

***INSTITUI O PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER LEGISLATIVO DO MUNICÍPIO DE DOMINGOS MARTINS.***

[Texto para Impressão](#)

**O PREFEITO MUNICIPAL DE DOMINGOS MARTINS**, Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Lei institui o Sistema de Cargos, Vencimentos e Carreira dos servidores públicos efetivos, integrantes do Quadro Geral de Cargos do Poder Legislativo do Município de Domingos Martins.

**Art. 2º** Os cargos públicos são organizados com o objetivo de assegurar a eficiência da gestão administrativa, valorização do servidor e a qualidade dos serviços públicos, mediante a utilização de informações, tecnologias, relacionamentos e articulações que contribuam para o cumprimento da missão da Câmara Municipal junto à sociedade.

**Art. 3º** O sistema de carreira envolve a sistematização dos cargos voltados para a prática das atribuições relativas à execução de atividades administrativas e operacionais, compreendendo planejamento, coordenação e controle de natureza estratégica, gerencial e operacional, aplicáveis no âmbito interno da Câmara Municipal ou diretamente relacionada com o usuário dos serviços legislativos.

**CAPÍTULO II  
DOS CONCEITOS BÁSICOS**

**Art. 4º** Para os fins de aplicação do Sistema de Cargos, Vencimentos e Carreira, aprovado por esta Lei, devem ser utilizados os seguintes conceitos:

I - Servidor Público é o agente que tem vínculo institucional ou legal com o Município de Domingos Martins, submetido ao regime do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

II - Categoria de Cargos é o conjunto de cargos definido em função da sua natureza, complexidade, tecnologia de produção de serviços, tipologia de usuário do serviço público e da legislação específica aplicável ao objeto do referido cargo;

III - Cargo Público é o conjunto de funções da mesma natureza, complexidade, requisitos para provimento e condições exigidas para desempenho de suas atribuições;

IV - Funções do Cargo é o conjunto de atividades definidas para melhor organização e aproveitamento do trabalho e das competências do servidor;

V - Promoção é passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da Classe a que pertence, a ser concedida mediante avaliação de desempenho;

VI - Classe é a que situa o cargo a partir dos fatores de diferenciação aprovados por esta Lei, tendo como atributo predominante o nível de instrução formal exigido para a sua ocupação, agregado à sua finalidade, natureza e complexidade;

VII - Padrão é o que corresponde a posição e valores de vencimentos específicos do cargo, conforme a classe a que está situado;

VIII - Amplitude de Classe é a faixa de vencimentos que corresponde a classe do cargo, disposta em padrões de vencimentos básicos, progressivos, por onde pode evoluir o servidor público municipal pelos critérios de promoção previstos nesta Lei.

**CAPÍTULO III  
DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA**

**SEÇÃO  
DAS CATEGORIAS DOS CARGOS**

**Art. 5º** As Categorias dos Cargos, com seus respectivos conceitos, são as seguintes:

I - Cargos Multifuncionais são aqueles que englobam uma generalidade de áreas funcionais da Câmara Municipal, observando-se a sua classificação, atividades e papéis funcionais;

II - Cargos de Técnicos Especializados são aqueles de aplicação exclusiva a uma determinada atividade, que exige formação especializada em nível técnico;

III - Cargos de Nível Superior são aqueles de aplicação exclusiva a determinada atividade, que exige formação especializada em nível superior.

**SEÇÃO II  
DA ESTRUTURA BÁSICA**

**Art. 6º** Os cargos de provimento efetivo, dispostos no Anexo I, passam a integrar a estrutura básica do Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira instituído por esta Lei.

**Parágrafo Único.** O Quadro de Cargos constantes do Anexo I, Anexo I - A e Anexo I - B, está especificado por categoria, cargo, classe, quantitativo, requisitos básicos para admissão, atribuições e jornada de trabalho.

