



Câmara Municipal de Hortolândia

Estado de São Paulo

PROCESSO LEGISLATIVO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 11/2023 - Poder Executivo - Dispõe sobre o Plano de Evolução das Carreiras e Salários dos Servidores Públicos Efetivos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Hortolândia - HORTOPREV.

TRAMITAÇÃO

Data da Ação	26/01/2024
Unidade de Origem	Secretaria da Câmara
Unidade de Destino	Secretaria da Câmara
Status	Conferência Norma Promulgada x Autógrafo

TEXTO DA AÇÃO

Certifico que procedi nesta data, a conferência da Lei Complementar nº 135, de 13 de dezembro de 2023 e que a referida norma publicada corresponde integralmente ao texto do Autógrafo nº 155/2023, de 05 de dezembro de 2023.

Hortolândia, 26 de janeiro de 2024.

Luciane da Silva Faria
Auxiliar de Serviços Administrativos



Atribuição/Designação/Pagamento:

- Designação por ato expedido pelo Diretor Superintendente;
- A gratificação só poderá ser atribuída/designada a servidor públicos titular de cargo efetivo;
- O pagamento da gratificação dependerá da demonstração do efetivo exercício das atividades previstas, atestadas pela área de conformidade de recursos humanos e em relatório.

DECRETO Nº 5.337, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2023

Dispõe sobre o Conselho Gestor do Fundo Municipal de Saneamento Básico de que trata o art. 38 da Lei nº 3.451, de 13 de dezembro de 2017 e nomeia seus representantes.

JOSÉ NAZARENO ZEZÉ GOMES, Prefeito do Município de Hortolândia, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

DECRETA

Art. 1º O Conselho Gestor do Fundo Municipal de Saneamento Básico, de que trata o art. 38 da Lei nº 3.451, de 2017, tem por competência gerir o Fundo Municipal de Saneamento Básico, definindo as diretrizes e mecanismos de acompanhamento, gestão, fiscalização e utilização de seus recursos, com a observância das recomendações do Conselho Municipal de Saneamento.

Art. 2º São membros titulares do Conselho Gestor os titulares (Secretários Municipais) das Secretarias Municipais de:

- I - Finanças;
- II - Obras;
- III - Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável;
- IV - Planejamento Urbano e Gestão Estratégica;
- V - Serviços Urbanos; e,
- VI - Habitação.

§ 1º Será também membro titular do Conselho Gestor um representante da sociedade civil ligado, direta ou indiretamente, ao setor de saneamento básico, que será indicado pelo Conselho Municipal de Saneamento Básico.

§ 2º São membros suplentes do Conselho Gestor os Secretários Adjuntos das respectivas Secretarias, citadas nos incisos do caput e o suplente que for indicado nos mesmos moldes do § 1º.

§ 3º A presidência do Conselho Gestor caberá ao Secretário Municipal de Serviços Urbanos e a vice-presidência ao Secretário Municipal de Obras.

Art. 3º O Conselho Gestor poderá definir, em regimento interno, seu funcionamento e as competências de cada membro.

§ 1º Cabe ao Presidente:

- I - a ordenação das despesas relativas ao fundo; e,
- II - providenciar o quanto necessário para as atividades operacionais, de assessoria e de coordenação do Fundo Municipal e do Conselho Gestor.

§ 2º O representante da sociedade civil a que alude o § 1º do art. 2º terá mandato de 2 (dois) anos.

Art. 4º Os serviços prestados pelos membros do Conselho Gestor não são remunerados, sendo considerados serviço público relevante e realizados sem prejuízo de suas funções ou cargos.

Art. 5º Ficam nomeados os seguintes membros do Conselho Gestor do Fundo Municipal de Saneamento Básico:

- I - Antonio Agnelo Bonadio;
- II - Sérgio Marasco Torrecilas;
- III - Eliane do Nascimento Nunes de Oliveira;
- IV - Carlos Roberto Prataviera Júnior;
- V - Vicente Andreu Guillo;
- VI - Rogério Mion; e
- VII - Renato Willian M. Oliveira, Sociedade Civil, indicado pelo Conselho Municipal de Saneamento Básico.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Hortolândia, 14 de dezembro de 2023.

JOSÉ NAZARENO ZEZÉ GOMES

Prefeito Municipal

VICENTE ANDREU GUILLO

Secretário Municipal de Serviços Urbanos

LEI COMPLEMENTAR Nº 135, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2023.

Dispõe sobre o Plano de Evolução das Carreiras e Salários dos Servidores Públicos Efetivos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Hortolândia - HORTOPREV.

O Prefeito do Município de Hortolândia, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Evolução das Carreiras e Salários dos Servidores Públicos Efetivos do HORTOPREV, titulares de cargos de provimento efetivo indicados no Anexo I, fundamentado nos seguintes princípios:

I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - reconhecimento e valorização dos integrantes dos servidores públicos efetivos pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;

IV - estímulo ao desenvolvimento do servidor público efetivo e à qualificação funcional;

V - política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor público efetivo com os resultados do seu trabalho.

§ 1º Na gestão de pessoas, o HORTOPREV atenderá ao princípio da valorização do servidor público efetivo, investindo na sua capacitação, no seu aprimoramento e na sua atualização profissional.

