



LEI Nº 3.703/2012

EMENTA: Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos Do Servidor Público do Município da Vitória de Santo Antão, PE, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO – PERNAMBUCO, faz saber que o **PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL decretou** e este **sanciona** a presente Lei:

CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Servidor Público do Município da Vitória de Santo Antão, PE obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro permanente com os respectivos cargos, e um quadro suplementar com os respectivos cargos a serem extintos quando vagarem, constituintes dos anexos que integram a presente Lei.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes no Município da Vitória de Santo Antão;

II - cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

III - servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;

IV - classes são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional;

V - carreira é a estruturação dos cargos em classes;

VI - cargo isolado é aquele que não constitui carreira;

VII - grupo ocupacional é o conjunto de cargos isolados ou de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;



VIII - nível é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de escolaridade ou formação profissional, visando determinar a faixa de vencimentos a eles correspondentes;

IX -vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

X - faixa de vencimentos é a escala de padrões de vencimento atribuídos a um determinado nível em escala horizontal, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

XI -padrão de vencimento é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

XII -vencimentos correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores.

XIII -remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

XIV -interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XV -cargo em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido também por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei;

XVI -enquadramento é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos, considerando os níveis e tabelas de vencimentos constantes dos anexos I, IV e V e os critérios constantes do Capítulo XI desta Lei.

Art. 3º. Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimentos estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I desta Lei.

§ 1º. Os cargos de que trata o caput deste artigo integram os seguintes grupos ocupacionais:

I -Serviços Gerais;

II-Apoio à Saúde;

III -Nível Técnico;

IV -Nível Superior.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



§ 2º. Os cargos da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal são os constantes do Anexo II desta Lei.

Art. 4º Integram o Plano de Cargos e Vencimentos com Carreira Funcional os seguintes anexos:

I – Cargos e classes de cargos da parte permanente com quadro de pessoal;

II – Tabela de Cargos a serem Extintos quando vagarem.

III – Manual de Procedimentos de acompanhamento, avaliação e desenvolvimento dos servidores públicos do Município da Vitória de Santo Antão;

IV – tabela de vencimentos dos demais servidores;

V – Cargos de classes de cargos da parte permanente do quadro de pessoal hierarquizados por níveis de vencimentos;

VI – Município da Vitória de Santo Antão, Formulário de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II - DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 5º. Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 6º. Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei, serão preenchidos:

I-pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XI desta Lei;

II -por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 7º. Para provimento dos cargos efetivos, serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada cargo, constantes do Anexo VI desta Lei, sob pena de nulidade do ato correspondente.

§ 1º. Nenhum servidor efetivo poderá desempenhar atribuições que não sejam próprias do seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

§ 2º. Excetuam-se do disposto no § 1º e no caput deste artigo os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vitória de Santo Antão.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Art. 8º. O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão, mediante requisição das Secretarias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.

§1º Da requisição deverão constar:

I-denominação e nível de vencimento do cargo;

II -quantitativo de cargos a serem providos;

III -justificativa para a solicitação de provimento.

§ 2º O provimento referido no caput deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

Art. 9º. Na realização do concurso público deverão ser aplicadas provas escritas, complementadas ou não por provas orais, teóricas ou práticas, de títulos, entre outras modalidades, conforme as características do cargo a ser provido.

Art. 10. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 11. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender o princípio da publicidade.

Art. 12. Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

Art. 13 A aprovação em concurso público está vinculado aos critérios estabelecidos no edital do concurso e as nomeações vinculadas a ato do Poder Executivo, respeitando o prazo de validade do concurso e as disposições contidas em Lei.

Art. 14. É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos em extinção que integram a Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, estabelecidos no Anexo II desta Lei.

Art. 15. Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras;

§ único - A norma do caput, para tais pessoas serão reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso e caso este número resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, limitando-se ao percentual de 20% (vinte por cento)



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Art. 16. Compete ao Prefeito Municipal expedir os atos de provimento dos cargos do Município da Vitória de Santo Antão.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I- fundamento legal;

II -denominação do cargo;

III -forma de provimento;

IV -nível de vencimento do cargo;

V-nome completo do servidor;

VI -indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo ou emprego, obedecidos os preceitos constitucionais;

VII -declaração de bens.

Art. 17. Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, é permitida a contratação por tempo determinado nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, e da legislação municipal específica.

CAPÍTULO III - DA PROGRESSÃO

Art. 18. Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, sendo o percentual entre as faixas de 2,5%;

Art. 19. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I- ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - estar no efetivo exercício de seu cargo.

Parágrafo único. Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 20. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 19 desta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração.



Art. 21. A progressão vertical por nível, dar-se-á por titulação ou formação profissional, de acordo com os seguintes critérios:

I-para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental anos iniciais, diploma de ensino fundamental completo, no percentual de 7%;

II -para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de ensino médio, no percentual de 10%;

III-a - para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio, diploma de curso de graduação, no percentual de 13%;

III-b – para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio, diploma do curso técnico, no percentual de 12%;

IV -para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

a) diploma de especialização em curso de pós-graduação lato sensu com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, no percentual de 15%;

b) diploma de mestrado, no percentual de 17%;

c) diploma de doutorado, no percentual de 20%

d) diploma de pós doutorado, no percentual de 25%.

§ 1º O incentivo ao desenvolvimento funcional a que se refere o caput deste artigo possibilitará, ao servidor preocupado com sua atualização profissional, atingir, mais rapidamente, os valores constantes dos padrões finais do nível de vencimento atribuído ao cargo que ocupa.

§ 2º Para fazer jus ao incentivo, os cursos mencionados no inciso IV alíneas a, b c e d, devem ter relação direta com a área de atuação e estreita ligação com as atribuições típicas do cargo ocupado pelo servidor, atestado pelo titular da Secretaria ou órgão de igual nível hierárquico onde esteja lotado.

§ 3º Caso o Secretário ou o titular, a que se refere o § 2º deste artigo, esteja, por qualquer motivo, impedido de pronunciar-se sobre a relação entre o curso de graduação e de pós-graduação concluído pelo servidor e sua área de atuação, caberá a Procuradoria do Município emitir parecer fundamentado para a propiciar a decisão do Gestor.

Art. 22. O comprovante de curso que habilita o servidor à percepção do incentivo mencionado no art. 21 desta Lei é o diploma ou certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Art. 23. Os certificados ou diplomas de cursos exigidos dos servidores como pré-requisito para seu ingresso na parte permanente do quadro de pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, para os fins do art. 21 desta Lei, cada habilitação será considerada uma única vez.

Art. 24. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 25. Após concluído o estágio probatório e os demais requisitos do art.19, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos do art. 41, § 4o, da Constituição Federal, fará jus aos efeitos financeiros previstos no art. 20 desta Lei.

Art. 26. As progressões serão processadas anualmente pelo Município da Vitória de Santo Antão e os efeitos financeiros dela decorrentes serão pagos ao servidor em até 02 (dois) meses após seu processamento com efeito retroativo.

Parágrafo único. O Município da Vitória de Santo Antão incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da progressão.

CAPÍTULO IV - DA PROMOÇÃO

Art. 27. Promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento, no percentual de 5% entre as classes e observadas as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 28. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I-cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II -ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei;

III -estar no efetivo exercício do seu cargo.

Parágrafo único. Entende-se por afastamento do efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vitória de Santo Antão.

