



**PROJETO DE LEI Nº ...../2019.**

**Dispõe sobre o desenvolvimento funcional na carreira dos servidores da Câmara Municipal de Marataízes; regulamenta a avaliação de desempenho e a progressão; altera a estrutura de vencimento dos cargos, e dá outras providências.**

**A CÂMARA MUNICIPAL DE MARATAÍZES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO,** usando das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 19, inciso VII do Regimento Interno, e art. 62, inciso X e art. 63, inciso VI, ambos da Lei Orgânica Municipal, aprova e o Executivo sanciona a seguinte Lei:

**TÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Esta Lei, integra o plano de cargos e carreiras dos servidores públicos efetivos da Câmara Municipal de Marataízes do Estado do Espírito Santo – CMMES, dispõe sobre o desenvolvimento funcional nas carreiras do Poder Legislativo e altera a estrutura de vencimentos dos cargos.

**Art. 2º** O desenvolvimento funcional dos servidores efetivos da CMMES basear-se-á no tempo de serviço, no mérito funcional e na qualificação profissional.

**CAPÍTULO I**

**DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS E DOS INSTITUTOS DE  
DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 3º** Para efeitos desta Lei considera-se:

**I - cargo público:** é o lugar dentro da organização funcional da Administração Pública, ocupado por servidor público, com funções específicas e remuneração, fixadas em lei ou diploma a ela equivalente, com denominação, atribuições e responsabilidades próprias, com



número de vagas determinadas, provido e exercido por titular na forma que a lei estabelecer;

**II - cargo de provimento efetivo:** são aqueles que se revestem de caráter de permanência, providos por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;

**III - cargo de provimento em comissão:** cargo de livre nomeação e exoneração, com atribuições de direção, chefia ou assessoramento;

**IV – função:** conjunto de atribuições a serem desempenhadas pelo servidor;

**V - função de confiança ou função gratificada:** encargo de direção, chefia ou assessoramento, que somente pode ser exercida por servidor legalmente investido em cargo efetivo;

**VI - classe:** expressão ou símbolo indicativo da posição vertical do servidor na carreira e do respectivo padrão de vencimento;

**VII - referência:** símbolo indicativo da posição horizontal do servidor na carreira e do respectivo padrão de vencimento ou subsídio;

**VIII - tabela:** conjunto sistematizado de classes ou classes e referências de uma carreira;

**IX - padrão:** vencimento correspondente a uma classe ou a uma classe e uma referência em determinada tabela;

**X - carreira:** disposição do cargo em uma série de classes ou classes e referências em tabela(s), escalonadas em função do mérito e da antiguidade do servidor no exercício das funções do cargo;

**XI - avaliação de desempenho:** instrumento de averiguação do desempenho individual do servidor efetivo;

**XII - progressão:** instituto de desenvolvimento funcional de servidor titular de cargo efetivo organizado em classes e em referências;

**XIII - enquadramento:** adequação do cargo de provimento efetivo anterior à nova situação estabelecida;

**XIV - plano de cargos e carreira:** sistema de diretrizes e normas que estabelecem os cargos, suas respectivas estruturas de carreira, movimentações e organização funcional;



**XV - remuneração por vencimento:** forma remuneratória que possibilita o pagamento de parcela mensal, acrescida de todas as vantagens pecuniárias previstas em lei a que o servidor faça jus pela contraprestação do trabalho;

**XVI - remuneração por subsídio:** forma remuneratória que estipula o pagamento mensal de parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação, ou outra espécie remuneratória, nos termos dos §§ 4º e 8º do artigo 39 da Constituição da República Federativa do Brasil;

**XVII - indenização:** valor correspondente a ressarcimentos, devoluções de gastos indevidos ou reparações de prejuízos do patrimônio injustamente agravado ou diminuído dos agentes públicos;

**XVIII - prêmios:** benesses oferecidas eventualmente ao agente público, legalmente descritas e especificadas, sem relação com a contraprestação do trabalho;

**XIX - interstício:** lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão.

**Art. 4º** A estrutura das carreiras dos cargos efetivos da CMMES observa as seguintes diretrizes:

**I** - cada carreira terá sua estrutura de vencimento dividida em 02 (duas) tabelas;

**II** - cada tabela da estrutura de vencimento possuirá 03 (três) classes verticais;

**III** - cada tabela da estrutura de vencimento possuirá 18 (dezoito) referências, representadas por letras maiúsculas de “A” a “R”.

**Parágrafo único.** Excetuam-se da regra prevista neste artigo as carreiras de Procurador, Contador e Controlador Interno, que se organizarão em lei própria.

**Art. 5º** A progressão é o instituto de desenvolvimento funcional dos servidores efetivos do Poder Legislativo para as carreiras organizadas em classes e referências.

## CAPÍTULO II

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



**Art. 6º** A avaliação de desempenho corresponde à análise dos resultados obtidos pelo servidor efetivo na execução de suas atribuições, medidos através dos seguintes fatores:

**I** - assiduidade e pontualidade;

**II** - qualidade e produtividade;

**III** - qualificação técnica;

**IV** - cooperação e relacionamento interpessoal;

**V** - iniciativa.

§ 1º A avaliação de desempenho deverá ser pautada em uma análise objetiva dos fatores de que trata o *caput*, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 2º A cada fator de avaliação será atribuída nota que variará de 2,5 (dois e meio) pontos, para o mínimo, a 10 (dez) pontos, para o máximo, sendo a nota de cada fator obtida pela multiplicação da pontuação conferida pelo peso do fator, na forma definida no Anexo I, sendo assim:

$$\text{NF} = \text{PA} \times \text{Peso}$$

**Onde:**

**NF** = nota do fator;

**PA** = pontuação atribuída pelo avaliador ao avaliado quanto ao respectivo fator;

**Peso** = peso atribuído ao fator, conforme o Anexo I.

§ 3º A nota final da avaliação de desempenho, que não excederá 100 (cem) pontos, corresponderá à soma das notas atribuídas a cada fator na forma do § 2º deste artigo.

**Art. 7º** A avaliação de desempenho será realizada anualmente, no mês de julho, pela chefia imediata do servidor avaliado, com a supervisão da chefia mediata, quando houver.

§ 1º Se durante o período de avaliação ocorrer alteração da chefia imediata do servidor, a avaliação deverá ser realizada, tanto quanto possível, pelo chefe que tiver exercido a função por mais tempo, declarando tal circunstância no instrumento de avaliação; em caso de igualdade, deverá ser realizada pelo último.



§ 2º Em caso de vacância no cargo da chefia imediata ou, por algum motivo, essa esteja impossibilitada ou legalmente impedida de realizar a avaliação de desempenho, o servidor será avaliado pela chefia imediatamente superior.

**Art. 8º** A avaliação funcional processar-se-á por meio de formulário próprio a ser obtido junto à Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

§ 1º A chefia concluirá a avaliação de desempenho até a data de 15 (quinze) de julho de cada ano, dando ciência ao avaliado do seu conteúdo no mesmo prazo.

§ 2º Ao servidor que estiver insatisfeito com sua avaliação de desempenho fica garantido o direito de interpor recurso, no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos, a contar da ciência de que trata o §1º deste artigo.

**Art. 9º.** Fica instituída a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho Funcional, formada por 3 (três) servidores estáveis na carreira e com formação superior, com a seguinte composição:

**I - 1 (um) membro indicado pelo Presidente da Mesa Diretora;**

**II - 1 (um) membro indicado pelo Diretor Geral;**

**III - 1 (um) membro indicado pelo Diretor Contábil e Financeiro.**

§ 1º A Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho Funcional será presidida pelo membro indicado pelo Presidente da Mesa Diretora e terá por competência o julgamento, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, dos recursos interpostos em face das avaliações de desempenho.

§ 2º A Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho Funcional trabalhará durante o período em que seus serviços forem necessários e sem prejuízo das atribuições originárias de seus membros, cabendo à Mesa Diretora da CMMES garantir condições para o desempenho de suas atribuições.

§ 3º O mandato de membro da comissão será de 2 (dois) anos, a contar da publicação do Ato de designação, permitindo-se uma única recondução.



§ 4º Os atos de designação dos membros da Comissão de que trata o *caput* indicarão os respectivos suplentes, que atuarão sempre que o titular ou seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até 3º (terceiro) grau, ou sua chefia, sejam os avaliados, ou ainda, quando o titular estiver, por qualquer motivo, impedido de agir.