§ 2º As atribuições, requisitos, referências salariais, vencimentos e jornada dos cargos dispostos serão disciplinados por lei que disponha sobre o quadro de cargos efetivos do HORTOPREV.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 2º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - servidor público: titular de cargo efetivo e de função de confiança da HORTOPREV;

II - quadro das carreiras em geral: o conjunto de cargos efetivos e de função em confiança destinados aos servidores públicos efetivos em geral;

III - 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;

IV - 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;

V - 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;

VI - exercício: desempenho das funções, atribuições, atividades e responsabilidades fixadas para o cargo ou função pública;

VII - 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;

VIII - evolução funcional: consiste nos processos de progressão de vencimentos em linha vertical ou horizontal na carreira;

IX - grupo ocupacional: conjunto de cargos públicos do quadro das carreiras em geral com atribuições ocupacionais de complexidade e natureza semelhantes para fins de evolução funcional, aos quais se aplica a mesma referência salarial inicial;

X - massa salarial: somatória do vencimento mensal dos servidores efetivos que integram o mesmo grupo ocupacional;

XI - 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 "IV", do menor para o maior valor;

XII - 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;

XIII - 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;



XIV - vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3º O Plano de Evolução Funcional, através de progressão horizontal e vertical, é o procedimento pelo qual o HORTOPREV proporciona aos servidores efetivos a possibilidade de ascensão funcional.

Parágrafo único. O servidor público efetivo poderá evoluir, respeitados os interstícios mínimos desta Lei Complementar, de forma horizontal e/ou vertical em seu grupo ocupacional.

Art. 4º O servidor público efetivo será admitido no vencimento correspondente à classe "A", do nível "I", do grupo ocupacional do respectivo cargo objeto de concurso público.

Parágrafo único. Durante os três anos de estágio probatório, o servidor não poderá evoluir para outra classe ou nível.

Art. 5º 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.

Parágrafo único. A valorização das classes posteriores de cada nível em relação às classes anteriores será de 3% (três por cento).

Art. 6º A progressão vertical obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 4 (quatro) níveis, representados por números romanos, em ordem crescente, a partir do "I" até o "IV", do menor valor para o maior valor.

Parágrafo único. A valorização do nível superior em relação ao nível inferior será de 6% (seis por cento).

Art. 7º Compete à Diretoria Executiva planejar o orçamento do HORTOPREV, considerando as possibilidades de evoluções funcionais para o próximo exercício.

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

Art. 8º 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, 8 (oito) pontos, na média, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

- ocupar o mesmo nível por mais tempo; e
- possuir mais tempo de efetivo serviço público no cargo de provimento 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:

- ocupar o mesmo nível por mais tempo; e
- possuir mais tempo de efetivo de serviço público no cargo de provimento efetivo objeto da evolução.

Art. 9º O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar para evolução passa para a classe de vencimento seguinte ou nível de vencimento superior, reiniciando-se a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento ou qualificação, conforme o caso.

Art. 10. 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. 11. As progressões verticais ou horizontais terão seus efeitos financeiros iniciados em até 3 (três) meses, a contar do:

- preenchimento dos requisitos, para evolução horizontal;
- 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 Lei Complementar 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 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 trata o parágrafo anterior.

§ 3º 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. 12. As progressões serão processadas pelo responsável pela gestão de recursos humanos do HORTOPREV, com auxílio da Comissão de Gestão de Carreira, publicando-se lista de classificação para cada grupo e massa de servidores públicos do quadro do HORTOPREV, aptos à progressão horizontal ou vertical.

§ 1º A publicação deverá ocorrer até 1 (um) mês do preenchimento dos requisitos para a evolução horizontal, ou do requerimento do servidor para a evolução vertical.

§ 2º Os efeitos financeiros, verificada sua disponibilidade, 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 preenchimento dos requisitos e requerimento, no caso da evolução vertical.

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

Art. 13. A ocorrência de indisponibilidade orçamentária ou financeira que impeça as evoluções deverá ser declarada por ato da autoridade máxima executiva do HORTOPREV, fundamentado e motivado tecnicamente pelas áreas competentes, e não poderá desrespeitar os percentuais mínimos de progressão fixados nesta Lei Complementar.

Seção I Da Evolução

Art. 14. Os cargos de motorista e ajudante de serviços gerais são compostos por 1 (um) grupo ocupacional, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade na forma estabelecida pelo parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Para o grupo ocupacional - nível 1, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Art. 15. O cargo de assistente técnico administrativo é composto por 2 (dois) grupos ocupacionais, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, da seguinte forma:

I - para o grupo ocupacional - nível 2, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei;

II - para o grupo ocupacional - nível 3, ensino técnico completo ou ensino superior em área correlata, agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. Observado o interstício de 5 (cinco) anos da admissão, o servidor estável ocupante do cargo de assistente técnico administrativo, terá progressão funcional automática, para o grupo ocupacional - nível 3, desde que



concluiu o ensino superior em área correlata à gestão ou obtido o curso técnico em administração ou gestão.

Art. 16. O cargo de fiscal previdenciário é composto por 1 (um) grupo ocupacional, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, na forma estabelecida pelo parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Para o grupo ocupacional - nível 3, ensino médio completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Art. 17. O cargo de analista previdenciário, é composto por 1 (um) grupo ocupacional, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, na forma estabelecida pelo parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Para o grupo ocupacional – nível 4, ensino superior completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Art. 18. Os cargos de contabilista previdenciário e economista previdenciário são compostos por 1 (um) grupo ocupacional, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, na forma estabelecida pelo parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Para o grupo ocupacional – nível 5, ensino superior completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Art. 19. O cargo de Procurador Autárquico é composto por 1 (um) grupo ocupacional, estruturados segundo os requisitos e critérios de complexidade, responsabilidade e escolaridade, na forma estabelecida pelo parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Para o grupo ocupacional – nível 6, ensino superior completo agregado ou ponderado com os demais critérios de hierarquização, definidos no Anexo I desta Lei.

Seção II Da Evolução Horizontal

Art. 20. 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 um ano, para o enquadramento dos servidores nas classes identificadas da letra "A" a "L", dos níveis I a IV de cada grupo ocupacional a que se refere o Anexo IV, desta Lei.