Art. 29. As linhas de promoção estão representadas no Manual de Procedimentos de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento dos Servidores do Município de Vitória de Santo Antão, anexo III desta Lei.



Art. 30. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção funcional.

Art. 31. O servidor aprovado no estágio probatório, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal, poderá concorrer ao instituto da promoção.

Art. 32. As promoções serão processadas no mês de novembro, e concedidas no mês de janeiro de cada ano, pela Prefeitura Municipal de Vitória de Santo na existência de vaga, de acordo com as necessidades do serviço.

§ 1º. Terá preferência para promoção o servidor que contar melhor resultado nas avaliações periódicas de desempenho.

§ 2º. No caso de empate entre dois ou mais servidores, terá preferência o que tiver maior tempo de serviço no Município da Vitória de Santo Antão, como servidor efetivo.

§ 3º. Havendo entre os servidores concorrentes à promoção a que se refere o § 2º deste artigo, pelo menos, 1 (um) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, o desempate far-se-á considerando-se, como primeiro colocado, o mais idoso.

Art. 33. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor no mês de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO V - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. A Avaliação de Desempenho será apurada, no decorrer do ano, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§ 1º. O Formulário de Avaliação de Desempenho deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata, e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º. Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência, as fichas serão encaminhadas a Comissão de Desenvolvimento Funcional que deverá avaliar e emitir avaliação conclusiva.

§ 4º. Não havendo a divergência prevista no § 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.



Art. 35. As chefias e os servidores deverão enviar, a cada quatro meses ou em prazo inferior, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão a Avaliação de Desempenho.

Art. 36. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico definido nesta Lei.

CAPÍTULO VI - DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 37. A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 7 (sete) membros titulares, com seus respectivos suplentes, sendo 3 (três) designados pelo Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão e os demais eleitos pelos servidores municipais dentre os estáveis, com a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei.

Art. 38. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, o critério fixado no caput do art. 37, não cabendo eleição sucessiva.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimentos, proceder-se-á à substituição do membro, conforme critério fixado no caput do art. 37.

Art. 39. A Comissão reunir-se-á:

I-para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão;

II -para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas;

III -para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

IV -para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;



V- para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho, prevista no art. 41, 4º da Constituição Federal;

VI -extraordinariamente, quando for conveniente.

Art. 40. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas pelo manual de procedimentos, de acompanhamento, avaliação, e desenvolvimento dos servidores do município de vitória de Santo Antão, anexado a esta Lei.

CAPÍTULO VII - DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 41. A remuneração dos servidores públicos do Município da Vitória de Santo Antão somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, no mês de janeiro, ajustando por consequência as tabelas anexadas a esta Lei, sendo obrigatório o pagamento integral da folha de pessoal ativo e inativo até o dia 5 (cinco) do mês seguinte, sob pena de incidir atualização monetária.

§ 1º. Os vencimentos dos cargos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º. A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Município da Vitória de Santo Antão observará:

I- a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu Quadro;

II -os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;

III -as peculiaridades dos cargos.

Art. 42. Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão estão hierarquizados por níveis de vencimento no Anexo V desta Lei.

§ 1º. A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, conforme Tabela constante do Anexo IV desta Lei.

§ 2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 43. Os proventos dos servidores inativos e o benefício dos pensionistas observarão o disposto nesta Lei e na Constituição Federal.



Art. 44. O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos públicos do Município da Vitória de Santo Antão, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal e o que dispõe esta Lei.

CAPÍTULO VIII - DA LOTAÇÃO

Art. 45. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas do Município da Vitória de Santo Antão.

Art. 46. O Secretário Municipal de Administração estudará, anualmente, com os demais órgãos do Município da Vitória de Santo Antão, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

§ 1º. Partindo das conclusões do estudo referido no caput deste artigo, o Secretário Municipal de Administração apresentará, ao Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão, proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

I-a lotação atual, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II -a lotação proposta, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III -relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos, bem como a criação de novos cargos indispensáveis ao serviço.

§ 2º. As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com a devida antecedência, para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

Art. 47. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia avaliação junto ao Secretário Municipal de Administração para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse público, o Secretário Municipal de Administração poderá alterar a lotação do servidor, a pedido do mesmo, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

CAPÍTULO IX - DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 48. Novos cargos poderão ser incorporados à Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, observadas as disposições deste Capítulo.



Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos previstos no Anexo I desta Lei desde que sejam aprovadas por lei específica.

Art. 49. As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novos cargos.

§ 1º. Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

- I- denominação dos cargos;
- II- descrição das atribuições e requisitos de instrução e experiência para o provimento;
- III -justificativa de sua criação;
- IV - quantitativo dos cargos;
- V- nível de vencimento dos cargos.

§ 2º. O nível de vencimento dos cargos deve ser definido considerando-se o disposto no § 2º do art. 41.

Art. 50. Caberá ao Secretário Municipal de Administração analisar a proposta e verificar:

- I-se há dotação orçamentária para a criação do novo cargo;
- II -se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

Art. 51. Aprovada pelo Secretário Municipal de Administração, a proposta de criação do novo cargo será enviada ao Prefeito Municipal para a apresentação de projeto de lei, de acordo com a sua apreciação.

Parágrafo único. Se o parecer do Secretário Municipal de Administração for desfavorável, este encaminhará cópia da proposta ao Prefeito Municipal e ao proponente, com relatório e justificativa do indeferimento.

CAPÍTULO X - DA CAPACITAÇÃO

Art. 52. O Município da Vitória de Santo Antão deverá instituir, como atividade permanente, a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

- I-criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



II -capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III -estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV -integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 53. Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

I-de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento do Município da Vitória de Santo Antão;

II -de aperfeiçoamento, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III -de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 54. Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pelo Município da Vitória de Santo Antão:

I - com a utilização de monitores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e treinamentos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas.

Art. 55. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;



IV - submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 56. O Secretário Municipal de Administração, através do órgão de Gestão de Pessoas, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação e treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 57. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

I-reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II -divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III -discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV -utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO XI - DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 58. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Município da Vitória de Santo Antão serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I desta Lei, cujas atribuições sejam da mesma natureza, mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos para os quais fizeram concurso público, observadas as disposições deste Capítulo.

§ 1º. O servidor enquadrado ocupará, o padrão de vencimento inicial dentro da faixa de vencimentos do cargo, de acordo com a hierarquização de cargos constantes do Anexo V desta Lei.

§ 2º. Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que for enquadrado.

§ 3º. Na impossibilidade de encontrar, na faixa correspondente, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de complemento residual de vencimento-base.



§ 4º. Sobre a diferença objeto do parágrafo anterior, que será incorporada para fins de aposentadoria, incidirão todos os adicionais calculados sobre o vencimento-base do servidor, previstos na legislação em vigor, bem como todos os reajustes concedidos pelo Governo Municipal.

§ 5º. Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em desvio de função ou em substituição.

§ 6º. Os servidores efetivos em desvio de função, ou seja, que passaram a executar atividades diferentes das do cargo para o qual foram concursados, deverão retornar ao exercício das atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio.

Art. 59. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, acrescido das vantagens permanentes adquiridas, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

Art. 60. O Prefeito Municipal designará Comissão de Enquadramento constituída por 7 (sete) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração e da qual farão parte também um membro da Procuradoria Geral do Município, um representante da área de Recursos Humanos, e 4 (quatro) servidores estáveis eleitos pelos servidores.