**Art. 10.** Inexistindo recurso, a chefia encaminhará o formulário devidamente preenchido ao seu superior hierárquico, quando houver, a fim de que seja confirmada a avaliação.

§ 1º A confirmação de que trata o *caput*, que consistirá na constatação pelo superior hierárquico de que o avaliador se valeu de critérios objetivos quando da avaliação, deverá ocorrer no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

§ 2º A existência de recurso interposto pelo avaliado dispensa a confirmação de que trata este artigo.

§ 3º Caso a autoridade responsável pela confirmação discorde da avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata, deverá encaminhar o instrumento de avaliação à Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho Funcional para julgamento, na forma do §1º do artigo anterior.

§ 4º No caso do §3º deste artigo, o superior hierárquico deverá apresentar os fundamentos que o levou a discordar da avaliação realizada pela chefia imediata, bem como propor a avaliação que entende ser condizente com o desempenho funcional do servidor avaliado.

§ 5º Recebida a irrisignação de que tratam os §§ 3º e 4º deste artigo, a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho Funcional garantirá ao servidor avaliado e à chefia responsável pela avaliação o prazo conjunto de 5 (cinco) dias úteis, a contar da ciência, para apresentarem manifestação.

§ 6º Inexistindo superior hierárquico nos termos do *caput* e não havendo recurso, a chefia responsável dará prosseguimento ao procedimento de avaliação, nos termos do artigo 11.

**Art. 11.** Concluída a consolidação ou o julgamento do recurso, conforme o caso, a autoridade competente remeterá o instrumento de avaliação devidamente preenchido à Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos para arquivamento junto à ficha funcional do



servidor.

**Art. 12.** O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão ou no exercício de função de confiança terá sua avaliação de desempenho fundamentada na análise do exercício das atribuições da respectiva função.

§ 1º Os servidores efetivos investidos nos cargos em comissão de Diretor Geral, Diretor Contábil e Financeiro ou Procurador Geral, terão a avaliação de desempenho realizada pela Mesa Diretora da CMMES, cabendo nesse caso tão somente pedido de reconsideração, no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

§ 2º A Mesa Diretora da CMMES julgará o pedido de reconsideração de que trata o §1º deste artigo no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

§ 3º Da decisão exarada na forma do §2º deste artigo não caberá recurso.

**Art. 13.** O servidor afastado para o exercício de mandato classista terá a sua avaliação de desempenho efetuada pela Comissão de que trata o artigo 9º.

§ 1º A avaliação de desempenho de que trata este artigo será concluída até a data de 15 (quinze) de julho de cada ano, dando ciência ao avaliado do seu conteúdo no mesmo prazo.

§ 2º A Comissão de que trata o artigo 9º dará prosseguimento à avaliação na forma do artigo 11.

§ 3º Da avaliação de desempenho de que trata este artigo caberá pedido de reconsideração no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da ciência de que trata o § 1º.

**Art. 14.** A Mesa Diretora poderá promover, por meio da Procuradoria, a devida instrução das chefias acerca do procedimento instituído neste Capítulo.

## TÍTULO II

### DA PROGRESSÃO

#### CAPÍTULO I

#### DA CONCEITUAÇÃO E DOS CRITÉRIOS DE PROGRESSÃO

**Art. 15.** O desenvolvimento funcional dos servidores da CMMES dar-se-á por meio de progressão, na forma definida neste Título.



**Parágrafo único.** A progressão implica na passagem do servidor da referência que atualmente ocupa para as posteriores, no mesmo cargo.

**Art. 16.** O processo de progressão, que levará em conta a pontuação obtida da avaliação anual, iniciar-se-á, no mês de outubro, com efeitos financeiros a contar do mês em que o servidor, efetivo e estável, tendo cumprido o estágio probatório, completar o interstício exigido, nos termos do §1º, e consistirá em uma avaliação objetiva dos pontos obtidos pelo servidor na forma definida neste Título, considerando os seguintes fatores:

**I** - fator antiguidade;

**II** - fator profissional; e

**III** - fator desempenho.

§ 1º A progressão a que se refere o *caput* observará o interstício de 02 (dois) anos, sem progressão, para que o servidor se habilite a nova participação no processo de que trata este artigo.

§ 2º O servidor que se encontra no padrão inicial da carreira – observados os critérios previstos no art. 17 desta Lei – fará jus à progressão no 1º (primeiro) procedimento de progressão, após cumprido o período de estágio probatório, cujo final, nesse caso, corresponderá ao período aquisitivo do servidor, para fins de direito à progressão.

§ 3º Em seu primeiro procedimento de progressão, nos moldes definidos por esta Lei, o servidor deverá completar o interstício de 02 (dois) anos sem progressão, computando-se, para tanto, o período de exercício no cargo na referência que ocupava antes e depois do enquadramento na estrutura de vencimentos.

§ 4º Excepcionalmente, nos procedimentos referidos nos §§ 2º e 3º, os efeitos financeiros da progressão retroagirão à data em que o servidor implementou o interstício necessário à participação no processo de progressão, após cumprido o estágio probatório.

§ 5º Para fazer jus aos efeitos retroativos de que trata o §4º, o servidor deverá requerer a participação no primeiro procedimento de progressão que suceder a data de cumprimento do interstício necessário à inscrição no processo de progressão, na forma dos §§ 2º e 3º.



§ 6º Ressalvado o disposto nos §§ 7º e 8º, está limitado a 04 (quatro) o número de referências a serem alcançadas pelo servidor a cada procedimento de progressão.

§ 7º Para o servidor que no período aquisitivo finalizar doutoramento, a progressão estará limitada a 05 (cinco) referências no respectivo processo.

§ 8º No primeiro procedimento em que participar, o servidor referido no § 2º terá sua progressão limitada a 99 (noventa e nove) pontos, na forma definida no Anexo II.

§ 9º A progressão na carreira computará os pontos obtidos no período aquisitivo do processo, observado o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º.

§ 10 Excetua-se da regra prevista no §9º a pontuação relativa a títulos acadêmicos que, observadas as demais normas desta Lei, poderá considerar os cursos concluídos em outro período que não o aquisitivo.

§ 11 Considerar-se-á incluído no período aquisitivo da 1ª (primeira) progressão do servidor que ocorrer nos termos desta Lei o interstício compreendido entre a data de cumprimento dos períodos de que tratam os §§ 1º, 2º e 3º deste artigo e a data em que ocorrer o procedimento de progressão.

§ 12 Aplicam-se as regras previstas no §7º deste artigo ao servidor que, respeitadas as demais regras previstas nesta Lei, utilizar, no primeiro procedimento de progressão em que participar nos moldes definidos por esta Lei, títulos obtidos antes do respectivo período aquisitivo.

**Art. 17.** O processo de progressão exige que o servidor cumpra os seguintes critérios básicos:

**I** - ser efetivo e estável, tendo cumprido o estágio probatório;

**II** - não possuir falta injustificada no decorrer dos 24 (vinte e quatro) últimos meses que antecedem o processo de progressão;

**III** - não ter sofrido pena de suspensão ou prisão, decorrente de decisão judicial com trânsito em julgado, nos 24 (vinte e quatro) últimos meses que antecedem o processo de progressão;

**IV** - cumprir os demais critérios estabelecidos para cada modalidade dos fatores de avaliação.



§ 1º O servidor efetivo que estiver exercendo cargo em comissão, com opção do vencimento deste último, submeterá as avaliações e os efeitos financeiros da progressão ocorrerão imediatamente ao retorno do cargo efetivo.

§ 2º O servidor efetivo que estiver cedido a outro órgão público, qualquer que seja, deverá ser avaliado, naquele órgão, nos termos desta Lei, considerando-se, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado em cessão.

**Art. 18.** O servidor fará jus à progressão de acordo com o somatório dos pontos obtidos nos fatores antiguidade, profissional e desempenho, na forma do Anexo I-A.

§ 1º Para efeito do disposto no *caput* não será considerado número fracionado, arredondando-se para cima se o algarismo da 1ª (primeira) casa decimal for igual ou superior a 05 (cinco).

§ 2º Para que faça jus à progressão, o servidor deverá obter no mínimo 20 (vinte) pontos.

§ 3º A pontuação considerada é a que se refere ao processo de progressão em andamento, ignorando-se as pontuações obtidas em outros processos.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS FATORES DA PROGRESSÃO**

#### **Seção I**

##### **Do Fator Antiguidade**

**Art. 19.** O fator antiguidade corresponde ao tempo de serviço prestado pelo servidor nos termos desta Lei.

§ 1º O tempo de serviço é contado considerando o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§ 2º Após a apuração do tempo de serviço do servidor, serão computados 02 (dois) pontos para cada 182 (cento e oitenta e dois) dias.