§ 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. 21. Estará habilitado à evolução horizontal o servidor efetivo que:

I - possuir estabilidade;

II - cumprir o interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no mesmo nível e classe em que se encontra, ou se servidor ocupante de cargo efetivo na data de publicação desta Lei possuir no mínimo 36 (trinta e seis) meses de atuação no cargo;

III - possui avaliação satisfatória anual, no desempenho individual, por meio de procedimentos e critérios estabelecidos;

IV - não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar.

Art. 22. Suspendem os interstícios da progressão:

I - licença para tratar de interesses particulares;

II - licença para acompanhar cônjuge;

III - afastamento por condenação à prisão por decisão judicial;

IV - afastamento com ou sem prejuízo dos vencimentos;

V - afastamento para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa de sua família;

VI - afastamento para exercer mandato eletivo, nos termos do artigo 38 da Constituição Federal;

VII - falta injustificada;

VIII - afastamento da carreira para cumprir mandato eletivo em Associações Cívicas.

§ 1º O servidor designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir horizontalmente.

§ 2º O servidor requisitado nos termos da Lei Federal nº 4.737, de 15 de julho de 1965, e da Lei Federal nº 6.999, de 7 de junho de 1982, terá seu tempo de trabalho contado para todos os fins, inclusive para efeito de contagem do interstício de evolução horizontal.

Art. 23. A Avaliação Permanente de Desempenho será aplicada anualmente e terá validade apenas para o triênio utilizado como base para a evolução horizontal.

Art. 24. Aplicar-se-á como critério para a evolução horizontal a obtenção de nota mínima de 8 (oito) pontos, na média das avaliações permanentes de desempenho, as quais deverão ser aplicadas anualmente a partir do enquadramento inicial previsto nesta norma.

Art. 25. 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. 26. O cômputo do período para evolução terá início, para os novos servidores, a partir da entrada no serviço público, após a aprovação no estágio probatório, e, aos demais, da data de ingresso no cargo.

Art. 27. Caso não alcance a exigência mínima do merecimento, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir 36 (trinta e seis) meses para efeito de nova apuração de média voltada à evolução horizontal.

Art. 28. As avaliações permanentes de desempenho serão apuradas anualmente, por 36 (trinta e seis) meses, 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.

Seção III Da Evolução Vertical

Art. 29. 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. Os servidores públicos aprovados no estágio probatório poderão progredir verticalmente após cumprirem com os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 30. Está habilitado à progressão vertical o servidor efetivo que, cumulativamente:

I - possuir estabilidade ou situação equiparada;

II - cumprir o interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no mesmo nível e classe em que se encontra, ou se servidor ocupante de cargo efetivo na data de publicação desta Lei Complementar possuir no mínimo 36 (trinta e seis) meses de atuação no cargo;

III - não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar;

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

§ 1º O servidor designado para função de confiança vinculada a sua carreira ou designado para função gratificada poderá progredir verticalmente.

§ 2º O servidor requisitado nos termos da Lei Federal nº 4.737, de 15 de julho de 1965, e da Lei Federal nº 6.999, de 7 de junho de 1982, terá seu tempo de trabalho contado para todos os fins, inclusive para efeito de contagem do interstício de evolução vertical.

Art. 31. A qualificação utilizada para a progressão vertical não poderá ter sido exigida como requisito para o vínculo efetivo objeto de concurso público, mas terá de ser importante e pertinente às atividades do HORTOPREV.

Art. 32. A cada tipo de qualificação prevista no Anexo II, 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. 33. A qualificação exigida para a progressão vertical, nos termos fixados pelo Anexo II, pode ser obtida mediante, 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.

§ 2º A qualificação deve ser pertinente às atribuições do cargo do servidor público efetivo ou às competências do órgão em que estiver lotado, de acordo com manifestação da Comissão de Gestão de Carreiras.

§ 3º A Graduação e a Titulação:

- I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;
- II - têm validade indeterminada para os fins desta Lei;
- III - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de evolução de nível da carreira;
- IV - não podem ser utilizadas para obtenção de benefícios relativos à titulação previstos em outras leis municipais; e
- V - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no concurso público para provimento do cargo efetivo.

§ 4º A Capacitação deve ser:

- I - aprovada pelo respectivo superior hierárquico, quando relativa a servidores ligados aos seus órgãos, e, em todos os casos, em conjunto com o Órgão competente;
- II - aprovada pela Comissão de Gestão de Carreiras e Órgão competente, após o término do curso, nos casos em que tenha sido iniciada ou finalizada antes da publicação desta Lei.
- III - utilizada em no máximo 6 (seis) anos, contados da data do certificado de conclusão.

§ 5º A Capacitação de que trata o § 4º deste artigo:

I - pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos oferecidos pela Prefeitura Municipal e órgãos governamentais; e

II - não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução vertical.

§ 6º O servidor deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso.

§ 7º 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 III do § 4º deste artigo, para pleitear novamente evolução vertical.

§ 8º O indeferimento de progressão vertical por indisponibilidade financeira deverá ser realizado por ato da Diretoria Executiva, fundamentada e motivada em estudo técnico.

§ 9º A qualificação deve ser pertinente às atribuições do servidor efetivo, às atividades da função de confiança ou gratificada, ou às competências do órgão.

Art. 34. O HORTOPREV, em conjunto com os servidores, promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação entre outras ações.

Art. 35. Não serão admitidos certificados relativos a qualificações exigidas como pré-requisito para ingresso no cargo ou utilizados para a obtenção de outra vantagem pecuniária permanente, disciplinada em outra norma municipal.