Art. 61. Caberá à Comissão de Enquadramento:

I-elaborar normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão.

§ 1º Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.

§ 2º Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de decreto, sob a forma de listas nominais, pelo Chefe do Executivo Municipal e publicados na forma oficial, até 30 (trinta a) dias após a data de publicação desta Lei, de acordo com o disposto neste capítulo.

Art. 62. Os servidores pertencentes ao Quadro Suplementar serão enquadrados nos níveis de vencimentos da nova estrutura de cargos, observados os mesmos critérios estabelecidos no art. 41, § 2º, I e II desta Lei.

Art. 63. No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:



I-nomenclatura e descrição das atribuições do cargo para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado se for o caso;

II - nível de vencimento dos cargos;

III - experiência específica no cargo;

IV - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V-habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Parágrafo único. Os servidores que não preencherem os requisitos a que se referem os incisos IV e V deste artigo, serão mantidos nos cargos que ocupam, constando do Quadro Suplementar.

Art. 64. O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir à Comissão de Enquadramento petição de revisão do mesmo, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º A Comissão de Enquadramento a que se refere o art. 59 desta Lei deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

§ 2º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão da Comissão deverá ser publicada na forma oficial no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo fixado no § 1º deste artigo e os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos à data de publicação das listas de enquadramento.

CAPÍTULO XII - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 65. Os cargos vagos atualmente existentes no Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão e os que forem vagando em razão do enquadramento previsto no Capítulo XI desta Lei ficarão automaticamente extintos.

Art. 66. A progressão prevista no Capítulo III será extensiva aos servidores ocupantes dos cargos constantes da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, estabelecida no Anexo II desta Lei, não lhes sendo aplicado o instituto da promoção.

Art. 67. Os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas são os previstos em lei específica.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Art. 68. As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento, suplementada se necessário, de acordo com a disponibilidade financeira do Município.

Art. 69. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VII que a acompanham.

Art. 70. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, tendo a sua aplicabilidade condicionada ao enquadramento da municipalidade ao limite prudencial de despesas de pessoal, condição prevista no art. 22, inc. III da LC nº 101/00, ficando revogadas todas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 08 de maio de 2012.

ELIAS ALVES DE LIRA

Prefeito



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Grupo Ocupacional	Cargo	Classe dos Cargos	Nível de Vencimen to	Carga Horária Semanal	Quantitativos por áreas de atuação /especialização / formação	
Nível Técnico	Técnico Municipal de Nível Fundamental			40h	01	Agente de Farmácia
					01	Atendente de Consultório dentário
					02	Auxiliar de Disciplina
					184	Auxiliar Administrativo
					05	Auxiliar de Informática
					18	Escriturário
					05	Fiscal Geral
					03	Auxiliar de Laboratório
					31	Motorista
					03	Secretario Escolar
Serviços Gerais	Técnico Municipal de Elementar			40h	232	Auxiliar de Serviços gerais
				40h	159	Merendeira
				40h	11	Pedreiro
				30h	174	Vigilante
				40h	46	Gari
				40h	05	Pintor
				40h	03	Servente
				40h	11	Zelador



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Anexo II

CARGO E EMPREGO A SEREM EXTINTOS QUANDO VAGAREM

Denominação do Emprego	Nome do Ocupante	Nível de Vencimento	Quantitativo	Carga Horária Semanal
Agente Administrativo			04	40h
Agente de Farmácia			01	40h
Agente de Portaria			01	40h
Almoxarife			01	40h
Assistente Administrativo			01	40h
Atendente de Consultório Dentário			02	40h
Auxiliar de Contadoria			01	40h
Eletricista			01	40h
Encanador			03	40h
Ferreiro Armador			01	40h
Fiscal			02	40h
Fiscal Geral			03	40h
Gari			46	40h
Instrutor Musical			01	40h
Magarefe			01	30h
Marceneiro			01	40h
Tratorista			01	40h
Zelador			15	40h



Anexo III

**MANUAL DE PROCEDIMENTOS DE ACOMPANHAMENTO,
AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO**

1 - O PLANO INSTITUCIONAL DE ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES.

1.1. APRESENTAÇÃO

O Manual de Procedimentos de Acompanhamento, Capacitação, Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento dos Servidores é um dos instrumentos com a finalidade de possibilitar o acompanhamento contínuo dos servidores visando à adaptação dos mesmos, assim como ao desenvolvimento da carreira; à melhoria dos procedimentos de avaliação; ao aprimoramento da qualidade dos serviços, além de atender às exigências legais.

O seu conteúdo reúne as informações básicas sobre os instrumentos e procedimentos do Plano Institucional de Acompanhamento, Capacitação, Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento, com a finalidade de facilitar o entendimento do processo de avaliação.

1.2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Plano de Acompanhamento, Capacitação, Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento dos Servidores e o FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO foram desenvolvidos para atender às exigências da lei nº. XX.XXX, de XX de XXXXX de 2012. A comentada Lei institui o plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do MUNICÍPIO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO, dispondo sobre a avaliação de desempenho para fins progressão e promoção.

1.3. OBJETIVOS

O FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO visa atingir os seguintes objetivos:

- a) Identificar os servidores aptos para o desempenho das tarefas inerentes ao cargo;
- b) Identificar eventuais discrepâncias entre padrões de desempenho satisfatório e o desempenho efetivamente observado;
- c) Sistematizar o acompanhamento e o diagnóstico de problemas de desempenho;



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



- d) Sistematizar o desenvolvimento de planos de ação para melhoria do desempenho;
- e) Subsidiar o planejamento de programas de desenvolvimento de recursos humanos;
- f) Validar os procedimentos de seleção e lotação de pessoal;
- g) Fornecer informações técnicas que facilitem o planejamento, a coordenação e a avaliação das atividades desenvolvidas nos diversos setores do MUNICÍPIO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO;

2 - DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

É o instrumento disponível ao avaliador para registro dos resultados alcançados pelo avaliando, para fins de estágio probatório e progressão.

É composto dos seguintes módulos, conforme modelo em anexo:

- Identificação do Servidor Avaliado;
- Período de Avaliação e indicação da fase a que se refere;
- Assiduidade, com a indicação dos critérios de avaliação, escala de pontuação e pontuação;
- Disciplina, com a indicação dos critérios de avaliação, escala de pontuação e pontuação;
- Capacidade de Iniciativa, com a indicação dos critérios de avaliação, escala de pontuação e pontuação;
- Produtividade, com a indicação dos critérios de avaliação, escala de pontuação e pontuação;
- Responsabilidade, com a indicação dos critérios de avaliação, escala de pontuação e pontuação;
- Total de pontos da avaliação e a sua média;
- Validação do servidor;
- Assinatura do avaliador e do avaliado e data.

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO

Na avaliação de desempenho dos servidores serão observados os seguintes fatores:

- a) **ASSIDUIDADE** - é a frequência com que o servidor comparece ao trabalho;



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



b) **RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA** - refere-se ao cumprimento das normas legais e regimentais; aceitação da hierarquia; presteza com que executa as tarefas; cumprimento de horário e presença no local de trabalho;

c) **CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO INTERNO** - refere-se à capacidade de propor medidas; ao esforço para aprimorar o trabalho e à disposição para colaborar e executar suas tarefas, em conjunto ou separadamente, bem como ao entrosamento intra-equipe;

d) **PRODUTIVIDADE** - é o rendimento no trabalho em termos quantitativos e qualitativos no que se refere aos resultados apresentados e esperados, bem como ao alcance de metas;

e) **RESPONSABILIDADE** - refere-se ao zelo pelo patrimônio; cuidado com informações, valores e pessoas e com o cumprimento de prazos;

f) **PARTICIPAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA** - refere-se à inserção do servidor nas tarefas da comunidade ao seu redor, bem como dos resultados de sua atuação.