§ 3º Para a contagem do tempo de serviço são excluídos os afastamentos em virtude de:

**I** - penalidade disciplinar prevista no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Marataízes;



**II** - licença para trato de interesses particulares;

**III** - licença por motivo de deslocamento do cônjuge ou companheiro, quando superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no interstício da progressão;

**IV** - licença para tratamento de saúde, superior a 60 (sessenta) dias, ininterruptos ou não, no interstício da progressão, exceto as licenças por doenças graves, especificadas em lei, por doença ocupacional, por acidente em serviço e por gestação;

**V** - licença por motivo de doença em pessoa da família, superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no interstício de progressão.

§ 4º A pontuação máxima a ser obtida com o fator antiguidade é de 08 (oito) pontos por procedimento de progressão.

§ 5º Aplicam-se as regras previstas no §2º deste artigo ao servidor que, respeitadas as demais regras previstas nesta Lei, utilizar, no primeiro procedimento de progressão em que participar nos moldes definidos por esta Lei, tempo de serviço não apurado no último período aquisitivo.

§ 6º Excetua-se da regra prevista no §4º, pontuação máxima, na primeira progressão, que, observadas as demais normas desta Lei, poderá considerar o tempo de serviço não computado no último período aquisitivo.

## **Seção II**

### **Do Fator Profissional**

**Art. 20.** O fator profissional corresponde ao aperfeiçoamento profissional do servidor, adquirido no decorrer do período aquisitivo que antecede o processo de progressão, na forma definida no art. 16 desta Lei, nas seguintes modalidades:

**I** - participação em conselhos, comissões e equipes especiais de trabalho;

**II** - atuação como instrutor de cursos e treinamentos;

**III** - participação em treinamentos e cursos de aperfeiçoamento;

**IV** - recebimento de prêmios;

**V** - ocupação de cargo em comissão ou exercício de função gratificada;



**VI** - publicação de trabalhos;

**VII** - curso de especialização de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas de duração, mestrado e/ou doutorado.

**VIII** - conclusão de curso regular diferente do requisito da carreira;

**IX** - fiscalização de contratos.

§ 1º Cada modalidade possui um quantitativo máximo de pontos a serem contabilizados no procedimento do servidor, adquiridos no período que antecede o processo de progressão.

§ 2º Os pontos que excederem ao máximo estipulado são anulados, ficando proibida a acumulação para os processos de progressão subsequentes.

§ 3º As modalidades especificadas neste artigo devem estar relacionadas com a área de atividade do servidor ou com as áreas de interesse da CMMES.

### **Subseção I**

#### **Da Participação em Conselhos, Comissões e Equipes Especiais de Trabalho**

**Art. 21.** O servidor que participar, oficialmente e na qualidade de servidor do Poder Legislativo, de conselho, comissão ou equipe especial de trabalho que tenha sido normatizada por Lei, Resolução ou Ato da Mesa Diretora ou do Presidente, agrega esta modalidade no fator profissional.

§ 1º A participação em conselho, comissão ou equipe especial será comprovada mediante cópia simples do ato de designação publicado no Diário do Município ou no Diário Oficial do Estado do Espírito Santo, anotação em ficha funcional, declaração ou certificado emitido pelo órgão competente.

§ 2º Para cada participação em conselho, comissão ou equipe especial serão contados 03 (três) pontos para fins do procedimento de progressão.

§ 3º A pontuação máxima a ser obtida com a participação em conselho, comissão ou equipe especial é de 09 (nove) pontos por procedimento de progressão.

### **Subseção II**

#### **Da Atuação como Instrutor de Cursos e Treinamentos**



**Art. 22.** O servidor que atuar como instrutor em cursos de treinamento para aperfeiçoamento profissional ou como palestrante em eventos do Poder Legislativo Municipal ou outros órgãos públicos, agrega esta modalidade no fator profissional.

§ 1º A participação como instrutor em cursos de treinamento será comprovada mediante certificado de instrutor ou de palestrante, emitido pelo órgão/unidade/entidade promotora do evento ou do treinamento, com indicação da carga horária, da data e do assunto.

§ 2º Para cada hora/aula como instrutor de treinamento são contados 0,25 (vinte e cinco centésimos) de ponto.

§ 3º Para cada palestra proferida são contados 2,5 (dois e meio) pontos;

§ 4º A pontuação máxima a ser obtida como instrutor de cursos e treinamento ou como palestrante é de 10 (dez) pontos por procedimento de progressão, somados os pontos obtidos nos itens desta modalidade.

### **Subseção III**

#### **Da Participação em Treinamento e Cursos de Aperfeiçoamento**

**Art. 23.** São considerados como participação em treinamentos e cursos de aperfeiçoamento:

**I** - conclusão de curso de treinamento e aperfeiçoamento profissional; e

**II** - participação em congresso, fórum, simpósio, encontro ou outros eventos assemelhados.

§ 1º A participação no item referenciado no inciso I do *caput* deste artigo é comprovada mediante certificado ou declaração emitido por entidade de ensino, ou congênere, e somente será aceito se indicar o período de realização do evento e a respectiva carga horária, ressalvado o disposto no § 6º deste artigo.

§ 2º A participação no item referenciado no inciso II do *caput* deste artigo é comprovada mediante certificado ou declaração emitido pela instituição responsável pelo evento e somente será aceito se indicar o seu período de realização e a respectiva carga horária, ressalvado o disposto no § 6º deste artigo.

§ 3º Nos casos deste artigo, o servidor diligenciará para que seja informado o conteúdo



programático abordado no estudo.

§ 4º O assunto em estudo deve estar relacionado às áreas de interesse do Poder Legislativo ou à área de atuação do servidor, na forma do art. 53 desta Lei.

§ 5º Para os cursos de treinamento e aperfeiçoamento, palestras, congressos, fóruns, simpósios, encontros e outros eventos assemelhados são contados 0,20 (vinte centésimos) de ponto por hora-aula, limitado a 30 (trinta) pontos por evento.

§ 6º Não havendo carga horária no certificado, serão computados 0,20 (vinte centésimos) de ponto para o evento.

§ 7º Ressalvado no caso do § 8º deste artigo, o total máximo de pontos a ser obtido por participação em treinamentos e cursos de aperfeiçoamento é de 60 (sessenta) pontos por procedimento de progressão, somados todos os pontos obtidos a esse título.

§ 8º O total máximo de pontos a ser obtido por participação em treinamentos e cursos de aperfeiçoamento é de 120 (cento e vinte) pontos.

#### **Subseção IV**

##### **Da Conclusão de Curso Regular Diferente do Requisito da Carreira**

**Art. 24.** Será considerada no fator profissional a conclusão de curso de ensino médio ou de graduação, desde que diferente do requisito de escolaridade exigido para a carreira do servidor.

§ 1º Para comprovação da conclusão dos cursos referidos neste artigo, o servidor deverá apresentar, atendidas as formalidades exigidas pela legislação pertinente, cópia simples de diploma ou de certificado de conclusão do curso seguido do respectivo histórico escolar, acompanhada, em qualquer caso, do original para conferência.

§ 2º O assunto em estudo deve estar relacionado às áreas de interesse do Poder Legislativo ou à área de atuação do servidor.

§ 3º À comprovação de conclusão de curso de educação regular diferente do requisito exigido para a carreira do servidor serão atribuídos 60 (sessenta) pontos.



§ 4º O total máximo de pontos a ser obtido por conclusão de curso de educação regular diferente do requisito exigido para a carreira é de 60 (sessenta) pontos por procedimento de progressão.

§ 5º O curso de educação regular já utilizado para os fins de progressão, na forma desta Lei, não poderá ser novamente utilizado para nenhum outro fim.

### **Subseção V**

#### **Do Recebimento de Prêmios**

**Art. 25.** Será pontuado para fins de progressão o recebimento de prêmio por trabalho publicado ou por êxito em concurso de textos técnicos, quando o assunto estiver relacionado às áreas de interesse do Poder Legislativo ou à área de atuação do servidor.

§ 1º A comprovação do recebimento de prêmios será feita mediante a apresentação do certificado emitido por órgão ou entidade realizadora da premiação.

§ 2º Para cada prêmio recebido são contados 05 (cinco) pontos.

§ 3º O total máximo de pontos a ser obtido com recebimento de prêmios é de 10 (dez) pontos por procedimento de progressão.