Art. 36. Poderão ser admitidos certificados relativos a qualificações exigidas para a designações precárias de funções gratificadas ou de confiança, previstas em Lei específica.

Seção IV Das Avaliações

Art. 37. A avaliação permanente de desempenho deverá se basear nos seguintes princípios:

- I - qualidade do trabalho;
- II - produtividade;
- III - presteza;
- IV - assiduidade;
- V - pontualidade;
- VI - iniciativa;
- VII - conduta funcional.

Art. 38. Fica instituído o formulário de avaliação permanente de desempenho do Anexo III.

Art. 39. 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 deste artigo poderá ser adiantada em no máximo 45 (quarenta e cinco) dias, em razão de férias e licenças programadas.

Art. 40. A avaliação dos servidores efetivos ocorrerá na presença dos mesmos e será realizada pelo superior imediato de acordo com o organograma do HORTOPREV, bem como por Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída por número ímpar de membros, formada por, no mínimo, três servidores efetivos do HORTOPREV, incluindo os servidores efetivos designados para funções gratificadas, que não ocupem cargo de direção, submetida ao Órgão competente.

§ 1º O campo observação ou sugestão poderá ser utilizado pelos avaliadores para que indiquem os pontos positivos do servidor e/ou sugestões para que o mesmo melhore seu desempenho em avaliação futura.

§ 2º Os servidores efetivos designados para o exercício de funções de confiança ou nomeados para cargos de provimento em comissão, serão avaliados pelos superiores hierárquicos competentes, utilizando-se no que se aplica o formulário de avaliação do Anexo III.

§ 3º Os servidores efetivos designados para o exercício de funções gratificadas vinculadas aos órgãos da Estrutura Administrativa do HORTOPREV serão avaliados pelo superior imediato e pela Comissão de Avaliação de Desempenho a que se refere o caput deste artigo.

Art. 41. A pontuação de cada avaliação será classificada da seguinte forma:

- I - Excelente – entre 9 a 10 pontos;
- II - Bom – entre 8 a 9 pontos;
- III - Regular – entre 6 a 7 pontos;
- IV - Recuperável – entre 3 a 5 pontos;
- V - Insuficiente – abaixo de 3 pontos.

Art. 42. A contar da ciência do resultado da avaliação permanente de desempenho, após manifestação da autoridade máxima executiva do HORTOPREV, o servidor terá 5 (cinco) dias úteis para encaminhar recurso à Comissão de Gestão de Carreiras.

Art. 43. No caso de nota final da avaliação do servidor inferior a 3 (três) 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.

Parágrafo único. Caso a nota de cada avaliação seja inferior a 8 (oito), os avaliadores ficarão obrigados a preencher o campo observação e sugestão, indicando de forma objetiva sua motivação.

Art. 44. Em caso de remoção, alteração do local de trabalho ou disponibilidade do servidor para área distinta daquela para a qual foi nomeado, a avaliação de desempenho será realizada pelos servidores de que trata o art. 40 e pelo superior do local em que estiver lotado por maior tempo durante o período de avaliação e, caso os períodos sejam iguais, pelos servidores do local de trabalho atual.

Seção V Da Comissão de Gestão de Carreira

Art. 45. A Comissão de Gestão de Carreira possuirá no mínimo 3 (três) membros designados pelo Diretor Superintendente, incluindo os servidores efetivos designados para funções gratificadas, que não ocupem cargo de direção, submetida ao Órgão competente, sendo 1 (um) Presidente e 2 (dois) membros, tendo por suas competências:

- I - difundir a disciplina legal, os requisitos e critérios, para as evoluções horizontais e verticais dos servidores efetivos da HORTOPREV;
- II - acompanhar os processos de progressão horizontal e vertical e de avaliação de desempenho permanente;
- III - julgar recursos dos servidores públicos contra a avaliação permanente de desempenho;
- IV - receber e analisar recursos e pedidos de esclarecimento, de qualquer espécie, que se refiram à aplicação das disciplinas do plano de evolução;
- V - aprovar as capacitações já iniciadas antes da vigência da presente Lei Complementar, em consonância com o Órgão competente;
- VI - apreciar recursos contra o indeferimento dos pedidos de evolução vertical, exceto quando motivada por indisponibilidade orçamentária ou financeira;



VII - acompanhar os processos de classificação dos servidores aptos às evoluções.

Art. 46. A Comissão será obrigatoriamente composta por servidores efetivos do HORTOPREV.

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

Art. 47. São regras para o processamento e julgamento dos recursos:

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

II - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias úteis 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 úteis após protocolado;

V - votação não secreta e exposição de motivos, com registro dos eventos em atas.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Do Enquadramento

Art. 48. O aumento de requisitos e do nível de escolaridade das posições efetivas do quadro do HORTOPREV não prejudica o direito adquirido dos servidores nomeados antes da vigência da presente Lei Complementar.

Art. 49. Os servidores efetivos do HORTOPREV, a partir da aprovação e publicação desta Lei, farão jus exclusivamente aos benefícios e vantagens de carreira previstas no regime jurídico único dos servidores públicos municipais e às vantagens de evolução desta Lei Complementar.

Parágrafo único. As vantagens permanentes concedidas e incorporadas mediante normas de aplicação do regime jurídico único dos servidores públicos municipais permanecerão em parcela destacada dos vencimentos, não sendo utilizadas para efeito de enquadramento em uma Classe e Nível.