4. RESULTADO FINAL

O resultado final da avaliação será obtido mediante atribuição de pontos aos fatores sob avaliação.

Considerar-se-á aprovado no estágio probatório ou terá direito à progressão funcional o servidor que obtiver desempenho satisfatório e parecer favorável emitido pela Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento, nos termos da Lei à qual este anexo se vincula, entendendo-se como desempenho satisfatório o resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima possível, considerando-se as avaliações de desempenho funcional realizadas.

5 - DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho para efeito de progressão e promoção funcional é única, sendo que o servidor terá um interstício de dois anos para ser avaliado novamente.

No período avaliativo será atribuída pontuação para cada um dos fatores de avaliação, totalizando-se a soma obtida em cada um destes fatores, sendo de no mínimo 30 e no máximo 210 pontos.

O Resultado final da pontuação será a soma dos pontos obtidos em cada grupo.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



6 - DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

O desenvolvimento do servidor na carreira far-se-á através da progressão e da promoção, sendo progressão funcional a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício legal de 01 (um) ano e mediante avaliação de desempenho; e sendo promoção a elevação do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial de outra classe, imediatamente superior dentro da mesma carreira, mediante avaliação de desempenho e capacitação.

7 - DO PARECER FINAL

O parecer final da Comissão Permanente de Avaliação deve atestar a condição do servidor que almeja a progressão ou a promoção funcional. Baseia-se, nos resultados da avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata em consenso com o servidor devendo o mesmo ser assinado pelo presidente da Comissão Permanente de Avaliação.

8 - DA HOMOLOGAÇÃO DO PARECER FINAL

A comissão lavrará uma ata do resultado da avaliação e encaminhará ao Secretário de Administração para as devidas providências de implantação.

9 - DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA SERVIDOR

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

NOME DO SERVIDOR:

CARGO MATRÍCULA

UNIDADE DE EXERCÍCIO:

DATA DE NOMEAÇÃO:

DATA DA AVALIAÇÃO:

1 - ASSIDUIDADE: (Constância e interesse do servidor - de 0 a 50 pontos)

QUESITOS

1 - Comparece regularmente ao trabalho - (10 pontos).



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



- 2 - É pontual e permanece no local de trabalho durante o expediente – (10 pontos).
- 3 - Permanece no local trabalho durante todo expediente – (10 pontos).
- 4 - Informa, tempestivamente, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento de horário – (10 pontos).
- 5 - Dedica-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias – (10 pontos).

TOTAIS:

II – RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pelo órgão – de 0 a 30 pontos).

QUESITOS

- 1 - Mantém aparência pessoal condizente à cultura do órgão e traça-se adequadamente – (4 pontos).
- 2 - Cooperam e participam efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo – (5 pontos).
- 3 - Ajusta-se às situações ambientais. Sabe receber e acatar críticas e aceitar mudanças/ inovações – (5 pontos).
- 4 - Demonstra zelo/simpatia pelo trabalho. Mantém reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno – (5 pontos).
- 5 - Assimila ensinamento e faz transferência de aprendizagem. Sabe receber e dar feedback – (4 pontos).
- 6 - Evita comentários comprometedores ao conceito do órgão/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho – (4 pontos).
- 7 - Mantém sob controle os assuntos exclusivamente particulares – (3 pontos).

TOTAIS:

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO INTERNO (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência – de 0 a 15 pontos).

QUESITOS

- 1 - É criativo. Faz sugestões e críticas construtivas para retroalimentação – (2 pontos).
- 2 - Investe no auto-desenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer o serviço, a legislação, instruções e normativo-manuais – (2 pontos).



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



- 3 - Busca orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia e resolver situações embaraçosas – (2 pontos).
- 4 - Encaminham correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória – (2 pontos).
- 5 - Põe-se à disposição da administração espontaneamente para aprender outros serviços e auxiliar os colegas – (2 pontos).
- 6 - Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência pessoal – (2 pontos).
- 7 - Procurar conhecer o Município, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento e da função para a qual foi designado – (3 pontos)

TOTAIS:

IV - PRODUTIVIDADE: (rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de material/equipamento, prazos, etc., para a realização das tarefas – de 0 a 15 pontos).

QUESITOS

- 1 - Organiza as tarefas e esmera-se na execução, observando as prioridades – (3 pontos).
- 2 - Trabalha de forma regular/constante e cumpre as tarefas à hora marcada. Agiliza o ritmo em situações excepcionais/picos – (3 pontos).
- 3 - Faz as tarefas corretamente, com boa apresentação. Redige com correção e clareza de sentido – (3 pontos).
- 4 - Racionaliza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtiva – (3 pontos).
- 5 - Utiliza máquinas/equipamentos dentro de sua melhor capacidade produtiva, segundo as orientações técnicas – (3 pontos).

TOTAIS

V - RESPONSABILIDADE: (conduta moral e ética profissional – de 0 a 50 pontos)

QUESITOS

- 1 - Age com disposição. Demonstra agilidade mental, firmeza e coerência de atitudes – (15 pontos).
- 2 - Inspira confiança. Evidencia-se um indivíduo honesto, íntegro, sincero e imparcial – (15 pontos).



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



3 - É fiel aos seus compromissos. Cumpre a legislação vigente e assume as obrigações de trabalho - (5 pontos).

4 - É resoluto/decidido. Decide com propósito de acertar - (5 pontos).

5 - Aprecia fatos com sensatez e clareza. Utiliza critério consciente e justo para julgamento - (5 pontos).

6 - Zela pelo patrimônio da instituição. Evita desperdícios de material e gastos desnecessários - (5 pontos).

TOTAIS

VI - PARTICIPAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA: (esforços individuais em benefício da comunidade - de 0 a 50 pontos)

QUESITOS

1 - Interage de forma organizada perante a comunidade - (10 pontos).

2 - Tem participação ativa em entidades de classe ou em associações locais, agindo em benefício dos demais servidores ou da comunidade - (15 pontos).

3 - Exerce mandato eletivo em associações, sindicatos e/ou afins - (15 pontos).

4 - Se faz disponível para ajudar aos demais servidores e/ou comunidade, auxiliando direta e indiretamente a melhora dos demais - (10 pontos).

TOTAIS

RESUMO DOS TOTAIS:

I - ASSIDUIDADE: _____;

II - RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA: _____;

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO INTERNO: _____;

IV - PRODUTIVIDADE: _____;

V - RESPONSABILIDADE: _____;

VI - PARTICIPAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA: _____.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



TABELA DE PONTUAÇÃO

PONTOS/CONCEITO

030 A 146 - INSUFICIENTE

147 A 167 - SATISFATÓRIO

168 A 188 - BOM

189 A 210 - EXCELENTE

Obs.: Nível de Aprovação: SATISFATÓRIO (= 70% do máximo ou 147 Pontos)

Obs.: O preenchimento da ficha única pelo servidor e chefia imediata. Havendo consenso a ficha será encaminhada a comissão, se divergente serão encaminhadas as fichas individualizadas para avaliação da comissão permanente.