### **Subseção VI**

#### **Da Ocupação de Cargo em Comissão ou Exercício de Função Gratificada**

**Art. 26.** Será pontuado para fins de progressão a ocupação de cargo comissionado ou o exercício de função gratificada no Poder Legislativo Municipal.

§ 1º A ocupação de cargo comissionado é comprovada por meio de cópia da publicação do Ato de nomeação, acompanhado de cópia da publicação do respectivo Ato de desligamento do cargo, se for o caso.

§ 2º O exercício de função gratificada é comprovado por meio de cópia da publicação do Ato de designação.

§ 3º Para cada período de ocupação de cargo em comissão ou exercício de função gratificada antes ou durante o período aquisitivo da progressão será computado:



- I** - 01 (um) ponto para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período inferior a 03 (três) meses;
- II** - 02 (dois) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 03 (três) meses e inferior a 06 (seis) meses;
- III** - 03 (três) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 06 (seis) meses e inferior a 09 (nove) meses;
- IV** - 04 (quatro) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 09 (nove) meses e inferior a 12 (doze) meses;
- V** - 05 (cinco) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual a 12 (doze) meses;
- VI** - 06 (seis) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período superior a 12 (doze) meses e inferior a 15 (quinze) meses;
- VII** - 07 (sete) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 15 (quinze) meses e inferior a 18 (dezoito) meses;
- VIII** - 08 (oito) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 18 (dezoito) meses e inferior a 21 (vinte e um) meses;
- IX** - 09 (nove) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 21 (vinte e um) meses e inferior a 24 (vinte e quatro) meses;
- X** - 10 (dez) pontos para o servidor que ocupar cargo em comissão ou exercer função gratificada em período igual ou superior a 24 (vinte e quatro) meses.
- § 4º A pontuação máxima por ocupação de cargo comissionado ou exercício de função gratificada é de 10 (dez) pontos por procedimento de progressão.

## **Subseção VII**

### **Fiscalização de Contratos**



**Art. 27.** Será pontuada, para os fins da progressão, a fiscalização de contratos.

§ 1º O servidor fiscal de contrato cuja complexidade justificar a percepção da gratificação correspondente pontuará na forma do art. 26 desta Lei.

§ 2º O servidor fiscal de contrato cuja complexidade ou acumulação não justificar a percepção da gratificação correspondente, fará jus a pontuação atribuída na forma do art. 26 desta Lei.

§ 3º A comprovação da participação na modalidade de que trata este artigo, dar-se-á por meio de cópia da publicação resumida do instrumento do contrato na imprensa oficial ou da cópia da publicação da Portaria comprobatória da designação.

### **Subseção VIII**

#### **Da Publicação de Trabalhos**

**Art. 28.** Será pontuada, para fins de progressão, a publicação, pelo servidor, de trabalhos como livro ou outro tipo de trabalho técnico relacionado com as áreas de interesse do Poder Legislativo ou com a área de atuação do servidor.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se “livro” o trabalho técnico com, no mínimo, 70 (setenta) páginas e publicado na forma da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

§ 2º A publicação é comprovada mediante apresentação de certificado do editor e de exemplar da publicação.

§ 3º Para cada publicação de livro são contados 10 (dez) pontos para fins de progressão.

§ 4º Para cada publicação de artigo ou assemelhado é contado 01 (um) ponto.

§ 5º A pontuação máxima a ser obtida com a publicação de trabalhos é de 10 (dez) pontos por procedimento de progressão.

### **Subseção IX**

#### **Da Realização de Cursos de Especialização**

**Art. 29.** É considerada para fins de progressão a conclusão:



**I** - de curso de especialização/pós-graduação *lato-sensu*, com carga horária superior ou igual a 360 (trezentas e sessenta) horas;

**II** - de curso de pós-graduação *stricto-sensu* em nível de mestrado; e

**III** - de curso de pós-graduação *stricto-sensu* em nível de doutorado.

§ 1º Os cursos devem estar relacionados às áreas de interesse do Poder Legislativo ou à área de atuação do servidor.

§ 2º Os cursos de mestrado e doutorado deverão ter o reconhecimento do Ministério da Educação – MEC, ser ministrados por entidades credenciadas, ou em fase de credenciamento, e comprovados mediante apresentação de cópia simples de diploma ou certidão de conclusão do curso seguida do respectivo histórico escolar, acompanhada, em qualquer caso, do original para conferência, sendo necessária a revalidação, por instituição de ensino superior no Brasil, no caso de títulos referentes a cursos concluídos no exterior.

§ 3º Para comprovação da conclusão de curso de pós-graduação *lato sensu* em nível de especialização, o servidor deverá apresentar, atendidas as formalidades exigidas pela legislação pertinente, cópia simples do certificado de conclusão de curso acompanhada do original para conferência.

§ 4º Para cada curso de especialização/pós-graduação *lato-sensu* com carga horária superior ou igual a 360 (trezentas e sessenta) horas são contados 40 (quarenta) pontos.

§ 5º Para cada curso de pós-graduação *stricto-sensu* em nível de mestrado são contados 60 (sessenta) pontos.

§ 6º Para cada curso de pós-graduação *stricto-sensu* em nível de doutorado são contados 80 (oitenta) pontos.

§ 7º A pontuação máxima a ser obtida por meio da conclusão de cursos, na forma deste artigo, é de 80 (oitenta) pontos por procedimento de progressão.

§ 8º O título de especialização já utilizado para os fins de progressão, na forma desta Lei, não poderá ser novamente utilizado para fins de progressão.

## Subseção X



### **Observações Gerais do Fator Profissional**

**Art. 30.** As modalidades do fator profissional têm que ser obtidas após o ingresso no Poder Legislativo e no decorrer do período aquisitivo a que se refere o processo de progressão, observados os §§ 9º, 10, 11 e 12 do art. 16 desta Lei.

§ 1º Excetuam-se da regra do *caput* os títulos acadêmicos, desde que ainda não tenham sido lançados em processos anteriores.

§ 2º Os títulos deverão ser apresentados em cópia simples, acompanhada do original para conferência, responsabilizando-se o servidor apresentante pela sua autenticidade.

§ 3º O servidor que participar em mais de uma modalidade no mesmo evento (participante, palestrante, organizador, por exemplo), terá aproveitada apenas a modalidade de maior pontuação.

§ 4º Somente serão aceitos títulos de eventos ou cursos devidamente concluídos.

§ 5º Excepcionalmente, quando o documento comprobatório da realização de alguma atividade do fator profissional não for confeccionado no período aquisitivo em que a atividade for realizada, poderá o servidor utilizá-lo em procedimento de progressão futuro.

§ 6º No caso do §5º deste artigo, o servidor fará jus à pontuação correspondente no período aquisitivo em que for confeccionado o respectivo documento.

### **Seção III**

#### **Do Fator Desempenho**

**Art. 31.** O fator desempenho corresponde aos resultados obtidos pelo servidor na execução de suas atribuições, apurados na forma definida no Capítulo II do Título I desta Lei.

§ 1º A nota da avaliação de desempenho do servidor será apurada na forma definida no artigo 6º e não excederá 100 (cem) pontos.

§ 2º A avaliação referida no §1º será anual, servindo como base para a apuração da pontuação a ser obtida no fator desempenho a média da nota das 02 (duas) avaliações de desempenho que antecederem o processo de progressão.

§ 3º A pontuação no fator desempenho será apurada pelo produto obtido pela seguinte



operação:

$$\text{NFD} = (\text{MAD} \times 0,30)$$

**Onde:**

**NFD – Nota no Fator Desempenho para fins de progressão**

**MAD – Média apurada na forma do § 2º**

§ 4º Excepcionalmente, na 1ª (primeira) progressão que ocorrer nos moldes definidos neste Título, poderá a média referida no §2º ser pautada em apenas 01 (uma) avaliação de desempenho, quando o interstício necessário à progressão se completar antes de ocorrer a 2ª (segunda) avaliação do servidor.

**Art. 32** A pontuação máxima a ser obtida no fator desempenho é a de 30 (trinta) pontos por procedimento de progressão.