Art. 50. Os atuais ocupantes de posições de provimento efetivo do HORTOPREV são enquadrados:

I - na classe "a" do nível I: servidores em estágio probatório;

II - na classe "b" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 3 (três) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

III - na classe "c" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 6 (seis) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

IV - na classe "d" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 9 (nove) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

V - na classe "e" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 12 (doze) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

VI - na classe "f" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 15 (quinze) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

VII - na classe "g" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais 18 (dezoito) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV;

VIII - na classe "h" do nível I, para servidores públicos efetivos com mais de 21 (vinte e um) anos de efetivo serviço público no cargo de provimento efetivo no HORTOPREV, e sucessivamente.

§ 1º O enquadramento deverá ocorrer conforme o grupo ocupacional definido no Anexo IV, considerando o cargo de provimento efetivo ocupado na data da publicação desta Lei.

§ 2º O enquadramento ocorrerá nas posições definidas pela tabela de vencimento, instituída pelo Anexo IV desta Lei Complementar.

§ 3º A fração de tempo que restar da diferença do enquadramento citado no caput deste artigo será aproveitada para as novas progressões aplicáveis tão logo seja alcançado o tempo para evolução, considerando apenas a média da nota das avaliações do tempo que restar.

Art. 51. O titular de cargo de provimento efetivo que ainda esteja em estágio probatório obrigatoriamente ficará enquadrado no nível "I", classe "A" do grupo ocupacional.

Art. 52. Serão consideradas para o enquadramento proveniente do presente plano de evolução, exclusivamente no ato da implantação do plano de carreira, as graduações, titulações e capacitações que o servidor detenha, as quais

poderão ser utilizadas se compatíveis e correlatas as atribuições do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Parágrafo único. Quanto às graduações existentes, compatíveis com as atribuições do cargo efetivo, ainda não utilizadas para benefícios e vantagens de carreira, poderão ser utilizadas no enquadramento inicial do plano de carreira, apenas para alteração de nível, observado o grupo ocupacional e a classe definida pela regra de enquadramento de classe do art. 50 desta Lei, desde que o título não tenha sido requisito para o cargo efetivo e que não tenha sido utilizado para a percepção de qualquer vantagem permanente incorporada.

Art. 53. O enquadramento dos servidores efetivos ocorrerá a partir da promulgação desta Lei Complementar.

Art. 54. A primeira progressão horizontal, de classe, só poderá ocorrer após 36 (trinta e seis) meses, a contar do início de vigência desta Lei Complementar, ressalvados os enquadramentos imediatos previstos nesta Lei Complementar e as condições previstas no art. 50.

Art. 55. A primeira progressão vertical, de nível, só poderá ocorrer após 36 (trinta e seis) meses, a partir da publicação da presente Lei Complementar, ressalvados os enquadramentos imediatos previstos nesta Lei Complementar e as condições previstas no art. 50.

Art. 56. O termo inicial para a apuração do prazo necessário para as evoluções horizontais e verticais previstas nesta Lei Complementar será contado a partir da efetivação dos enquadramentos nela disciplinados, ressalvadas as condições previstas no art. 50.

Seção II Da Alteração da Jornada de Trabalho

Art. 57. A mudança da jornada individual de trabalho, requerida pelo servidor, e a consequente alteração de vencimentos, poderão ser autorizadas pelo Diretor Superintendente da Autarquia, observados o interesse público, o disposto nesta Lei Complementar e na Lei Municipal nº 2004/2008 e, a viabilidade da alteração mediante estudo específico elaborado pela área envolvida.

Parágrafo único. É vedada a alteração de jornada aos servidores em estágio probatório, exceto nos casos em houver justificado interesse público.

Art. 58. A jornada de trabalho dos servidores efetivos do HORTOPREV poderá ser aumentada ou reduzida, com a respectiva alteração proporcional na remuneração, observados os limites e as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 1º Nenhuma jornada de trabalho poderá ser inferior a 20 (vinte) horas semanais ou superior a 40 (quarenta) horas.

§ 2º Não será permitida a redução de jornada para os servidores no exercício de cargo em comissão ou de função gratificada ou de confiança.

§ 3º A redução da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pelo Diretor Superintendente da Autarquia, na forma desta Lei Complementar e do estatuto dos servidores públicos municipais, desde que:

I - não implique aumento do quadro de pessoal, salvo se ocorrer criação, ampliação ou aumento de serviços ao público devidamente comprovado;

II - não implique na realização de horas extras ou na contratação de pessoal temporário, ressalvadas as exceções legais;

III - atenda ao interesse público e assegure atendimento com qualidade aos segurados do instituto;

IV - ocorra a redução proporcional do valor do padrão de vencimento do servidor.

§ 4º As limitações do § 3º deste artigo não se aplicam nos casos em que houver necessidade absoluta da redução de jornada, apurada através de procedimento administrativo de reabilitação funcional, com emissão de laudo por profissional habilitado na área de referência, na forma do disciplinado no estatuto dos servidores públicos municipais.

§ 5º O aumento da jornada de trabalho deverá ser requerido pelo servidor interessado e poderá ser autorizada pelo Diretor Superintendente da Autarquia, na forma desta Lei Complementar e do estatuto dos servidores públicos municipais, desde que:

I - atenda ao interesse público e assegure atendimento com qualidade aos segurados do instituto; e,



II - haja recursos orçamentários e financeiros para arcar com os custos do aumento proporcional da remuneração.

§ 6º A alteração de jornada de trabalho altera os registros cadastrais do servidor e deve vigorar por tempo indeterminado.

Art. 59. O servidor que obtiver alteração de jornada de trabalho que implique aumento da carga horária e da remuneração somente terá direito a se aposentar com proventos referentes à jornada acrescida desde que cumpra as condições definidas na legislação previdenciária.

Seção III Das Disposições Finais

Art. 60. Constará do demonstrativo de vencimentos o nível e a classe em que estiver enquadrado o servidor efetivo.