**Art. 7º** A estrutura básica do Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira observa os seguintes elementos:

I - os cargos são distribuídos por classes de enquadramento, cujo fator de classificação é o conjunto e a complexidade de funções e a instrução formal mínima exigida do ocupante para ingresso no serviço público municipal;

II - os cargos são vinculados às suas respectivas classes de enquadramento, sendo classificados em 12 (doze) padrões sucessivos, identificados por algarismos romanos, iniciando com o número I e terminando com o número XII;

III - a cada padrão do cargo corresponde um tempo de serviço mínimo prestado no padrão anterior, salvo em relação ao ingresso inicial ou em decorrência do enquadramento previsto nesta Lei.

**Art. 8º** A tabela de vencimentos dos cargos que compõem o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira instituído por esta Lei é a constante do Anexo II - Tabela de Vencimentos.

**Parágrafo Único.** Nenhum servidor perceberá vencimentos inferiores a um salário mínimo nacional.

### **SEÇÃO III DO PERFIL PROFISSIONAL DE CARGOS**

**Art. 9º** Considera-se Perfil Profissional de Cargo, a descrição dos principais elementos que delineiam o campo de atividades dos cargos, compreendendo:

- I - competências e responsabilidades comuns;
- II - definição das atividades genéricas;
- III - atividades específicas de cada um dos cargos ou das suas funções;
- IV - requisitos exigidos para provimento e exercício.

**Art. 10** O Perfil Profissional dos Cargos, segundo as categorias a que pertencem, consta do Anexo I - B.

### **CAPÍTULO IV DA DINÂMICA DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA**

#### **SEÇÃO I DO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Art. 11** O ingresso no Serviço Público Municipal dar-se-á no padrão inicial da classe do cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, definidos pela natureza do cargo e das funções, atividades ou especialidades a serem desempenhadas, conforme constar no edital específico do concurso.

**Art. 12** Os editais de concurso público de provas ou de provas e títulos devem conter obrigatoriamente:

- I - A indicação do cargo e/ou função, natureza e descrição das atividades ou especialidades a serem desempenhadas, assim como o regime jurídico da relação funcional com a Prefeitura Municipal de Domingos Martins;
- II - o valor do vencimento inicial, a jornada e demais condições de trabalho;
- III - a quantidade de vagas a serem oferecidas para preenchimento, definidas por cargo e, quando for o caso, por função ou especialidade;
- IV - as provas e o conteúdo a serem exigidos dos candidatos;
- V - o local, o período e o horário para realização das inscrições, assim como os documentos a serem exigidos do candidato;
- VI - as datas, os locais, o horário, a duração das provas a serem aplicadas, assim como as condições exigidas dos candidatos para a participação em cada uma delas;
- VII - as provas práticas que forem exigidas de acordo com a natureza do cargo, as funções, atividades ou especialidades a serem executadas;
- VIII - o prazo de validade do concurso;
- IX - os títulos a serem considerados, se for o caso, com a tabela de pontuação correspondente;
- X - as demais condições que sejam necessárias ao cumprimento dos objetivos do concurso público de provas ou de provas e títulos.

**§ 1º** Na hipótese de cargos que compõem a categoria multifuncional, o edital do concurso público especificará o número de vagas a serem preenchidas, conforme as funções e atividades a serem executadas pelo servidor.

**§ 2º** O servidor aprovado em concurso público para cargo de categoria multifuncional poderá ser remanejado para exercer qualquer função ou atividade do cargo, conforme suas habilidades pessoais e/ou profissionais, a critério da Presidência da Câmara Municipal.

**Art. 13** O planejamento, a organização e a execução do concurso público de provas ou de provas e títulos poderão ser contratados com instituição especializada, nos termos e condições exigidos pela Câmara Municipal, observada a legislação em vigor.

**Art. 14** Sempre que possível, e a critério da Presidência da Câmara Municipal, os candidatos aprovados e nomeados para ingresso serão submetidos a um programa de treinamento introdutório no qual serão aplicados conteúdos relativos à administração pública, ao direito administrativo e constitucional, aos direitos e deveres, ao regime disciplinar, assim como conteúdos técnicos relativos ao trabalho em face da natureza de cada cargo ou função.