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DO NÍVEL ELEMENTAR

Titulação	Classe	1	2	3	4	5	6
	Anos de Serviços	4 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	30 a 35 anos
	Faixa	A	B	C	D	E	F
Pós-doutorado	VIII	1.193,25	2.043,08	2.094,16	2.146,51	2.200,18	2.255,18
Doutorado	VII	1.594,60	1.634,47	1.675,33	1.717,22	1.760,15	1.804,15
Mestrado	VI	1.328,84	1.362,06	1.396,11	1.431,38	1.467,16	1.503,84
Pós-graduação	V	1.135,76	1.164,16	1.193,27	1.223,10	1.253,70	1.285,04
Graduação	IV	987,62	1.012,31	1.037,62	1.063,57	1.079,91	1.106,90
Técnico	III. b	874,00	895,85	918,25	941,21	964,74	988,86
Médio	III. a	780,35	799,86	819,86	840,36	861,37	882,90
Fundamental II	II	709,41	727,15	745,33	764,00	781,10	802,68
Fundamental I	I	663,00	679,58	696,57	717,06	735,00	753,37

Observações:

1-O intervalo entre as faixas é de 2,5% (dois e meio por cento)

2-O intervalo entre as classes é de 5% (cinco por cento)

3-O intervalo entre os níveis são de 7%, 10%, 12%, 13%, 15%, 17%, 20%, e 25% (sete, dez, doze, treze, quinze, dezessete, vinte, vinte e cinco por cento)



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



TABELA DE VENCIMENTO DOS SERVIDORES QUE TEM O PISO
SALARIAL NO VALOR DE R\$ 1.041,90

Titulação	Classe	1	2	3	4	5	6
	Anos de Serviços	4 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	30 a 35 anos
	Faixa	A	B	C	D	E	F
Pós-doutorado	IX	3.132,38	3.210,69	3.290,96	3.373,24	3.457,56	3.544,00
Doutorado	VII	2.505,90	2.568,55	2.632,76	2.698,58	2.766,04	2.835,20
Mestrado	VI	2.088,25	2.140,46	2.193,97	2.248,82	2.305,04	2.362,64
Pós-graduação	V	1.784,83	1.829,45	1.875,19	1.922,07	1.970,12	2.019,37
Graduação	IV	1.552,03	1.590,83	1.630,60	1.671,37	1.713,16	1.755,98
Técnico	III.b	1.373,47	1.407,80	1.443,00	1.479,08	1.516,06	1.553,96
Médio	III.a	1.226,31	1.256,97	1.288,39	1.320,60	1.353,62	1.387,46
Fundamental II	II	1.114,83	1.142,70	1.171,27	1.200,55	1.230,57	1.261,33
Fundamental I	I	1.041,90	1.067,95	1.094,65	1.122,01	1.150,06	1.178,81

Observações:

1-O intervalos entre as faixas é de 2,5%(dois e meio por cento)

2-O intervalo entre as classes é de 5%(cinco por cento)

3- O intervalo entre os níveis são de 7%, 10%, 12%, 13%,15%,17%, 20% e 25%
(sete, dez,doze, treze, quinze, dezessete, vinte e vinte e cinco por cento)



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



TABELA DE VENCIMENTOS PISO SALARIAL DOS MEDICOS QUE RECEBEM R\$
1.562,85

Titulação	Classe	1	2	3	4	5	6
	Anos de Serviços	4 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	30 a 35 anos
	Faixa	A	B	C	D	E	F
Pós-doutorado	V	3.154,20	3.233,05	3.313,88	3.396,73	3.481,65	3.568,70
Doutorado	IV	2.523,36	2.586,44	2.651,10	2.717,38	2.785,32	2.854,95
Mestrado	III	2.102,80	2.155,38	2.209,26	2.264,50	2.321,10	2.379,13
Pós-graduação	II	1.797,27	1.842,21	1.888,26	1.935,46	1.983,85	2.033,50
Graduação	I	1.562,85	1.601,34	1.641,37	1.682,40	1.724,46	1.1.767,57

Observações:

1-O intervalo entre as faixas é de 2,5%(dois e meio por cento)

2-O intervalo entre as classes é de 5%(cinco por cento)

3-O intervalo entre os níveis são de 7%, 10%, 12%, 13% 15%, 17%, 20%, 25%(sete, dez, doze, treze, quinze, dezessete, vinte e vinte e cinco por cento)



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



ANEXO V

CARGOS E CLASSES DE CARGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL
HIERARQUIZADOS POR NÍVEIS DE VENCIMENTOS

NÍVEIS DE VENCIMENTOS	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS
I	Serviços gerais Auxiliar de serviços gerais Merendeira Pedreiro Vigilante Pintor Gari Servente Zelador
II	Agente de Farmácia Atendente de Consultório Dentário Auxiliar de Disciplina Auxiliar Administrativo Auxiliar de Informática Escriturário Fiscal Geral Auxiliar de Laboratório Motorista Secretaria Escolar Agentes Comunitários de Saúde Agentes de Combate as Endemias Auxiliar de Consultório Dentário
III	Arquiteto Auditor Fiscal Bioquímico Dentista Engenheiro Civil Enfermeiro Gastroentereologista Fiscal de Tributos Fisioterapeuta Fonoaudióloga Médico Médico Ginecologista Médico Reumatologista Nutricionista Oftalmologista Psicólogo Procurador Sanitarista em Saúde Sanitarista Epidemiologia Veterinária



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Anexo VI

MUNICÍPIO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO				
NOME:				
RG:		CPF/MF:		
CARGO:		MATRÍCULA:		
UNID. DE EXERCÍCIO:				
DATA DE NOMEAÇÃO:		DATA DA AVALIAÇÃO:		
I – ASSIDUIDADE (Constância e interesse do servidor – de 0 a 50 pontos)				
QUESITOS	Insuficiente 0-3	Satisfatório 4-6	Bom 7-9	Excelente 10
1 - Comparece regularmente ao trabalho – (10 pontos).				
2 - É pontual e permanece no local de trabalho durante o expediente – (10 pontos).				
3 - Permanecem no local trabalho durante todo expediente – (10 pontos).				
4 - Informa, tempestivamente, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento de horário – (10 pontos).				
5 - Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias – (10 pontos).				
TOTAL DESTE ITEM				
II – RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pelo órgão – de 0 a 30 pontos)				
QUESITOS	Insuficiente 0-1	Satisfatório 2	Bom 3	Excelente 4
1 - Mantém aparência pessoal condizente à cultura do órgão e traça-se adequadamente – (4 pontos).				