Art. 61. O processo de evolução funcional terá seu início contado a partir do enquadramento dos servidores efetivos, mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar, ressalvados as condições previstas no art. 50.

Art. 62. É vedada a evolução funcional aos servidores municipais cedidos a outros entes federativos.

Art. 63. 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 art. 38, inciso III, da Constituição Federal; ou

II - eleitos para mandato sindical, desde que observado:

a) os requisitos constantes desta Lei Complementar;

b) para fins de avaliação de desempenho permanente, o resultado da pontuação obtida nas 3 (três) avaliações permanentes de desempenho imediatamente anteriores ao exercício do mandato sindical, referentes ao seu cargo de origem ou função de confiança.

Art. 64. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos, resguardadas as condições estabelecidas nos concursos em andamento, na data da publicação desta Lei Complementar.

I - o candidato aprovado poderá ser nomeado para vaga dentro do prazo de vigência do concurso público, de 2 (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 de cargo efetivo.

Art. 65. Os servidores efetivos 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 passagem de Nível e o percentual fixo de valorização horizontal do último Nível, previsto na representação ilustrativa de seu grupo.

Art. 66. As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 67. Na hipótese de alteração de nomenclatura ou carga horária dos cargos ou cargos efetivos atualmente providos, fica garantido ao servidor a realização das atribuições e carga horária descritas na Lei ou Lei de origem do concurso público prestado, sendo vedado qualquer imposição que possa caracterizar transposição de cargo 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. 68. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Hortolândia, 13 de dezembro de 2023.

JOSÉ NAZARENO ZEZÉ GOMES
Prefeito Municipal

SILVANIA ANIZIO DA SILVA
Secretária Municipal de Assuntos Jurídicos

ANEXO I

CARGOS	ESCOLARIDADE
Assistente Técnico Administrativo	Ensino Médio Completo
Ajudante de Serviços Gerais	Ensino Médio Completo
Economista Previdenciário	Ensino Superior em Economia
Analista Previdenciário – Administrativo e Financeiro	Ensino superior em Administração, Economia, Contabilidade ou Gestão pública
Analista Previdenciário – Benefícios	Ensino superior completo em Direito, Administração, Atuária ou Gestão Pública
Analista Previdenciário – Recursos Humanos	Ensino superior em Administração, Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas.
Analista Previdenciário – Tecnologia da Informação	Ensino superior em tecnologia da informação, análise de sistemas, ciências da computação ou engenharia da computação ou software
Fiscal Previdenciário	Ensino Médio Completo
Contabilista Previdenciário	Ensino Superior em Ciências Contábeis
Procurador Autárquico	Ensino Superior em Direito
Motorista	Ensino Médio Completo

ANEXO II – CÁLCULO DA PONTUAÇÃO

Classe	Carga Horária de Capacitação	Pontos
Grupo Ocupacional – Ajudante de Serviços Gerais - Motorista	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima de 10 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 20 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 30 horas	10
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	15
	Curso com carga horária mínima 120 horas	25
Grupo Ocupacional – Assistente Técnico Administrativo	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima 20 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 40 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	10
	Curso com carga horária mínima de 120 horas	15
	Curso com carga horária mínima de 180 horas	25



Grupo Ocupacional – Fiscal Previdenciário	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima de 30 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 120 horas	10
	Curso com carga horária mínima de 180 horas	15
	Curso com carga horária mínima de 240 horas	25
Grupo Ocupacional – Analista Previdenciário	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima de 30 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 120 horas	10
	Um curso de pós-graduação com título de especialização ou curso de capacitação com carga horária mínima 180 horas	15
	Um curso de pós-graduação com título de especialização, mestrado, doutorado ou curso de capacitação com carga horária mínima 360 horas	25
Grupo Ocupacional – Contabilista Previdenciário – Economista	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima de 30 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 120 horas	10
	Um curso de pós-graduação com título de especialização ou curso de capacitação com carga horária mínima 180 horas	15
	Um curso de pós-graduação com título de especialização, mestrado, doutorado ou curso de capacitação com carga horária mínima 360 horas	25
Grupo Ocupacional – Procurador Autárquico	Curso sem especificação de carga horária	2
	Curso com carga horária mínima de 30 horas	3
	Curso com carga horária mínima de 60 horas	5
	Curso com carga horária mínima de 120 horas	10
	Um curso de pós-graduação com título de especialização ou curso de capacitação com carga horária mínima 180 horas	15
	Um curso de pós-graduação com título de especialização, mestrado, doutorado ou curso de capacitação com carga horária mínima 360 horas	25

ANEXO III - AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO			
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL			
CRITÉRIOS	INDICADORES DE DESEMPENHO	PONTO ATRIBUÍDO	PONTO POR CRITÉRIO
CRITÉRIO I - QUALIDADE DO TRABALHO: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Seu trabalho é usualmente de difícil entendimento ou executado em desacordo com o regramento em vigor, apresentando inconsistências, erros e incorreções que obrigam a chefia imediata ou outro membro da equipe a assumir o trabalho para que ele seja concluído.	0	
	Seu trabalho é de entendimento razoável ou comumente executado em desacordo com o regramento em vigor.	1	
	Apresenta, geralmente, dificuldade ou erros durante a execução dos trabalhos que impedem sua conclusão, exigindo que outro membro da equipe ou a chefia assumam parte do trabalho para conclusão.		
	Seu trabalho é de fácil entendimento e executado de acordo com o regramento em vigor.	1,5	
	Apresenta algumas vezes dificuldades ou erros durante a execução que dificultam sua conclusão, e, nestes casos, tem iniciativa para pesquisar a respeito ou buscar orientação para que termine sozinho seu trabalho.		
	Seu trabalho é de excelente entendimento e obedece sempre rigorosamente o regramento em vigor.	2	
CRITÉRIO II - PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento.	0	
	Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade.		
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade.	1	
	Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho.	1,5	
	é produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume, e eventualmente acrescenta inovação a sua rotina ou conteúdo de seu trabalho.	2	