#### **SEÇÃO II DA PROMOÇÃO**

**Art. 15** Considera-se promoção a elevação do servidor público municipal para o padrão imediatamente superior da classe do cargo ocupado.

**Art. 16** A promoção do servidor da Câmara municipal dar-se-á exclusivamente por merecimento, após avaliação de desempenho realizada na forma prevista nesta Lei e no regulamento a ser editado.

**Art. 17** A promoção dar-se-á em intervalos de 03 (três) anos de serviço efetivo prestado no cargo pelo servidor público à Câmara Municipal de Domingos Martins.

**Art. 18** O merecimento do servidor público será avaliado, anualmente, por processos de avaliação sucessivos e cumulativos de resultados até o encerramento do período de referência da promoção.

**Parágrafo Único.** Os processos de promoção serão organizados pelo Setor responsável pela gestão de recursos humanos da Câmara.

**Art. 19** A promoção será concedida ao servidor que, no período do interstício, atenda, cumulativamente, às seguintes exigências:

- I - haver cumprido o estágio probatório;
- II - não ter mais de 15(quinze) faltas injustificadas no período avaliado;
- III - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem a promoção;

IV - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período de avaliação do desempenho;

V - ter obtido conceito igual ou superior a 60% (sessenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho;

**Parágrafo Único.** A promoção só poderá ser concedida ao servidor 03 (três) anos após o cumprimento do requisito previsto no inciso I deste artigo, desde que tenha obtido conceito suficiente para sua efetivação.

**Art. 20** Na contagem do interstício necessário à promoção, descontar-se-á o tempo:

I - de licença para tratamento da saúde ou para tratamento da pessoa da família, se superior a 180 (cento e oitenta dias), a cada período de 1 (um) ano;

II - licença para desempenho de mandato eletivo;

III - licença para desempenho de mandato classista;

IV - licença para trato de interesses particulares;

V - afastamento, a qualquer título, para exercício fora do Poder Legislativo do Município de Domingos Martins.

**Art. 21** Nos processos de avaliação para promoção deverão ser considerados, dentre outros, os seguintes fatores:

I - Interesse - atitude do servidor de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e cumprimento das informações recebidas;

II - Iniciativa e Criatividade - capacidade do servidor de se antecipar às demandas e necessidades do serviço, bem como buscar soluções para as diversas situações verificadas, apresentando sugestões para melhoria da qualidade do serviço;

III - Flexibilidade e Aprendizagem - facilidade de aprender e adaptar-se com rapidez às mudanças a novos métodos, planos e ações, frente às necessidades;

IV - Ética Pública - capacidade profissional, legal e moral para realização das ações adequadas às exigências das tarefas de sua competência;

V - Compromisso - assunção das suas responsabilidades, garantindo os resultados do seu trabalho;

VI - Relacionamento Profissional - habilidade de trocar e discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e o público em geral, sabendo ouvir e respeitar as diferenças, dentro de padrões de harmonia, urbanidade, respeito e espírito de colaboração;

VII - Eficiência - desempenho do trabalho com qualidade e produtividade, dentro dos padrões exigidos e no menor espaço de tempo;

VIII - Formação e Aperfeiçoamento - busca permanente de novos conhecimentos e práticas funcionais para aplicação na sua área de trabalho;

IX - Comunicação - capacidade de transmitir suas idéias com clareza, mantendo as pessoas informadas e atualizadas;

X - Disciplina - organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, atuando com respeito à hierarquia funcional;

XI - Pontualidade e Assiduidade - comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho;

XII - Utilização dos Recursos Materiais - responsabilidade no uso e manutenção de materiais e equipamentos, obedecendo ao princípio de economicidade e zelo.

**Art. 22** O Presidente da Câmara Municipal regulamentará por decreto o sistema de avaliação de desempenho, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da vigência da presente Lei.

**Art. 23** Será criada uma Comissão de Avaliação de Desempenho, encarregada de coordenar e proceder a avaliação periódica de desempenho, com base nos fatores definidos para aferição do mérito.