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Vitória
de todos

2 - Cooperam e participam efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo - (5 pontos).	0-1	2	3-4	5
3 - Ajusta-se às situações ambientais. Sabe receber e aceitar críticas e aceitar mudanças/Inovações - (5 pontos).	0-1	2	3-4	5
4 - Demonstra zelo/simpatia pelo trabalho. Mantém reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno - (5 pontos).	0-1	2	3-4	5
5 - Assimila ensinamento e faz transferência de aprendizagem. Sabe receber e dar feedback - (4 pontos).	0-1	2	3	4
6 - Evita comentários comprometedores ao conceito do órgão/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho - (4 pontos).	0-1	2	3	4
7 - Mantém sob controle os assuntos exclusivamente particulares - (3 pontos).	0	1	2	3
TOTAL DESTE ITEM				

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO INTERNO

(Independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência - de 0 a 15 pontos)

QUESITOS	Insuficiente	Satisfatório	Bom	Excelente
1 - É criativa. Faz sugestões e críticas construtivas para retroalimentação - (2 pontos).	0	1	2	
2 - Investe no auto-desenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer o serviço, a legislação, instruções e normativo-manuais - (2 pontos).	0	1	2	
3 - Busca orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia e resolver situações embaraçosas - (2 pontos).	0	1	2	
4 - Encaminham correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada	0	1	2	



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Vitória
de todos

decisória - (2 pontos).				
5 - Põe-se à disposição da administração espontaneamente para aprender outros serviços e auxiliar os colegas - (2 pontos).	0	1	2	
6 - Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência pessoal -- (2 pontos).	0	1	2	
7 - Procura conhecer o Município, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento e da função para a qual foi designado - (3 pontos).	0	1	2	3
TOTAL DESTE ITEM				

IV - PRODUTIVIDADE

(rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de material/equipamento, prazos, etc, para a realização das tarefas - de 0 a 15 pontos)

QUESITOS	Insuficiente	Satisfatório	Bom	Excelente
1 - Organiza as tarefas e esmera-se na execução, observando as prioridades - (3 pontos).	0	1	2	3
2 - Trabalha de forma regular/constante e cumpre as tarefas à hora marcada. Agiliza o ritmo em situações excepcionais/picos - (3 pontos).	0	1	2	3
3 - Faz as tarefas corretamente, com boa apresentação. Redige com correção e clareza de sentido - (3 pontos).	0	1	2	3
4 - Racionaliza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtiva - (3 pontos).	0	1	2	3
5 - Utiliza máquinas/equipamentos dentro de sua melhor capacidade produtiva, segundo as orientações técnicas - (3 pontos).	0	1	2	3



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Vitória
de todos

TOTAL DESTE ITEM				
V – RESPONSABILIDADE (conduta moral e ética profissional – de 0 a 50 pontos)				
QUESITOS	Insuficiente	Satisfatório	Bom	Excelente
1 - Age com disposição. Demonstra agilidade mental, firmeza e coerência de atitudes – (15 pontos).	0-5	6-8	9-13	14-15
2 - Inspira confiança. Evidencia-se um indivíduo honesto, íntegro, sincero e imparcial – (15 pontos).	0-5	6-8	9-13	14-15
3 - É fiel aos seus compromissos. Cumpre a legislação vigente e assume as obrigações de trabalho – (5 pontos).	0	1-2	2-4	5
4 - É resoluto/decidido. Decide com propósito de acertar – (5 pontos).	0	1-2	2-4	5
5 - Aprecia fatos com sensatez e clareza. Utiliza critério consciente e justo para julgamento – (5 pontos).	0	1-2	2-4	5
6 - Zela pelo patrimônio da instituição. Evita desperdícios de material e gastos desnecessários – (5 pontos).	0	1-2	2-4	5
TOTAL DESTE ITEM				
VI – PARTICIPAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA (esforços individuais em benefício da comunidade – de 0 a 50 pontos)				
QUESITOS	Insuficiente	Satisfatório	Bom	Excelente
1 - Interage de forma organizada perante a comunidade – (10 pontos).	0-2	2-5	5-7	8-10
2 - Tem participação ativa em entidades de classe ou em associações locais, agindo em benefício dos demais servidores ou da comunidade – (15 pontos).	0-3	4-7	8-12	13-15
3 - Exerce mandato eletivo em associações, sindicatos e/ou afins – (15 pontos).	0-3	4-7	8-12	13-15



PREFEITURA DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Palácio Municipal José Joaquim da Silva Filho



Vitória
de todos

	0-2	2-5	5-7	8-10
4 - Se faz disponível para ajudar os demais servidores e/ou comunidade, auxiliando direto e indiretamente a melhoria dos demais -- (10 pontos).				
TOTAL DESTE ITEM				
RESUMO DOS TOTAIS:				
I - ASSIDUIDADE:				
II - RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA:				
III - CAPACIDADE DE INICIATIVA E RELACIONAMENTO INTERNO:				
IV - PRODUTIVIDADE:				
V - RESPONSABILIDADE:				
VI - PARTICIPAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA:				
TOTAL GERAL				
TABELA DE CONCEITOS				
030 A 146	INSUFICIENTE			ZONA DE MOBILIDADE FUNCIONAL
147 A 167	SATISFATÓRIO			
168 A 188	BOM			
189 A 210	EXCELENTE			
Nível de Aprovação: SATISFATÓRIO (= 70% do máximo ou 147 Pontos)				



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

PROJETO DE LEI Nº 007/ 2012.

EMENTA: Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos Do Servidor Público do Município da Vitória de Santo Antão, PE, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO - DECRETA;

CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Servidor Público do Município da Vitória de Santo Antão, PE obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro permanente com os respectivos cargos, e um quadro suplementar com os respectivos cargos a serem extintos quando vagarem, constituintes dos anexos que integram a presente Lei.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes no Município da Vitória de Santo Antão;

II - cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

III - servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;

IV - classes são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional;

V - carreira é a estruturação dos cargos em classes;

VI - cargo isolado é aquele que não constitui carreira;

VII - grupo ocupacional é o conjunto de cargos isolados ou de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

VIII - nível é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de escolaridade ou formação profissional, visando determinar a faixa de vencimentos a eles correspondentes;



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

IX -vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

X - faixa de vencimentos é a escala de padrões de vencimento atribuídos a um determinado nível em escala horizontal, constituindo a linha natural de progressão do servidor;

XI -padrão de vencimento é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

XII -vencimentos correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores.

XIII -remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

XIV -interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XV -cargo em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido também por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei;

XVI -enquadramento é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos, considerando os níveis e tabelas de vencimentos constantes dos anexos I, IV e V e os critérios constantes do Capítulo XI desta Lei.

Art. 3º. Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimentos estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I desta Lei.

§ 1º. Os cargos de que trata o caput deste artigo integram os seguintes grupos ocupacionais:

I -Serviços Gerais;

II-Apoio à Saúde;

III -Nível Técnico;

IV -Nível Superior.

§ 2º. Os cargos da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal são os constantes do Anexo II desta Lei.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 4º Integram o Plano de Cargos e Vencimentos com Carreira Funcional os seguintes anexos:

- I – Cargos e classes de cargos da parte permanente com quadro de pessoal;
- II – Tabela de Cargos a serem Extintos quando vagarem.
- III – Manual de Procedimentos de acompanhamento, avaliação e desenvolvimento dos servidores públicos do Município da Vitória de Santo Antão;
- IV – tabela de vencimentos dos demais servidores;
- V – Cargos de classes de cargos da parte permanente do quadro de pessoal hierarquizados por níveis de vencimentos;
- VI – Município da Vitória de Santo Antão, Formulário de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II - DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 5º. Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 6º. Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei, serão preenchidos:

I-pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XI desta Lei;

II -por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 7º. Para provimento dos cargos efetivos, serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada cargo, constantes do Anexo VI desta Lei, sob pena de nulidade do ato correspondente.

§ 1º. Nenhum servidor efetivo poderá desempenhar atribuições que não sejam próprias do seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

§ 2º. Excetuam-se do disposto no § 1º e no caput deste artigo os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vitória de Santo Antão.