CRITÉRIO III - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE: comparecimento regular e permanência no local de trabalho; observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária.	Descumpra constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas. Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa.	0	
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.	1	
	Registra atrasos e saídas antecipadas com certa frequência. Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa.	1,5	
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.	1,5	
	Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas, porém esporádicas e justificadas.	2	
	Cumpra rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.	2	
	Excepcionalmente registra atrasos e saídas antecipadas.	2	
CRITÉRIO IV - CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.	0	
	Não aceita sugestão dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e não age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	0	
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho.	1	
	Às vezes, aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, quase nunca agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1	
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho.	1,5	
	Aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e busca agir de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1,5	
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho.	2	
Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca e resultados comuns.	2		
CRITÉRIO V - RELACIONAMENTO: refere-se ao relacionamento no trabalho e à atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e segurados.	Não possui a habilidade de relacionar-se, o que já lhe ocasionou problemas com as outras pessoas.	0	
	Entende como pessoas as críticas que lhe são feitas no trabalho.	0	
	Raramente relaciona-se bem com as outras pessoas. Nos conflitos atribui aos outros as causas dos problemas.	1	
	Sente-se à vontade para participar de tarefas que envolvem outras pessoas, fazendo o possível para manter um bom relacionamento no trabalho.	1,5	
	Respeita a hierarquia e, em condições normais, é capaz de separar os assuntos pessoais dos de trabalho.	1,5	
	Mantém um relacionamento considerado adequado, respeitando os limites profissionais e pessoas das chefias e colegas.	2	
Zela pelo bom relacionamento no ambiente de trabalho, servindo como mediador de situações entre colegas e/ou colegas e chefias.	2		
RESULTADO			
INDICAÇÃO OBJETIVA DOS FATOS E SITUAÇÕES OCORRIDAS NO PERÍODO QUE TENHAM LEVADO O AVALIADOR A ATRIBUIR NOTA FINAL INFERIOR A 5 (CINCO) AO SERVIDOR AVALIADO. ESTE CAMPO PODE SER UTILIZADO PELAS CHEFIAS PARA RESSALTAR QUALIDADES OU INDICAR SUGESTÕES PARA MELHORIA NO DESEMPENHO DO SERVIDOR (FEEDBACK).			
ASSINATURA DO AVALIADOR:			
NOME:			
Matrícula			