**Art. 24** Fica assegurado ao servidor que discordar de sua avaliação o direito de pedir revisão, em petição fundamentada, ao final de cada avaliação, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, após a ciência do resultado da avaliação, indicando os fatores de sua discordância.

## **CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA CÂMARA**

**Art. 25** Considera-se enquadramento do servidor público municipal a definição da sua condição funcional individual e específica em termos de identificação do padrão relativo ao vencimento básico.

**Parágrafo Único.** O enquadramento previsto neste capítulo somente é aplicável aos servidores públicos pertencentes ao quadro de pessoal efetivo da Câmara Municipal de Domingos Martins.

**Art. 26** O servidor será enquadrado na Classe correspondente ao cargo criado por esta Lei.

**Art. 27** O padrão de vencimento básico do servidor deve ser identificado de acordo com o tempo de serviço prestado exclusivamente à Câmara Municipal de Domingos Martins, com observância dos critérios definidos nesta Lei.

**Art. 28** O enquadramento da condição funcional individual e específica do servidor público municipal, para definição do padrão de vencimento básico de acordo com a situação aprovada por esta Lei, deve ser efetuado com fundamento no tempo de serviço, observando-se os seguintes critérios:

I - até 3 anos de serviço: padrão I;

II - de 3 anos e um dia a 6 anos de serviço: padrão II;

III - de 6 anos e um dia a 9 anos de serviço: padrão III;

IV - de 9 anos e um dia a 12 anos de serviço: padrão IV;

V - de 12 anos e um dia a 15 anos de serviço: padrão V;

VI - de 15 anos e um dia a 18 dezoito anos de serviço: padrão VI;

- VII - de 18 anos e um dia a 21 anos de serviço: padrão VII;
- VIII - de 21 anos e um dia a 24 anos de serviço: padrão VIII;
- IX - de 24 anos e um dia a 27 anos de serviço: padrão IX;
- X - de 27 anos e um dia a 30 anos de serviço: padrão X;
- XI - de 30 anos e um dia a 33 anos de serviço: padrão XI;
- XII - de 33 anos e um dia a 35 anos de serviço: padrão XII.

**Art. 29** O tempo de serviço a ser apurado para a identificação do padrão de vencimento básico do servidor, no enquadramento, deve ser computado até a data de sua posse.

**§ 1º** Na hipótese de pensão, o tempo de serviço a ser considerado para fins de sua revisão, será aquele apurado até a data do óbito do instituidor, aplicando-se as regras de enquadramento para a definição do valor respectivo.

**§ 2º** O tempo de serviço a ser considerado para os fins de enquadramento deve ser o de efetivo exercício prestado exclusivamente na condição de servidor público da Câmara Municipal de Domingos Martins em cargo efetivo ou de provimento em comissão.

**§ 3º** Considera-se de efetivo exercício, para fins de verificação do tempo previsto no parágrafo anterior, aquele computado na forma prevista no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Domingos Martins.

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 30** Os valores constantes das tabelas de vencimentos definidos por esta Lei, serão revistos anualmente, respeitando-se os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal e a respectiva disponibilidade orçamentária.

**Art. 31** O Chefe do Poder Legislativo Municipal poderá atribuir, por Portaria, novas funções para os cargos multifuncionais, além daquelas constantes nos Anexos, observando-se os critérios do Perfil Profissional do Cargo, e desde que isso não represente acréscimo do quantitativo dos cargos.

**Art. 32** Os cargos de provimento em comissão atualmente existentes serão extintos no ato da assunção de exercício dos servidores aprovados em concurso público e nomeados para os cargos efetivos criados pelo Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira instituído por esta Lei.

**§ 1º** O Chefe do Poder Legislativo Municipal formalizará, por meio de Resolução, as extinções previstas neste artigo, levando em conta a igualdade, a similaridade e a equivalência entre as funções que atualmente são exercidas pelos atuais ocupantes dos cargos comissionados e aquelas previstas no Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira, conforme o concurso realizado.