**Art. 33.** Aplicam-se, ainda, quanto ao fator desempenho, os seguintes critérios:

**I** - o servidor cuja pontuação média no fator desempenho, obtida nos termos dos arts. 31 e 32, corresponder a uma pontuação inferior à metade da pontuação máxima possível de ser obtida no fator ficará impedido de progredir no respectivo procedimento de progressão;

**II** - o servidor cuja pontuação média no fator desempenho, obtida nos termos dos arts. 31 e 32, corresponder a uma pontuação que seja maior ou igual à metade da pontuação máxima possível de ser obtida no fator e menor do que 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima possível de ser obtida neste fator terá a sua progressão limitada a 02 (duas) referências, e não a 04 (quatro) referências conforme a regra prevista no § 6º do art. 16 desta Lei;

**III** - o servidor cuja pontuação média no fator desempenho, obtida nos termos dos arts. 31 e 32, corresponder a uma pontuação que seja maior ou igual a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima a ser obtida neste fator terá a sua progressão limitada a 04 (quatro) referências, nos termos do § 6º do art. 16 desta Lei.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS PROCEDIMENTOS DA PROGRESSÃO**

**Art. 34.** No mês de setembro de cada ano, o Presidente da Mesa Diretora baixará Ato



deflagrando e regulamentando o procedimento de progressão, definindo prazo para sua inscrição e as regras complementares do procedimento, observadas as seguintes diretrizes:

**I** - a participação no processo de progressão será facultativa, devendo ser requerida pelo servidor interessado no prazo determinado no ato de abertura do processo, com a apresentação dos títulos correspondentes ao fator profissional, e de declaração onde afirma conhecer os termos desta Lei e estar apto à progressão;

**II** - caberá à Diretoria Geral, por meio da Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos, a operacionalização da progressão e a verificação do cumprimento dos requisitos e da não incidência nas vedações para a progressão;

**III** - a Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos dará prosseguimento ao procedimento de progressão dos servidores inscritos na forma do inciso I, nos autos do processo de direitos e vantagens do servidor, na forma e no prazo definido pelo Ato de que trata o *caput*;

**IV** – a Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos consultará o resultado da avaliação de desempenho funcional do servidor, juntada ao processo de direitos e vantagens na forma do artigo 11 – a fim de apurar a pontuação obtida no fator desempenho –, analisará a pontuação obtida com o fator antiguidade, bem como analisará os documentos juntados pelo servidor relativos ao fator profissional;

**V** - caso julgue necessário, a Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos submeterá o feito à apreciação da Comissão Especial de que trata o artigo 53, que se manifestará no prazo de até 05 (cinco) dias úteis;

**VI** - concluída a análise, a Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos remeterá os processos com vistas à edição dos Atos de progressão às instâncias superiores, no prazo definido no Ato referido no *caput*.

§ 1º O servidor interessado na computação de pontos relativos ao fator profissional deverá encaminhar a Chefia de Departamento Pessoal e Recursos Humanos os respectivos documentos, no prazo estipulado, importando, sua inércia, em renúncia ao direito à respectiva



pontuação.

§ 2º É dever do servidor interessado manter o controle dos períodos aquisitivos de sua progressão.

§ 3º O Ato referido no *caput* definirá os procedimentos de apresentação de recursos em face da progressão do servidor, com vistas a garantir o direito ao contraditório e a ampla defesa.

**Art. 35.** A progressão será concedida por meio de Ato do Presidente da Mesa Diretora ao servidor público que cumprir os requisitos e não incidir nas vedações previstas nesta Lei.

§ 1º O Ato que conceder a progressão indicará a tabela, classe e referência a que faz jus o servidor.

§ 2º O Ato será publicado, ressalvado motivo justificado, até o mês de novembro, retroagindo seus efeitos na forma do artigo 16.

§ 3º Quando suscitar controvérsia jurídica, o processo de progressão será analisado pela Procuradoria da CMMES, antes de ser submetido à análise do Presidente da Mesa Diretora.

### TÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DE VENCIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

**Art. 36.** A estrutura de vencimento dos cargos efetivos da Câmara Municipal de Marataízes passa a vigorar conforme o disposto nesta Lei.

§1º Os cargos efetivos terão sua estrutura de vencimento dividida em 02 (duas) tabelas, cada uma com 03 (três) classes, representadas por números romanos de I a III e 18 (dezoito) referências, representadas por letras maiúsculas de “A” a “R”, conforme instituído por esta Lei.

§2º As referências possuem valores de vencimentos diferenciados, conforme as estruturas de vencimentos instituídas por este Lei.

**Art. 37.** A estrutura de vencimento do cargo efetivo de Técnico Legislativo Júnior passa a vigorar conforme o Anexo IV, com escalonamento de 7,55% (sete vírgula cinquenta e cinco por cento) até a referência “F”, em conformidade com a regra de enquadramento.



§ 1º A tabela estabelecida no Anexo IV-A será aplicada ao servidor que se enquadrar na referência “D”, após o enquadramento na estrutura de vencimentos, cujo escalonamento passará para 2% (dois por cento) por referência.

§ 2º A tabela estabelecida no Anexo IV-C será aplicada ao servidor que se enquadrar na referência “F”, após o enquadramento na estrutura de vencimentos, cujo escalonamento passará para 2% (dois por cento) entre as referências.

§ 3º As tabelas estabelecidas nos Anexos IV-A e IV-B, serão aplicadas após o servidor completar o interstício de 02 (dois) anos sem progressão, computando-se, para tanto, o período de exercício no cargo na referência que ocupava antes e depois do enquadramento na estrutura de vencimentos.

**Art. 38.** A estrutura de vencimento do cargo efetivo de Técnico Legislativo Sênior passa a vigorar conforme o Anexo V, com escalonamento de 7,55% (sete vírgula cinquenta e cinco por cento) entre as referências, em conformidade com a regra de enquadramento.

§ 1º A tabela estabelecida no Anexo V-A será aplicada ao servidor que se enquadrar na referência “D”, após o enquadramento na estrutura de vencimentos, cujo escalonamento passará para 2% (dois por cento) entre as referências.

§ 2º A tabela estabelecida no Anexo V-B será aplicada ao servidor que se enquadrar na referência “F”, após o enquadramento na estrutura de vencimentos, cujo escalonamento passará para 2% (dois por cento) entre as referências.

§ 3º As tabelas estabelecidas nos Anexos V-A e V-B, serão aplicada após o servidor completar o interstício de 02 (dois) anos sem progressão, computando-se, para tanto, o período de exercício no cargo na referência que ocupava antes e depois do enquadramento na estrutura de vencimentos.

**Art. 39.** Excetuam-se da regra prevista neste artigo as carreiras de Procurador, Contador e Controlador Interno, a qual se organizará por lei específica.

**Art. 40.** Os servidores titulares dos cargos efetivos da Câmara Municipal de Marataízes serão enquadrados nas estruturas de vencimentos de que tratam os artigos 37 e 38, na forma do Anexo III.



**Parágrafo único** Para os fins deste artigo, o enquadramento será realizado a partir da referência A da Tabela 1 de cada carreira.

**Art. 41.** A progressão não poderá ocorrer durante o estágio probatório do servidor.

**Art. 42.** O servidor que for aprovado no estágio probatório fará jus à progressão na data da aprovação, observadas as normas contidas em lei e em resolução.

**Art. 43.** Os Atos concessivos da progressão serão publicados no Diário Oficial do Município.

**Parágrafo único.** Os efeitos financeiros da progressão retroagirão ao dia de início do período aquisitivo subsequente.

**Art. 44.** A nomeação para os cargos de provimento efetivo da Câmara Municipal dar-se-á na referência “A” da classe I da tabela 1 da respectiva carreira, mediante concurso público, observada a estrutura de vencimento correspondente.

**Art. 45.** A tabela de vencimento dos cargos comissionados da Câmara Municipal passa a vigorar conforme o Anexo VI desta Lei.

**Art. 46.** Ficam extintos os cargos de provimento comissionado de; Coordenador de Licitação, Compras e Contratos; Diretor Administrativo e Legislativo, e o cargo de provimento efetivo de telefonista, bem como a redução de uma vaga do cargo de vigia, uma vaga do cargo de motorista e uma vaga do cargo de auxiliar de serviços gerais.

**Art. 47.** Ficam criados os cargos de Procurador e Contador, e transformados os cargos de Técnico Legislativo Sênior/Financeiro, Técnico Legislativo Sênior/Gestão de Pessoal e Controlador Interno, para provimento efetivo, através de concurso público.