Diário Oficial Eletrônico Município de Hortolândia



Ano VI | Edição Nº 2042

Prefeitura Municipal de Hortolândia | www.hortolandia.sp.gov.br

quinta-feira, 14 de dezembro de 2023

ANEXO IV – PADRÃO DE VENCIMENTOS

Grupo Ocupacional - Nível 1												
IV	R\$ 3.069,30	R\$ 3.161,37	R\$ 3.256,22	R\$ 3.353,90	R\$ 3.454,52	R\$ 3.558,16	R\$ 3.664,90	R\$ 3.774,85	R\$ 3.888,09	R\$ 4.004,73	R\$ 4.124,88	R\$ 4.248,62
III	R\$ 2.895,56	R\$ 2.982,43	R\$ 3.071,90	R\$ 3.164,06	R\$ 3.258,98	R\$ 3.356,75	R\$ 3.457,45	R\$ 3.561,18	R\$ 3.668,01	R\$ 3.778,05	R\$ 3.891,39	R\$ 4.008,14
II	R\$ 2.731,66	R\$ 2.813,61	R\$ 2.898,02	R\$ 2.984,96	R\$ 3.074,51	R\$ 3.166,75	R\$ 3.261,75	R\$ 3.359,60	R\$ 3.460,39	R\$ 3.564,20	R\$ 3.671,13	R\$ 3.781,26
I	R\$ 2.577,04	R\$ 2.654,35	R\$ 2.733,98	R\$ 2.816,00	R\$ 2.900,48	R\$ 2.987,50	R\$ 3.077,12	R\$ 3.169,43	R\$ 3.264,52	R\$ 3.362,45	R\$ 3.463,33	R\$ 3.567,23
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Grupo Ocupacional - Nível 2												
IV	R\$ 4.189,33	R\$ 4.315,01	R\$ 4.444,46	R\$ 4.577,79	R\$ 4.715,12	R\$ 4.856,58	R\$ 5.002,28	R\$ 5.152,34	R\$ 5.306,91	R\$ 5.466,12	R\$ 5.630,11	R\$ 5.799,01
III	R\$ 3.952,20	R\$ 4.070,76	R\$ 4.192,88	R\$ 4.318,67	R\$ 4.448,23	R\$ 4.581,68	R\$ 4.719,13	R\$ 4.860,70	R\$ 5.006,52	R\$ 5.156,72	R\$ 5.311,42	R\$ 5.470,76
II	R\$ 3.728,49	R\$ 3.840,34	R\$ 3.955,55	R\$ 4.074,22	R\$ 4.196,44	R\$ 4.322,34	R\$ 4.452,01	R\$ 4.585,57	R\$ 4.723,14	R\$ 4.864,83	R\$ 5.010,77	R\$ 5.161,10
I	R\$ 3.517,44	R\$ 3.622,96	R\$ 3.731,65	R\$ 3.843,60	R\$ 3.958,91	R\$ 4.077,68	R\$ 4.200,01	R\$ 4.326,01	R\$ 4.455,79	R\$ 4.589,46	R\$ 4.727,15	R\$ 4.868,96
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Grupo Ocupacional - Nível 3												
IV	R\$ 5.178,64	R\$ 5.334,00	R\$ 5.494,02	R\$ 5.658,84	R\$ 5.828,61	R\$ 6.003,47	R\$ 6.183,57	R\$ 6.369,08	R\$ 6.560,15	R\$ 6.756,96	R\$ 6.959,67	R\$ 7.168,46
III	R\$ 4.885,51	R\$ 5.032,08	R\$ 5.183,04	R\$ 5.338,53	R\$ 5.498,69	R\$ 5.663,65	R\$ 5.833,56	R\$ 6.008,57	R\$ 6.188,82	R\$ 6.374,49	R\$ 6.565,72	R\$ 6.762,69
II	R\$ 4.608,98	R\$ 4.747,24	R\$ 4.889,66	R\$ 5.036,35	R\$ 5.187,44	R\$ 5.343,07	R\$ 5.503,36	R\$ 5.668,46	R\$ 5.838,51	R\$ 6.013,67	R\$ 6.194,08	R\$ 6.379,90
I	R\$ 4.348,09	R\$ 4.478,53	R\$ 4.612,89	R\$ 4.751,28	R\$ 4.893,81	R\$ 5.040,63	R\$ 5.191,85	R\$ 5.347,60	R\$ 5.508,03	R\$ 5.673,27	R\$ 5.843,47	R\$ 6.018,77
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Grupo Ocupacional - Nível 4												
IV	R\$ 7.449,90	R\$ 7.673,40	R\$ 7.903,60	R\$ 8.140,71	R\$ 8.384,93	R\$ 8.636,48	R\$ 8.895,57	R\$ 9.162,44	R\$ 9.437,31	R\$ 9.720,43	R\$ 10.012,04	R\$ 10.312,40
III	R\$ 7.028,21	R\$ 7.239,05	R\$ 7.456,23	R\$ 7.679,91	R\$ 7.910,31	R\$ 8.147,62	R\$ 8.392,05	R\$ 8.643,81	R\$ 8.903,12	R\$ 9.170,22	R\$ 9.445,32	R\$ 9.728,68
II	R\$ 6.630,38	R\$ 6.829,30	R\$ 7.034,18	R\$ 7.245,20	R\$ 7.462,56	R\$ 7.686,43	R\$ 7.917,03	R\$ 8.154,54	R\$ 8.399,17	R\$ 8.651,15	R\$ 8.910,68	R\$ 9.178,00
I	R\$ 6.255,08	R\$ 6.442,73	R\$ 6.636,01	R\$ 6.835,09	R\$ 7.040,15	R\$ 7.251,35	R\$ 7.468,89	R\$ 7.692,96	R\$ 7.923,75	R\$ 8.161,46	R\$ 8.406,30	R\$ 8.658,49
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Grupo Ocupacional - Nível 5												
IV	R\$ 8.966,81	R\$ 9.235,82	R\$ 9.512,89	R\$ 9.798,28	R\$ 10.092,23	R\$ 10.395,00	R\$ 10.706,84	R\$ 11.028,05	R\$ 11.358,89	R\$ 11.699,66	R\$ 12.050,65	R\$ 12.412,17
III	R\$ 8.459,26	R\$ 8.713,04	R\$ 8.974,43	R\$ 9.243,66	R\$ 9.520,97	R\$ 9.806,60	R\$ 10.100,80	R\$ 10.403,82	R\$ 10.715,94	R\$ 11.037,41	R\$ 11.368,54	R\$ 11.709,59
II	R\$ 7.980,43	R\$ 8.219,85	R\$ 8.466,44	R\$ 8.720,43	R\$ 8.982,05	R\$ 9.251,51	R\$ 9.529,05	R\$ 9.814,93	R\$ 10.109,37	R\$ 10.412,65	R\$ 10.725,03	R\$ 11.046,79
I	R\$ 7.528,71	R\$ 7.754,57	R\$ 7.987,21	R\$ 8.226,82	R\$ 8.473,63	R\$ 8.727,84	R\$ 8.989,67	R\$ 9.259,36	R\$ 9.537,14	R\$ 9.823,26	R\$ 10.117,96	R\$ 10.421,50
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Grupo Ocupacional - Nível 6												
IV	R\$ 14.311,52	R\$ 14.740,87	R\$ 15.183,09	R\$ 15.638,59	R\$ 16.107,74	R\$ 16.590,98	R\$ 17.088,71	R\$ 17.601,37	R\$ 18.129,41	R\$ 18.673,29	R\$ 19.233,49	R\$ 19.810,49
III	R\$ 13.501,44	R\$ 13.906,48	R\$ 14.323,67	R\$ 14.753,38	R\$ 15.195,99	R\$ 15.651,86	R\$ 16.121,42	R\$ 16.605,06	R\$ 17.103,22	R\$ 17.616,31	R\$ 18.144,80	R\$ 18.689,15
II	R\$ 12.737,20	R\$ 13.119,32	R\$ 13.512,90	R\$ 13.918,29	R\$ 14.335,84	R\$ 14.765,91	R\$ 15.208,89	R\$ 15.665,15	R\$ 16.135,11	R\$ 16.619,16	R\$ 17.117,74	R\$ 17.631,27
I	R\$ 12.016,24	R\$ 12.376,72	R\$ 12.748,02	R\$ 13.130,46	R\$ 13.524,37	R\$ 13.930,10	R\$ 14.348,01	R\$ 14.778,45	R\$ 15.221,80	R\$ 15.678,45	R\$ 16.148,81	R\$ 16.633,27
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

(Valores referentes a maio de 2023)