos a outros entes federativos.

Art. 57. É vedada a evolução funcional aos servidores municipais investidos em mandato eletivo, exceto:

I - no caso de investidura em mandato de Vereador, desde que haja compatibilidade de horários, nos termos do artigo 38, inciso III, da Constituição Federal; ou

II - eleitos para mandato sindical, desde que observado: os requisitos constantes desta Resolução.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

para fins de avaliação de desempenho permanente, o resultado da pontuação obtida nas 03 (três) avaliações permanentes de desempenho imediatamente anteriores ao exercício do mandato sindical, referentes ao seu emprego de origem ou função de confiança.

Art. 58. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Resolução.

I - o candidato aprovado poderá ser nomeado para vaga dentro do prazo de vigência do concurso público, de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado pelo mesmo prazo, nos termos do art. 37, III, da Constituição Federal;

II – a convocação dos aprovados deverá atender, preferencialmente, as hipóteses de aposentadoria ou vacância do emprego.

Art. 59. Os servidores que atingirem todas as possibilidades de evoluções previstas nas ilustrações da tabela de seu grupo ocupacional, atingindo a última Classe e Nível, preservarão o direito de evoluir horizontal e verticalmente, observando, para tanto, o percentual fixo da evolução de Nível e o percentual de valorização horizontal do último Nível previsto na ilustrativa representação de seu grupo, desde que atendidos os requisitos necessários.

Art. 60. As despesas decorrentes da presente Resolução correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente, considerando que sua fixação se dará por lei municipal específica.

Art. 61. Fica estabelecida, sempre no mês de maio de cada ano, a data-base da revisão geral anual dos servidores de que trata o artigo 37, X, da Constituição Federal.

Art. 62. As normas gerais do regime jurídico único celetista dos servidores públicos do Município aplicam-se aos servidores públicos efetivos do Poder Legislativo.

Art. 63. Os recursos disponíveis para a abertura de créditos adicionais são os previstos no artigo 43, § 1º, incisos I e II da Lei Federal n. 4.320/64, em lei complementar municipal.

Art. 64. Na hipótese de alteração de nomenclatura ou carga horária dos empregos atuais providos, fica garantido ao servidor a realização das atribuições e carga horária descritas na Lei ou resolução de origem do emprego à época do concurso público prestado, sendo vedado qualquer imposição que possa caracterizar transposição de emprego ou atividade.

Parágrafo único – O pagamento dos servidores, nos casos no caput deste artigo, deverá observar a respectiva tabela de carga horária de seu grupo ocupacional.

Art. 65. Este plano será revisto a cada 2 (dois) anos, a contar da data do início de sua vigência.

Art. 66. A disciplina deste plano de carreira deve ser aplicada no que couber aos servidores públicos titulares de cargos de provimento efetivo, regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caçapava.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 67. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2023, ficando revogadas as disposições contrárias.

CÂMARA MUNICIPAL DE CAÇAPAVA, 06 de julho de 2022.

Rodrigo Meirelles
Presidente



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO I

NOMENCLATURA DO EMPREGO	QUANTIDADE	JORNADA SEMANAL	GRUPO OCUPACIONAL	ESCOLARIDADE
COPEIRA	1	40 horas	GRUPO A	Ensino Fundamental Completo
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	2	40 horas	GRUPO A	Ensino Fundamental Completo
MOTORISTA EXECUTIVO	10	40 horas	GRUPO D	Ensino Médio Completo
ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO PREDIAL	1	40 horas	GRUPO B	Ensino Fundamental Completo e Ensino Profissionalizante
TÉCNICO EM REDE E HARDWARE	1	40 horas	GRUPO E	Ensino Médio Completo e Formação Técnica ou Profissional
CONTADOR	2	40 horas	GRUPO F	Ensino Médio Completo e Curso Profissionalizante na Área e Registro Profissional
OPERADOR DE ÁUDIO E VÍDEO	1	40 horas	GRUPO D	Ensino Médio Completo e curso na área
PROCURADOR JURÍDICO	2	20 horas	GRUPO G	Ensino Superior Completo e registro profissional na Ordem dos Advogados do Brasil
ANALISTA PROGRAMADOR	1	40 horas	GRUPO F	Ensino Superior Completo na área
AGENTE ADMINISTRATIVO	10	40 horas	GRUPO C	Ensino Médio Completo
ANALISTA EM COMUNICAÇÃO	1	40 horas	GRUPO F	Graduação em Comunicação Social e habilitação em Jornalismo com Registro Profissional
ANALISTA EM GESTÃO PÚBLICA	1	40 horas	GRUPO F	Ensino Superior Completo em Administração, ou Direito, ou Gestão Pública, ou



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

				Economia, ou Engenharia, ou Arquitetura, ou Contabilidade.
ANALISTA LEGISLATIVO	1	40 horas	GRUPO F	Ensino Superior Completo em Direito
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	1	40 horas	GRUPO F	Ensino Superior Completo em Análise de Sistemas, ou Ciências da Computação, ou Engenharia da Computação, ou Sistemas de Informação e tecnologia da Informação.
TÉCNICO AUDIOVISUAL	1	40 horas	GRUPO E	Ensino Médio completo, com curso técnico na área.
TÉCNICO LEGISLATIVO	1	40 horas	GRUPO E	Ensino Médio Completo.