**Art. 48.** Ficam transformados os cargos de provimento efetivo, abaixo relacionados, da seguinte forma:

§1º. O cargo de Técnico Legislativo, transformado para o cargo de Técnico Legislativo Sênior/Secretaria Legislativa, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;

§2º. O cargo de Escriturário, transformado para o cargo de Técnico Legislativo Sênior/Secretaria Administrativa, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;



§3º. O cargo de Auxiliar Administrativo, transformado para o cargo de Técnico Legislativo Sênior/Almoxarifado e Patrimônio, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;

§4º. O cargo de Auxiliar de Departamento Pessoal, transformado para o cargo de Técnico Legislativo Sênior/Gestão de Pessoal, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;

§5º. O cargo de Motorista, transformado para o cargo de Técnico Legislativo Sênior/Motorista, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;

§6º. Os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais, Vigia, Jardineiro e Servente, transformados para os cargos de Técnico Legislativo Júnior/Administrativo, com atribuições descritas na Resolução da Estrutura Organizacional dos Serviços Administrativos;

§ 7º Os atuais ocupantes dos cargos transformados neste artigo passam automaticamente a ocupar os cargos resultantes da transformação, com as atribuições previstas em Resolução, assegurado o enquadramento nas classes e referências equivalentes aos que hoje se encontram;

§ 8º Os cargos comissionados de Controlador Interno e Assessor de Serviços Financeiros serão extintos concomitantemente ao preenchimento, por concurso público, dos cargos de Controlador Interno e Técnico Legislativo Sênior/Financeiro, ambos de provimento efetivo;

§ 9º As atribuições e o vencimento do cargo comissionado de Assessor Jurídico Administrativo, deverão ser compatíveis com as novas atribuições do cargo de Procurador, quando do provimento por concurso público.

**Art. 49.** Os vencimentos de que trata esta Lei serão reajustados por meio de Lei Ordinária.

## CAPÍTULO I

### DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA

**Art. 50.** Ao servidor público efetivo do Poder Legislativo investido em Função Gratificada – FG – é devida uma gratificação pelo seu exercício, que será classificada em razão da



complexidade das funções a serem desempenhadas, da seguinte forma:

I - FG1: calculada em 50% (cinquenta por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo;

II - FG2: calculada em 60% (sessenta por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo;

III - FG3: calculada em 70% (setenta por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo.

**Art. 51.** O servidor efetivo do Poder Legislativo designado como “Fiscal de Contrato” fará jus a uma Função Gratificada Especial por Fiscalização de Contratos – FGEFC, escalonada em razão da complexidade do contrato a ser gerido, na seguinte forma:

I - FGEFC1: calculada em 05% (cinco por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo;

II - FGEFC2: calculada em 10% (dez por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo;  
e

III - FGEFC3: calculada em 15% (quinze por cento) do vencimento base pago ao servidor efetivo;

§ 1º A função gratificada a que se refere o *caput* deste artigo será devida exclusivamente ao fiscal de contrato cujo objeto se enquadre no conceito de serviço continuado ou no caso de obras e serviços de engenharia, na forma definida em regulamento.

§ 2º O ato que designar o servidor para o exercício da função prevista no *caput* deste artigo, deverá indicar a complexidade do respectivo contrato, com base em parecer exarado pela Diretoria Geral, que deverá considerar:

I - o valor do contrato;

II - a dedicação necessária à sua fiscalização; e

III - a qualificação técnica necessária à sua fiscalização.

§ 3º Resolução da Câmara Municipal disporá sobre critérios objetivos a serem observados quando da definição da complexidade do contrato, respeitados os princípios dispostos no § 2º.

§ 4º O servidor designado na forma deste artigo, poderá acumular até 2 (dois) fiscalizações de contrato, variando o percentual da função gratificada, conforme variar a quantidade e a



qualidade de contratos sob sua fiscalização, sendo vedada, em qualquer caso, a designação que importe no pagamento de função gratificada especial por fiscalização de contrato superior ao percentual de que trata o inciso III do *caput* deste artigo.

## CAPÍTULO II

### DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO, PREGOEIRO E EQUIPE DE APOIO

**Art. 52.** Ao servidor público efetivo do Poder Legislativo, investido na função de Pregoeiro e Equipe de Apoio, conforme estabelecido na Lei nº 10.520/02, será devida gratificação no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para o Pregoeiro e R\$ 500,00 (quinhentos reais) para os membros da Equipe de Apoio.

§ 1º. A gratificação aos membros da Equipe de Apoio será devida tão somente por evento no qual efetivamente participe;

§ 2º. A gratificação ao Pregoeiro será devida de forma contínua em decorrência da especialização para o desempenho da função, bem como, responsabilidade solidária pelos atos praticados, perante aos órgãos de fiscalização;

§ 3º. A função de Pregoeiro caberá a servidor que tenha realizado capacitação específica para exercer esta atribuição;

§ 4º. A Equipe de Apoio será constituída por até quatro membros, na sua maioria, por servidor ocupante de cargo efetivo;

§ 5º. Será devido o pagamento da gratificação ao membro suplente quando formalmente designado para substituição de membro efetivo, nos casos de impedimento ou afastamento.

**Art. 53** Ao servidor público efetivo do Poder Legislativo, investido na função de membro da Comissão de Licitação, constituída no máximo por cinco, sendo três titulares (Presidente, Secretário e Membro) e dois suplentes, será devida gratificação no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), quando da efetiva participação no procedimento licitatório.



**Art. 54** Os valores das gratificações instituídos neste capítulo, serão atualizados na lei que conceder a revisão geral anual dos vencimentos dos servidores, pelo menos índice de correção.

## TÍTULO IV

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 55.** Somente serão pontuados para fins de progressão os títulos acadêmicos superiores ao nível de escolaridade exigido pelo cargo.

**Parágrafo único.** O servidor titular de cargo cuja exigência seja o nível superior de escolaridade poderá utilizar, para fins de progressão, título de graduação diverso do utilizado como requisito para a posse no cargo.

**Art. 56.** O Presidente da Mesa Diretora da CMMES instituirá Comissão Especial, integrada por servidores públicos com formação de nível superior, composta por 03 (três) servidores titulares e respectivos suplentes, que terá como função definir as áreas acadêmicas que se inserem no campo de interesse do Poder Legislativo, bem como os cursos que guardam pertinência com as diversas unidades administrativas da CMMES.

§ 1º O Ato de designação deverá indicar o servidor que irá presidir a comissão.

§ 2º O mandato de membro da comissão será de 02 (dois) anos, a contar da publicação do Ato de designação, permitindo-se uma única recondução.

§ 3º A Comissão baixará, no 1º (primeiro) trimestre do ano seguinte a publicação desta Lei, relação dos cursos e, conforme o caso, das áreas acadêmicas que se inserem no campo de interesse do Poder Legislativo, bem como os que guardam pertinência com as atividades desenvolvidas em suas diversas unidades administrativas.

§ 4º A lista referida no § 3º será homologada por Ato do Presidente da Mesa Diretora e publicada no Diário Oficial do Município, ainda no 1º (primeiro) trimestre do ano seguinte a publicação desta Lei.

§ 5º A fim de subsidiar a elaboração da lista referida no §3º, a Comissão avaliará as atribuições e as atividades desenvolvidas na CMMES e no âmbito de suas unidades administrativas.



§ 6º Sem prejuízo do disposto no §5º, a Comissão promoverá constantemente avaliação das atribuições e atividades desenvolvidas no âmbito da CMMES a fim de, diante da devida justificativa, promover a atualização da lista de que trata o §3º, após homologação por Ato do Presidente da Mesa Diretora.

§ 7º Os casos omissos, não abarcados pela lista referida no §3º, poderão ser analisados pela Comissão, que decidirá a respeito da pertinência do curso apresentado, caso assim seja requerido.

§ 8º No caso do §7º, caso o membro titular da Comissão seja o interessado, ou seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, ou sua chefia, ou ainda, quando o titular estiver, por qualquer motivo, impedido de agir, deverá ser substituído pelo respectivo suplente.

§ 9º O desempenho das funções da Comissão referida no *caput* dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus membros.

§ 10 O Presidente da Mesa Diretora da CMMES garantirá à Comissão referida no *caput* condições para a realização de suas funções.

§ 11 Caso necessário, e dentro dos limites estabelecidos por esta Lei, os procedimentos para operacionalização das funções da Comissão de que trata este artigo serão regulamentados por Ato do Presidente da Mesa Diretora.

**Art. 57.** Os prazos contidos nesta Lei são computados excluindo-se o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.

**Parágrafo único** O não cumprimento dos prazos e das disposições desta Lei acarretará responsabilidade administrativa, passível de apuração mediante processo administrativo disciplinar.

**Art. 58.** O servidor cuja carreira está organizada em classes e referências, acessará as classes subsequentes de sua carreira por meio da progressão, quando alcançada a referência final da classe antecedente.