**§ 2º** O concurso público a que se refere este artigo será realizado no prazo máximo de 60 (sessenta dias) dias, a contar da sanção da presente Lei.

**§ 3º** Os cargos de provimento efetivo que serão preenchidos no concurso referido neste artigo terão o seu quantitativo definido no edital respectivo.

**Art. 33** Fica o Chefe do Poder Legislativo Municipal autorizado a regulamentar, por Resolução, a aplicação dos dispositivos desta Lei nos aspectos que forem necessários à viabilização do seu cumprimento.

**Art. 34** As despesas com a execução da presente Lei correrão à sua conta de dotações previstas no Orçamento Programa do Município.

**Art. 35** Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Registre-se, Publique-se e Cumpra-se.

Domingos Martins, 16 de abril de 2009.

**WANZETE KRÜGER**  
Prefeito

Este texto não substitui o original publicado e arquivado na Câmara Municipal de Domingos Martins.

## **ANEXO I**

### **QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO (Art.6º)**

<b>CATEGORIA DOS CARGOS</b>	<b>CARGOS</b>	<b>CLASSE</b>	<b>QUANTITATIVO</b>
Multifuncionais	<del>Agente de serviços públicos</del> Agente de Gestão Pública ( <a href="#">Redação dada pela Lei nº 2643/2014</a> )	A	03 vagas
	<del>Operador de Serviços Públicos I</del> Operador de Gestão Pública I ( <a href="#">Redação dada pela Lei nº 2643/2014</a> )	B	0 (zero)
	<del>Operador de Serviços Públicos II</del> Operador de Gestão Pública II ( <a href="#">Redação dada pela Lei nº 2643/2014</a> )	C	01 vaga
	<del>Técnico de Serviços Públicos</del> Técnico de Gestão Público ( <a href="#">Redação dada pela Lei nº 2643/2014</a> )	D	05 vagas
Técnicos especializados		E	0 (zero)
Nível superior	Advogado	G	01 vaga

## **ANEXO I - A**

### **CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS, JORNADAS DE TRABALHO, HABILITAÇÃO EXIGIDA, NÚMERO DE VAGAS**

<b>CATEGORIA</b>	<b>CARGO</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>VAGAS</b>	<b>ESCOLARIDADE PRÉ-REQUISITO</b>	<b>JORNADA DE TRABALHO</b>
Multifuncionais	Agentes de serviços públicos	<del>Servente</del> Copeiro ( <a href="#">Redação dada pela Lei nº</a>	02	Ensino fundamental incompleto	40 horas



nte e 'iços icos	A	R\$ 1.128,05	R\$ 1.184,46	R\$ 1.1243,68	R\$ 1.305,86	R\$ 1.371,15	R\$ 1.439,70	R\$ 1.511,69	R\$ 1.587,28	R\$ 1.666,64	R\$ 1.749,97	R\$ 1.837,47	R\$ 1.929,34
ador e 'iços icos I	C	R\$ 1.383,34	R\$ 1.452,51	R\$ 1.525,13	R\$ 1.601,39	R\$ 1.681,46	R\$ 1.765,54	R\$ 1.853,81	R\$ 1.946,50	R\$ 2.043,83	R\$ 2.146,02	R\$ 2.253,31	R\$ 2.365,99
rico e 'iços icos	D	R\$ 1.694,59	R\$ 1.779,32	R\$ 1.868,29	R\$ 1.965,89	R\$ 2.059,78	R\$ 2.162,76	R\$ 2.270,91	R\$ 2.384,45	R\$ 2.503,68	R\$ 2.628,86	R\$ 2.760,30	R\$ 2.898,32
gado	G	R\$ 4.017,92	R\$ 4.218,80	R\$ 4.429,74	R\$ 4.651,23	R\$ 4.883,80	R\$ 5.127,99	R\$ 5.384,39	R\$ 5.653,61	R\$ 5.936,28	R\$ 6.233,09	R\$ 6.544,75	R\$ 6.871,98