Art. 8º. O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão, mediante requisição das Secretarias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

§1º Da requisição deverão constar:

- I - denominação e nível de vencimento do cargo;
- II - quantitativo de cargos a serem providos;
- III - justificativa para a solicitação de provimento.

§ 2º O provimento referido no caput deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

Art. 9º. Na realização do concurso público deverão ser aplicadas provas escritas, complementadas ou não por provas orais, teóricas ou práticas, de títulos, entre outras modalidades, conforme as características do cargo a ser provido.

Art. 10. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 11. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender o princípio da publicidade.

Art. 12. Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

Art. 13 A aprovação em concurso público está vinculado aos critérios estabelecidos no edital do concurso e as nomeações vinculadas a ato do Poder Executivo, respeitando o prazo de validade do concurso e as disposições contidas em Lei.

Art. 14. É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos em extinção que integram a Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, estabelecidos no Anexo II desta Lei.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 15. Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras;

§ único - A norma do caput, para tais pessoas serão reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso e caso este número resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, limitando-se ao percentual de 20% (vinte por cento)

Art. 16. Compete ao Prefeito Municipal expedir os atos de provimento dos cargos do Município da Vitória de Santo Antão.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I- fundamento legal;

II -denominação do cargo;

III -forma de provimento;

IV -nível de vencimento do cargo;

V-nome completo do servidor;

VI -indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo ou emprego, obedecidos os preceitos constitucionais;

VII -declaração de bens.

Art. 17. Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, é permitida a contratação por tempo determinado nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, e da legislação municipal específica.

CAPÍTULO III - DA PROGRESSÃO

Art. 18. Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, sendo o percentual entre as faixas de 2,5%;



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 19. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

- I- ter cumprido o estágio probatório;
- II - ter cumprido o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;
- III - estar no efetivo exercício de seu cargo.

Parágrafo único. Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 20. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 19 desta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração.

Art. 21. A progressão vertical por nível, dar-se-á por titulação ou formação profissional, de acordo com os seguintes critérios:

I-para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental anos iniciais, diploma de ensino fundamental completo, no percentual de 7%;

II -para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de ensino médio, no percentual de 10%;

III-a - para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio, diploma de curso de graduação, no percentual de 13%;

III-b – para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio, diploma do curso técnico, no percentual de 12%;

IV -para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

a) diploma de especialização em curso de pós-graduação lato sensu com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, no percentual de 15%;

b) diploma de mestrado, no percentual de 17%;

c) diploma de doutorado, no percentual de 20%

d) diploma de pós doutorado, no percentual de 25%.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

§ 1º O incentivo ao desenvolvimento funcional a que se refere o caput deste artigo possibilitará, ao servidor preocupado com sua atualização profissional, atingir, mais rapidamente, os valores constantes dos padrões finais do nível de vencimento atribuído ao cargo que ocupa.

§ 2º Para fazer jus ao incentivo, os cursos mencionados no inciso IV alíneas a, b, c e d, devem ter relação direta com a área de atuação e estreita ligação com as atribuições típicas do cargo ocupado pelo servidor, atestado pelo titular da Secretaria ou órgão de igual nível hierárquico onde esteja lotado.

§ 3º Caso o Secretário ou o titular, a que se refere o § 2º deste artigo, esteja, por qualquer motivo, impedido de pronunciar-se sobre a relação entre o curso de graduação e de pós-graduação concluído pelo servidor e sua área de atuação, caberá a Procuradoria do Município emitir parecer fundamentado para a propiciar a decisão do Gestor.

Art. 22. O comprovante de curso que habilita o servidor à percepção do incentivo mencionado no art. 21 desta Lei é o diploma ou certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor.

Art. 23. Os certificados ou diplomas de cursos exigidos dos servidores como pré-requisito para seu ingresso na parte permanente do quadro de pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, para os fins do art. 21 desta Lei, cada habilitação será considerada uma única vez.

Art. 24. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 25. Após concluído o estágio probatório e os demais requisitos do art. 19, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal, fará jus aos efeitos financeiros previstos no art. 20 desta Lei.

Art. 26. As progressões serão processadas anualmente pelo Município da Vitória de Santo Antão e os efeitos financeiros dela decorrentes serão pagos ao servidor em até 02 (dois) meses após seu processamento com efeito retroativo.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Parágrafo único. O Município da Vitória de Santo Antão incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da progressão.

CAPÍTULO IV - DA PROMOÇÃO

Art. 27. Promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento, no percentual de 5% entre as classes e observadas as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 28. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I-cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II -ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei;

III -estar no efetivo exercício do seu cargo.

Parágrafo único. Entende-se por afastamento do efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vitória de Santo Antão.

Art. 29. As linhas de promoção estão representadas no Manual de Procedimentos de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento dos Servidores do Município de Vitória de Santo Antão, anexo III desta Lei.

Art. 30. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção funcional.

Art. 31. O servidor aprovado no estágio probatório, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal, poderá concorrer ao instituto da promoção.

Art. 32. As promoções serão processadas no mês de novembro, e concedidas no mês de janeiro de cada ano, pela Prefeitura Municipal de Vitória de Santo na existência de vaga, de acordo com as necessidades do serviço.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

§ 1º. Terá preferência para promoção o servidor que contar melhor resultado nas avaliações periódicas de desempenho.

§ 2º. No caso de empate entre dois ou mais servidores, terá preferência o que tiver maior tempo de serviço no Município da Vitória de Santo Antão, como servidor efetivo.

§ 3º. Havendo entre os servidores concorrentes à promoção a que se refere o § 2º deste artigo, pelo menos, 1 (um) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, o desempate far-se-á considerando-se, como primeiro colocado, o mais idoso.

Art. 33. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor no mês de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO V - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. A Avaliação de Desempenho será apurada, no decorrer do ano, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§ 1º. O Formulário de Avaliação de Desempenho deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata, e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º. Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência, as fichas serão encaminhadas a Comissão de Desenvolvimento Funcional que deverá avaliar e emitir avaliação conclusiva.

§ 4º. Não havendo a divergência prevista no § 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art. 35. As chefias e os servidores deverão enviar, a cada quatro meses ou em prazo inferior, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão a Avaliação de Desempenho.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 36. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico definido nesta Lei.

CAPÍTULO VI - DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 37. A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 7 (sete) membros titulares, com seus respectivos suplentes, sendo 3 (três) designados pelo Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão e os demais eleitos pelos servidores municipais dentre os estáveis, com a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei.

Art. 38. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, o critério fixado no caput do art. 37, não cabendo eleição sucessiva.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimentos, proceder-se-á à substituição do membro, conforme critério fixado no caput do art. 37.

Art. 39. A Comissão reunir-se-á:

I-para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão;

II -para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas;

III -para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

IV -para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;

V- para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho, prevista no art. 41, 4º da Constituição Federal;

VI -extraordinariamente, quando for conveniente.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 40. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas pelo manual de procedimentos, de acompanhamento, avaliação, e desenvolvimento dos servidores do município de vitória de Santo Antão, anexado a esta Lei.

CAPÍTULO VII - DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 41. A remuneração dos servidores públicos do Município da Vitória de Santo Antão somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, no mês de janeiro, ajustando por consequência as tabelas anexadas a esta Lei, sendo obrigatório o pagamento integral da folha de pessoal ativo e inativo até o dia 5 (cinco) do mês seguinte, sob pena de incidir atualização monetária.