**Parágrafo único.** O servidor referido no *caput* acessará a tabela subsequente de sua carreira por meio da progressão, quando alcançada a última referência da tabela antecedente.



**Art. 59.** Independente da natureza do cargo, todos os servidores, efetivos e comissionados da CMMES sujeitar-se-ão à avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

**Parágrafo único.** O servidor em estágio probatório se sujeitará à avaliação de desempenho de que trata esta Lei, sem eximir-se à avaliação especial de estágio probatório de que trata o artigo 41, § 4º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Art. 60.** Resolução específica disporá sobre adequações que se fizerem necessárias às normas internas da Câmara Municipal, nos termos desta Lei.

**Art. 61.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de dotações próprias, previstas no orçamento da Câmara Municipal.

**Art. 62.** Ficam revogadas as Leis nºs 1.504/2012, 1.863/2016, 1857/2016, 1.915/2017 e 1.923/2017.

**Art. 63.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2020.

Marataízes/ES, em 10 de dezembro de 2019.

**ERIMAR DA SILVA LESQUEVES**

**Presidente**

**CARLOS DE FREITAS FERNANDES      ANDRÉ LUIZ SILVA TEIXEIRA**

**Vice-Presidente**

**Secretário**



## ANEXO I

De que trata o § 1º do artigo 6º.

Critérios da avaliação de desempenho.			
Fator	Nota	Peso	Descrição da nota
<b>Assiduidade e pontualidade.</b> Fator por meio do qual é analisada a disciplina do servidor no comparecimento ao serviço.	2,5	1	Servidor comparece de maneira irregular ao serviço, apresentando faltas não justificadas ao longo do período de avaliação.
	5,0		Servidor comparece ao serviço sem apresentar faltas injustificadas ao longo do período de avaliação, contudo cumpre de maneira irregular a jornada de trabalho, registrando atrasos que extrapolam o limite previsto na Lei Complementar nº 53/97.
	7,5		Servidor comparece de maneira regular ao serviço, sem apresentar faltas injustificadas ao longo do período de avaliação e observa o horário da jornada de trabalho e dos compromissos relacionados ao desempenho da função, utilizando-se apenas do limite de atraso previsto na Lei Complementar nº 53/97, quando necessário.
	10		Servidor apresenta assiduidade e pontualidade exemplar, caracterizada pela ausência de faltas injustificáveis e de descumprimento do horário de trabalho, utilizando dos limites de atraso previsto na Lei Complementar nº 53/97 menos de 7 (sete) vezes no período de avaliação. Além disso, se põe à disposição do serviço quando necessária a execução de tarefas fora do período ordinário do trabalho.
<b>Qualidade e produtividade.</b> Fator por meio do qual é auferido o volume de trabalho produzido pelo servidor, levando-se em conta a complexidade, padrões de desempenho desejáveis e as condições de realização do trabalho.	2,5	3	Apresenta produção abaixo dos padrões técnicos pertinentes, ensejando o encaminhamento pela chefia avaliadora a treinamento com a finalidade de serem supridas as eventuais deficiências apuradas.
	5,0		Apresenta produção mediana caracterizada pelo cumprimento das tarefas a si atribuídas, respeitados os padrões técnicos mínimos de qualidade.
	7,5		Apresenta bons níveis de produtividade e qualidade executando as atribuições do cargo com presteza, de acordo com os padrões técnicos pertinentes, prestigiando a máxima produção e o mínimo consumo de matéria prima, com exatidão, correção, clareza e nos prazos determinados, atingindo todas as metas a si estipuladas.
	10		Ultrapassa os padrões de produção e de qualidade esperado, sendo proativo. Apresenta capacidade de aplicação do conhecimento pessoal adquirido no uso de metodologias, tecnologias e outros fatores em prol do exercício das atribuições do cargo, de modo a proporcionar soluções inovadoras à administração e melhorar o desenvolvimento de suas atividades.
<b>Qualificação técnica.</b> Fator por meio do qual é auferida a qualificação profissional adquirida e a busca pelo aprimoramento dos conhecimentos	2,5	2	Busca poucas oportunidades de aprendizagem, caracterizada pela ausência de manifestação de interesse em participação em cursos e treinamentos ofertados pela CMMES.
	5,0		Participa de cursos e treinamentos somente quando solicitado pelo superior hierárquico.
	7,5		Busca constante aprendizado, sendo proativo em



necessários para desempenhar as atribuições do cargo.			demonstrar à chefia o interesse na participação em cursos e treinamentos ofertados pela CMMES e cursos realizados externamente, registrando – no mínimo – 60 (sessenta) horas de aula no período de avaliação.
	10		Apresenta patente interesse no aprendizado, registrando – no mínimo – 90 (noventa) horas de aula em cursos e treinamentos ofertados pela CMMES ou realizados externamente no período de avaliação. Além disso, consegue reverter as competências adquiridas em prol do serviço público, compartilhar com os outros servidores os conhecimentos e experiências adquiridas, bem como estimular neles a busca por novos conhecimentos.
<b>Cooperação e relacionamento interpessoal.</b> Fator em que se avalia a habilidade no trato com as pessoas e a disponibilidade e prontidão do servidor para ajudar e trabalhar em equipe.	2,5	2	Apresenta baixos índices de colaboração, caracterizada pela falta de habilidade no trato com as pessoas, bem como pela falta de aptidão para desenvolver trabalhos em equipe.
	5,0		Apresenta nível regular de trato com as pessoas, desenvolvendo trabalhos em equipe somente quando demandando pelo superior hierárquico.
	7,5		Apresenta bom espírito de colaboração, caracterizado por uma boa relação com as pessoas e pela disponibilidade e prontidão para desenvolver trabalho em equipe.
	10		Apresenta excelente trato com as pessoas, demonstrando respeito, independentemente do nível hierárquico, profissional ou social e tratando com cortesia, urbanidade e atenção os demais servidores e os usuários do serviço público. Além disso, apresenta disponibilidade e prontidão para desenvolver trabalho em equipe, auxiliar companheiros de trabalho na execução de suas tarefas, liderar grupos de trabalho e desenvolver projetos em prol de sua unidade administrativa.
<b>Iniciativa</b> Fator onde se avalia a proatividade e a participação do servidor na área de trabalho.	2,5	2	Apresenta pouca ou nenhuma iniciativa realizando tarefas apenas quando lhe são atribuídas e ainda assim de forma insatisfatória.
	5,0		Realiza apenas as tarefas que lhe são atribuídas de forma satisfatória.
	7,5		Apresenta capacidade de iniciativa empreendendo esforços para desenvolvimento de sua área de trabalho, propondo melhorias dentro de cenários pré-definidos.
	10		Além da capacidade de desempenhar suas atribuições e de ser proativo em solucionar problemas surgidos em sua unidade administrativa, apresenta ideias criativas frente aos imprevistos e situações adversas surgidas em meio ao trabalho, agindo com determinação e persistência diante de cenários imprevisíveis e novas demandas.



## ANEXO II

<b>TABELA DE PROGRESSÃO DO SERVIDOR</b>	
<b>QUANTIDADE DE REFERÊNCIAS PARA PROGRESSÃO</b>	<b>PONTOS NECESSÁRIOS</b>
Sem progressão	Até 19 pontos
01 (uma) referência	De 20 até 39 pontos
02 (duas) referências	De 40 a 59 pontos
03 (três) referências	De 60 a 79 pontos
04 (quatro) referências	De 80 a 99 pontos
05 (cinco) referências	De 100 a 119 pontos



### ANEXO III

#### CRITÉRIO DE ENQUADRAMENTO NAS ESTRUTURAS DE VENCIMENTOS INSTITUÍDAS NOS TERMOS DESTA LEI

##### ENQUADRAMENTO

TEMPO DE SERVIÇO	TABELA/ REFERÊNCIA DE ENQUADRAMENTO
TEMPO < 3 ANOS	TABELA 1-A
3 ANOS ≤ TEMPO < 6 ANOS	TABELA 1-B
6 ANOS ≤ TEMPO < 9 ANOS	TABELA 1-C
9 ANOS ≤ TEMPO < 12 ANOS	TABELA 1-D
12 ANOS ≤ TEMPO < 15 ANOS	TABELA 1-E
15 ANOS ≤ TEMPO < 18 ANOS	TABELA 1-F



## ANEXO IV

### ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR, A QUE SE REFERE O ART. 37 DESTA LEI

#### ENQUADRAMENTO

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
		I	A	B	C	D	E	F
TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR	1		R\$ 1.792,49	R\$ 1.927,82	R\$ 2.073,37	R\$ 2.229,91	R\$ 2.398,27	R\$ 2.579,33