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO II – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PERMANENTE

Formulário de Avaliação de Desempenho		Período da Avaliação			
		____/____/____			
Nome: _____		Emprego			
Admissão: _____		Órgão: _____			
CRITÉRIOS	ITENS DE DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS			
Pontualidade e Assiduidade Avalia a frequência do servidor ao local de trabalho e cumprimento dos horários estabelecidos	Apresentou várias faltas e/ou atraso prejudicando muito o andamento dos serviços e o cumprimento de prazos.	4	()		
	Apresentou algumas faltas e/ou atrasos com prejuízo ao andamento dos serviços.	8	()		
	Apresentou eventuais atrasos e/ou faltas sem prejuízo do serviço.	2	()		
Eficiência Analisar o servidor, tendo em vista sua habilidade no planejamento das atividades de trabalho.	Não Apresentou no período, faltas e/ou atrasos significativos.	8	()		
	É desorganizado, não conseguindo planejar suas atividades em função das solicitações que lhe são feitas.	5	()		
	Possui limitações em planejar suas atividades.	7	()		
	Raramente apresenta dificuldades de planejamento das atividades.	12	()		
Responsabilidade Avalia o servidor quanto a sua atenção e preocupação no cumprimento das normas estabelecidas	Planeja, adequadamente, suas atividades.	15	()		
	Mesmo com orientações, o servidor não se preocupa em cumprir os compromissos.	16	()		
	Só se preocupa em ter atenção e cuidado quando é constantemente cobrado.	24	()		
	Procura executar suas atividades com atenção e cuidado, obtendo uma margem mínima de erros.	36	()		
Iniciativa Condições em resolver problemas por si em situações imprevistas, ou aplica o encaminhamento correto para a solução dos problemas.	Executou as tarefas do seu emprego da melhor maneira possível.	42	()		
	Aguarda sem ação até que o orientem.	6	()		
	Pouco resolve sem perguntar.	10	()		
	Resolve problemas por si, eventualmente necessitando de orientação	15	()		
Organização do local de trabalho e zelo Organização e limpeza no ambiente de trabalho.	Resolve problemas por si, com segurança e acerto.	20	()		
	Não organiza o ambiente de trabalho.	1	()		
	Organiza o local de trabalho somente quando solicitado.	2	()		
	Organizado com frequência, mas ainda necessita de aviso dos superiores.	3	()		
	É muito organizado e mantém o ambiente de trabalho sempre em ordem.	5	()		
Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho: _____		Assinatura: _____			
Servidor: _____		Data da Ciência: ____/____/____			
Para uso da Comissão de Avaliação e Desempenho					
Data: ____/____/____	Secretário da Comissão: _____				
Total de Pontos Obtidos:	<input type="text"/>				
Conclusão:	Insuficiente ()	Recuperável ()	Regular ()	Bom ()	Excelente ()



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

ANOTAÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO OU DO SECRETÁRIO:

DEFESA DO AVALIADO:

ANOTAÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO OU DO SECRETÁRIO:

DEFESA FINAL DO AVALIADO:

MANIFESTAÇÃO DO SECRETÁRIO GERAL DA CÂMARA



Câmara Municipal de Caçapava

CIDADE SIMPATIA - ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO III – QUALIFICAÇÕES VOLTADAS À PROGRESSÃO VERTICAL E BASE DE CÁLCULO DA PONTUAÇÃO

PONTUAÇÃO PARA CLASSIFICAÇÃO NA PROGRESSÃO VERTICAL	PONTUAÇÃO	
	Valor unitário	Pontuação Máxima
I - Títulos de nível superior relativos a área de atuação:		
a) Pós-doutor	100	-
b) Doutor	70	-
c) Mestre	50	-
d) Especialização em nível de pós-graduação lato sensu, com duração mínima de 360 horas (a cada 30 horas que excederem a duração mínima, será computado um ponto a mais)	25	-
e) Aperfeiçoamento em nível de pós-graduação com duração mínima de 180 horas	13	-
f) Curso de extensão universitária com duração mínima de 30 horas (a cada 30 horas que excederem a duração mínima, será computado um ponto a mais)	5	-
g) Bacharel*	25	-
h) Licenciatura*	25	-
i) Graduação como tecnólogo *	25	-
j) Curso sequencial*	25	-
II – Títulos de nível técnico correlacionados com a área de atuação:		
Curso de nível técnico *	10	-
III - Curso de aperfeiçoamento técnico, com duração mínima:		
De 60 horas	8	50
De 30 horas	4	
De 20 horas	3	
De 10 horas	2	
Não especificada no certificado ou com carga horária inferior a 10 horas	1	

- Os cursos precisam ser reconhecidos pelo órgão oficial competente.