§ 1º. Os vencimentos dos cargos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º. A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Município da Vitória de Santo Antão observará:

- I- a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu Quadro;
- II -os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;
- III -as peculiaridades dos cargos.

Art. 42. Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão estão hierarquizados por níveis de vencimento no Anexo V desta Lei.

§ 1º. A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, conforme Tabela constante do Anexo IV desta Lei.

§ 2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 43. Os proventos dos servidores inativos e o benefício dos pensionistas observarão o disposto nesta Lei e na Constituição Federal.

Art. 44. O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos públicos do Município da Vitória de Santo Antão, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal e o que dispõe esta Lei.

CAPÍTULO VIII - DA LOTAÇÃO

Art. 45. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas do Município da Vitória de Santo Antão.

Art. 46. O Secretário Municipal de Administração estudará, anualmente, com os demais órgãos do Município da Vitória de Santo Antão, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

§ 1º. Partindo das conclusões do estudo referido no caput deste artigo, o Secretário Municipal de Administração apresentará, ao Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão, proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

I-a lotação atual, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II -a lotação proposta, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III -relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos, bem como a criação de novos cargos indispensáveis ao serviço.

§ 2º. As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com a devida antecedência, para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Art. 47. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia avaliação junto ao Secretário Municipal de Administração para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse público, o Secretário Municipal de Administração poderá alterar a lotação do servidor, a pedido do mesmo, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

CAPÍTULO IX - DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 48. Novos cargos poderão ser incorporados à Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, observadas as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos previstos no Anexo I desta Lei desde que sejam aprovadas por lei específica.

Art. 49. As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novos cargos.

§ 1º. Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

- I- denominação dos cargos;
- II- descrição das atribuições e requisitos de instrução e experiência para o provimento;
- III -justificativa de sua criação;
- IV - quantitativo dos cargos;
- V- nível de vencimento dos cargos.

§ 2º. O nível de vencimento dos cargos deve ser definido considerando-se o disposto no § 2º do art. 41.

Art. 50. Caberá ao Secretário Municipal de Administração analisar a proposta e verificar:



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

I-se há dotação orçamentária para a criação do novo cargo;

II -se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

Art. 51. Aprovada pelo Secretário Municipal de Administração, a proposta de criação do novo cargo será enviada ao Prefeito Municipal para a apresentação de projeto de lei, de acordo com a sua apreciação.

Parágrafo único. Se o parecer do Secretário Municipal de Administração for desfavorável, este encaminhará cópia da proposta ao Prefeito Municipal e ao proponente, com relatório e justificativa do indeferimento.

CAPÍTULO X - DA CAPACITAÇÃO

Art. 52. O Município da Vitória de Santo Antão deverá instituir, como atividade permanente, a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

I-criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II -capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III -estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV -integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 53. Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

I-de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento do Município da Vitória de Santo Antão;



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

II -de aperfeiçoamento, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III -de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 54. Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pelo Município da Vitória de Santo Antão:

I - com a utilização de monitores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e treinamentos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas.

Art. 55. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 56. O Secretário Municipal de Administração, através do órgão de Gestão de Pessoas, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação e treinamento.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 57. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

- I-reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II -divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;
- III -discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;
- IV -utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO XI - DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 58. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Município da Vitória de Santo Antão serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I desta Lei, cujas atribuições sejam da mesma natureza, mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos para os quais fizeram concurso público, observadas as disposições deste Capítulo.

§ 1º. O servidor enquadrado ocupará, o padrão de vencimento inicial dentro da faixa de vencimentos do cargo, de acordo com a hierarquização de cargos constantes do Anexo V desta Lei.

§ 2º. Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que for enquadrado.

§ 3º. Na impossibilidade de encontrar, na faixa correspondente, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de complemento residual de vencimento-base.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

§ 4º. Sobre a diferença objeto do parágrafo anterior, que será incorporada para fins de aposentadoria, incidirão todos os adicionais calculados sobre o vencimento-base do servidor, previstos na legislação em vigor, bem como todos os reajustes concedidos pelo Governo Municipal.

§ 5º. Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em desvio de função ou em substituição.

§ 6º. Os servidores efetivos em desvio de função, ou seja, que passaram a executar atividades diferentes das do cargo para o qual foram concursados, deverão retomar ao exercício das atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio.

Art. 59. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, acrescido das vantagens permanentes adquiridas, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

Art. 60. O Prefeito Municipal designará Comissão de Enquadramento constituída por 7 (sete) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração e da qual farão parte também um membro da Procuradoria Geral do Município, um representante da área de Recursos Humanos, e 4 (quatro) servidores estáveis eleitos pelos servidores.

Art. 61. Caberá à Comissão de Enquadramento:

I-elaborar normas de enquadramento e submetê-las à aprovação do Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Prefeito Municipal de Vitória de Santo Antão.

§ 1º Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

§ 2º Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de decreto, sob a forma de listas nominais, pelo Chefe do Executivo Municipal e publicados na forma oficial, até 30 (trinta) dias após a data de publicação desta Lei, de acordo com o disposto neste capítulo.

Art. 62. Os servidores pertencentes ao Quadro Suplementar serão enquadrados nos níveis de vencimentos da nova estrutura de cargos, observados os mesmos critérios estabelecidos no art. 41, § 2º, I e II desta Lei.

Art. 63. No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I-nomenclatura e descrição das atribuições do cargo para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado se for o caso;

II - nível de vencimento dos cargos;

III - experiência específica no cargo;

IV - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V-habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Parágrafo único. Os servidores que não preencherem os requisitos a que se referem os incisos IV e V deste artigo, serão mantidos nos cargos que ocupam, constando do Quadro Suplementar.

Art. 64. O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir à Comissão de Enquadramento petição de revisão do mesmo, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º A Comissão de Enquadramento a que se refere o art. 59 desta Lei deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

§ 2º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão da Comissão deverá ser publicada na forma oficial no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo fixado no § 1º deste artigo e os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos à data de publicação das listas de enquadramento.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DA VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Casa Diogo de Braga

CAPÍTULO XII - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 65. Os cargos vagos atualmente existentes no Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão e os que forem vagando em razão do enquadramento previsto no Capítulo XI desta Lei ficarão automaticamente extintos.

Art. 66. A progressão prevista no Capítulo III será extensiva aos servidores ocupantes dos cargos constantes da Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Município da Vitória de Santo Antão, estabelecida no Anexo II desta Lei, não lhes sendo aplicado o instituto da promoção.

Art. 67. Os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas são os previstos em lei específica.

Art. 68. As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento, suplementada se necessário, de acordo com a disponibilidade financeira do Município.

Art. 69. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VII que a acompanham.

Art. 70. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, tendo a sua aplicabilidade condicionada ao enquadramento da municipalidade ao limite prudencial de despesas de pessoal, condição prevista no art. 22, inc. III da LC nº 101/00, ficando revogadas todas as disposições em contrário.

Plenário Juarez Cândido Carneiro, 27 de abril de 2012.


JOSÉ AGLAILSON QUERÁLVARES

PRESIDENTE

ANDRÉ SAULO DOS SANTOS ALVES


1º SECRETÁRIO

EDMILSON ZACÁRIAS DA SILVA

2º SECRETÁRIO