**ANEXO IV-A**

§1º, do art. 37 DESTA LEI, aplicação ao servidor que se enquadrar na referência “D”,

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR	1	I	A	B	C	D	E	F
		R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
		1.792,49	1.927,82	2.073,37	2.229,91	2.274,51	2.320,00	
		II	G	H	I	J	K	L
		R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
		2.366,40	2.413,72	2.462,00	2.511,24	2.561,46	2.612,69	
	III	M	N	O	P	Q	R	
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
	2.664,95	2.718,24	2.772,61	2.828,06	2.884,62	2.942,32		
	2	I	A	B	C	D	E	F
R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
3.001,16	3.061,18	3.122,41	3.184,86	3.248,55	3.313,52			
II	G	H	I	J	K	L		
R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
3.379,80	3.447,39	3.516,34	3.586,67	3.658,40	3.731,57			
III	M	N	O	P	Q	R		
R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
3.806,20	3.882,32	3.959,97	4.039,17	4.119,95	4.202,35			



**ANEXO IV-B**

§2º, do art. 37 DESTA LEI, aplicação ao servidor que se enquadrar na referência “F”

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
TÉCNICO LEGISLATIVO JÚNIOR	1	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 1.792,49	R\$ 1.927,82	R\$ 2.073,37	R\$ 2.229,91	R\$ 2.398,27	R\$ 2.579,33
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 2.630,92	R\$ 2.683,54	R\$ 2.735,21	R\$ 2.791,95	R\$ 2.847,79	R\$ 2.904,75
		III	M	N	O	P	Q	R
			R\$ 2.962,84	R\$ 3.022,10	R\$ 3.082,54	R\$ 3.144,19	R\$ 3.207,08	R\$ 3.271,22
	2	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 3.336,64	R\$ 3.403,38	R\$ 3.471,44	R\$ 3.540,87	R\$ 3.611,69	R\$ 3.683,92
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 3.757,60	R\$ 3.832,75	R\$ 3.909,41	R\$ 3.987,60	R\$ 4.067,35	R\$ 4.148,70
		III	M	N	O	P	Q	R
			R\$ 4.231,67	R\$ 4.316,30	R\$ 4.402,63	R\$ 4.490,68	R\$ 4.580,50	R\$ 4.672,11



## ANEXO V

### ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR, A QUE SE REFERE O ART. 38 DESTA LEI.

#### ENQUADRAMENTO

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
		I	A	B	C	D	E	F
TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR	1		R\$ 2.672,97	R\$ 2.874,78	R\$ 3.091,83	R\$ 3.325,26	R\$ 3.576,31	R\$ 3.846,33



**ANEXO V-A**

§1º, do art. 38 DESTA LEI, aplicação ao servidor que se enquadrar na referência “D”

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR	1	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 2.672,97	R\$ 2.874,78	R\$ 3.091,83	R\$ 3.325,26	R\$ 3.391,76	R\$ 3.459,60
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 3.528,79	R\$ 3.599,37	R\$ 3.671,35	R\$ 3.744,78	R\$ 3.819,68	R\$ 3.896,07
		III	M	N	O	P	Q	R
			R\$ 3.973,99	R\$ 4.053,47	R\$ 4.134,54	R\$ 4.217,23	R\$ 4.301,58	R\$ 4.387,61
	2	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 4.475,36	R\$ 4.564,87	R\$ 4.656,16	R\$ 4.749,29	R\$ 4.844,27	R\$ 4.941,16
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 5.039,98	R\$ 5.140,78	R\$ 5.243,60	R\$ 5.348,47	R\$ 5.455,44	R\$ 5.564,55
		III	M	N	O	P	Q	R
			R\$ 5.675,84	R\$ 5.789,35	R\$ 5.905,14	R\$ 6.023,24	R\$ 6.143,71	R\$ 6.266,58



**ANEXO V-B**

§2º, do art. 38 DESTA LEI, aplicação ao servidor que se enquadrar na referência “F”

ESTRUTURA DE VENCIMENTO DO CARGO DE TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR								
CARGO	TABELA	CLASSE	REFERÊNCIA					
TÉCNICO LEGISLATIVO SÊNIOR	1	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 2.672,97	R\$ 2.874,78	R\$ 3.091,83	R\$ 3.325,26	R\$ 3.576,31	R\$ 3.846,33
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 3.923,25	R\$ 4.001,72	R\$ 4.081,75	R\$ 4.163,39	R\$ 4.246,66	R\$ 4.331,59
		III	M	N	O	P	Q	R
			R\$ 4.018,22	R\$ 4.506,58	R\$ 4.596,72	R\$ 4.688,65	R\$ 4.782,42	R\$ 4.878,07
	2	I	A	B	C	D	E	F
			R\$ 4.975,63	R\$ 5.075,15	R\$ 5.176,65	R\$ 5.280,18	R\$ 5.385,79	R\$ 5.493,50
		II	G	H	I	J	K	L
			R\$ 5.603,37	R\$ 5.715,44	R\$ 5.829,75	R\$ 5.946,34	R\$ 6.065,27	R\$ 6.186,57
III		M	N	O	P	Q	R	
	R\$ 6.310,31	R\$ 6.436,51	R\$ 6.565,24	R\$ 6.696,55	R\$ 6.830,48	R\$ 6.967,09		



## ANEXO VI

### TABELA DE VENCIMENTO DOS CARGOS COMISSIONADOS DA CÂMARA MUNICIPAL, A QUE SE REFERE O ART. 45 DESTA LEI COMPLEMENTAR.

CARGOS	VENCIMENTO
Procurador-Geral	R\$ 8.796,08
Diretor Geral	R\$ 7.671,00
Assessor Jurídico do Presidente, Mesa Diretora e Plenário	R\$ 7.671,00
Assessor Jurídico Administrativo	R\$ 7.671,00
Diretor Contábil e Financeiro	R\$ 7.671,00
Controlador Interno	R\$ 7.671,00
Secretário Geral da Mesa	R\$ 2.194,76
Chefe de Departamento Pessoal e Recursos Humanos	R\$ 2.557,00
Assessor de Gabinete	R\$ 2.557,00
Assessor de Imprensa e Cerimonial	R\$ 1.350,63
Gerente de Patrimônio, Almoarifado e Compras	R\$ 1.350,63
Assessor de Serviços Financeiros	R\$ 1.350,63
Assessor Administrativo	R\$ 1.350,63
Assessor Parlamentar	R\$ 1.350,63
Assistente Legislativo	R\$ 1.350,63
Assessor de Comissões	R\$ 1.350,63
Ouvidor	R\$ 1.350,63



## JUSTIFICATIVA

Excelentíssimos Vereadores, enviamos a vossa apreciação Projeto de Lei que estabelece novo plano de cargos, salários e atribuições dos servidores efetivos desse poder, bem como proposta de reestruturação administrativa.

Tem-se que todo esse trabalho realizou-se à luz do Acórdão nº 1.855/2018, do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, que recomendou a reestruturação de carreira, redução de vencimentos, revisão ou rescisão de contratos, redução e/ou extinção de cargos em comissão e redução de 20% das despesas em folha de pagamento.

Os objetivos dessa proposição são: a) Uniformizar nomenclatura dos cargos de mesmo nível e atribuições semelhantes; b) extinguir cargos c) Redimensionar a força de trabalho; d) reestruturar a força de trabalho interna.

Por isso, apresenta-se além da nova estrutura administrativa para os cargos efetivos e comissionados; Novo Plano de Carreira para os servidores efetivos; novo programa de avaliação de desempenho e novas diretrizes de valorização profissional e estímulo à qualificação e ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

Apresenta-se um instrumento para definição das políticas de remuneração, normatizando internamente os critérios para progressão salarial nos cargos da organização. Capaz ainda de desdobrar políticas que visem o desenvolvimento, capacitação, valorização, reconhecimento dos funcionários propiciando um ambiente de busca de resultados e aumento da produtividade individual e coletiva, eliminando as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios administrativos, importando ao final significativa redução dos custos com pagamento de servidores e viabilizando novo concurso público.

Marataízes/ES, em 10 de dezembro de 2019.

**ERIMAR DA SILVA LESQUEVES**  
**Presidente**

**CARLOS DE FREITAS FERNANDES**

**Vice-Presidente**

**ANDRÉ LUIZ SILVA TEIXEIRA**

**Secretário**