LEI Nº 1.274/2023

SUMULA: Institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Itaguajé, Estado do Paraná, e dá outras providências.

AUTORIA: MESA DIRETORA

A CÂMARA MUNICIPAL DE ITAGUAJÉ, ESTADO DO PARANÁ, DE ACORDO COM SUAS DISPOSIÇÕES REGIMENTAIS INSTITUI A PRESENTE LEI:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. - Fica estabelecido pela presente Lei, o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Itaguajé, Estado do Paraná.

Art. 2º. - Este Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos tem por objetivo fundamental o aperfeiçoamento continuado e a valorização funcional com vistas ao alcance da eficiência e melhoria nos serviços do Legislativo.

Art. 3º. - Para os efeitos desta Lei, são adotadas as definições seguintes:

I - CARGO PÚBLICO: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, com denominação própria, número determinado de vagas, definição de carga horária de trabalho e vencimento;

II - SERVIDOR: toda a pessoa legalmente investida em cargo público;

III - CARREIRA: conjunto de níveis de vencimentos definidos nos Anexos I e I desta Lei;

IV - VENCIMENTO: contrapartida em espécie regularmente paga pelo serviço prestado, por período mensal de trabalho, ao servidor ocupante de cargo;

V - NÍVEL DE VENCIMENTO: número que identifica o posicionamento do servidor na Tabela de Vencimento, relativo ao cargo que ocupa;

VI - TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL: todo o tempo decorrido entre a data de admissão em cargos públicos efetivos exclusivamente na Câmara Municipal de Itaguajé;

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

VII - PROGRESSÃO: a mudança do servidor de seu nível de vencimento para nível superior, no mesmo cargo, de acordo com os critérios previstos nesta Lei;

VIII - GRUPO OCUPACIONAL - O conjunto de cargos que dizem respeito a atividades profissionais correlatas ou afins quanto a natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento em seu desempenho.

Parágrafo único. A apuração do tempo de serviço público municipal a que se refere o inciso VI do caput deste artigo será sempre feita em anos inteiros, sem qualquer arredondamento para o número de anos imediatamente subsequente.

CAPÍTULO II
DO PLANO DE CARGOS

Art. 4º. - O Plano de Cargos será integrado por cargos de provimentos efetivos, por cargos em comissão e pelo cargo de confiança de coordenador de controle interno, cujas respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público da Câmara Municipal de Itaguajé.

Parágrafo único. As funções de cada cargo constarão em resolução própria a ser editada pela Presidência da Câmara, a qual constituirá o Manual de Atribuições dos Servidores da Câmara Municipal de Itaguajé.

CAPÍTULO III
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 5º. - Os cargos de provimento efetivos de cada um dos grupos ocupacionais com as respectivas denominações do cargo, números de níveis de vencimentos, número de vagas e carga horária semanal de trabalho estão especificados na ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS no **ANEXO I**, enquanto que os respectivos níveis de vencimentos estão especificados na TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS, no **ANEXO II**, que são partes integrantes da presente Lei.

Art. 6º. - A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade, classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo-se em 03 (três) grupos ocupacionais de cargos, a saber:

I - GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL - GOP;

II - GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO - GOA;

III - GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS - GOSG.

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18 / 06 / 2023.

Art. 7º. - Os cargos de cada grupo ocupacional obedecem aos seguintes requisitos básicos:

I - GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL:

Os cargos deste grupo serão ocupados por servidores com formação em nível de ensino superior completo e com a devida habilitação na entidade de classe da qual fazem parte, e abrangerá as atividades que requerem grau elevado de atividade mental relacionadas com aspectos teóricos, exigindo-se estudos acadêmicos extensivos e profundos para o bom desempenho do cargo.

II - GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO:

Os cargos deste grupo serão ocupados por aqueles com formação em nível de ensino médio completo (2º grau), e abrangerá as atividades que requerem grau médio de atividade mental relacionadas as funções administrativo-operacionais, exigindo-se o conhecimento procedimental interno das ações perpetradas pelo Poder Legislativo, sujeitando-se a ocupações manuais exigidas no desempenho de tarefas simples e ao exercício de considerável ação coordenada e subordinada.

III - GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS:

Os cargos deste grupo serão ocupados por servidores com formação em nível de ensino fundamental, completo ou incompleto, e compreende atividades cujas tarefas requerem conhecimento prático do trabalho, limitados a uma rotina onde predomine o esforço físico.

CAPÍTULO IV
DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 8º. - São cargos em comissão os de livre nomeação e exoneração pelo Presidente da Câmara Municipal, observado os requisitos mínimos exigidos em Lei, em especial o grau de escolaridade que não poderá ser inferior ao ensino médio completo (2º grau), os constantes na TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM COMISSÃO, **ANEXO IV** desta Lei, com as respectivas denominações do cargo, número de vagas, símbolo, carga horária semanal de trabalho e vencimentos, ressalvada a possibilidade de criação de demais cargos, mediante Lei especifica, quando o interesse público assim o exigir.

CAPÍTULO V
DO CARGO DE COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO

Art. 9º. - O cargo de Coordenador de Controle Interno é cargo de confiança, símbolo CCO, sendo de livre nomeação e exoneração a cargo da Presidência da Câmara,

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18 / 06 / 2023.

dentre os servidores de provimento efetivo do Poder Legislativo que preencham os requisitos legais, sendo tal função gratificada conforme a TABELA DE VENCIMENTO DO CARGO DE COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO – **ANEXO V.**

Parágrafo único: Não havendo servidor que ocupe cargo de provimento efetivo junto ao Poder Legislativo de Itaguajé, que preencha os requisitos legais para ocupar o cargo de Coordenador de Controle Interno, fica a Câmara Municipal de Itaguajé autorizada por esta Lei, a utilizar o Coordenador de Controle Interno do Poder Executivo Municipal, sendo que os vencimentos de tal função gratificada ocorrerá às expensas da própria Câmara Municipal, conforme a tabela de vencimentos do **ANEXO V.**

CAPÍTULO VI
DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 10°. - Os vencimentos dos cargos deste Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Itaguajé, são os estabelecidos em reais conforme especificados nas Tabelas de Vencimentos anexas a esta Lei.

§ 1º - O servidor perceberá vencimento integral ainda que o período de prestação de serviço for inferior ao mensal, exceto quando a descontinuidade do serviço não for justificada ou não prevista em Lei.

§ 2º - As faltas ao serviço não justificadas serão descontadas do vencimento mensal do servidor.

Art. 11. - Para atender a encargos derivados de funções adicionais mais complexas ou de outra natureza, fica instituído pela presente Lei adicional de função devido aos servidores no percentual de 20% (vinte por cento) até 100% (cem por cento) sobre o vencimento básico do cargo.

§ 1º É vedada a percepção de adicionais ou gratificações em valores superiores aos vencimentos básicos dos cargos respectivos estabelecidos nesta Lei.

§ 2º O adicional de função será considerado como vantagem ao vencimento do servidor que exercer o encargo derivado de funções adicionais mais complexas ou de outra natureza.

§ 3º É vedada a acumulação de adicional de função com outro adicional transitório ou gratificação transitória.

§ 4º O adicional de função não será, em nenhuma hipótese, incorporado aos vencimentos do servidor que percebê-lo e poderá ser revogado a qualquer tempo pela Presidência da Câmara Municipal de Itaguajé.

PUBLICADO NO JORNAL
O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

§ 5º O adicional de função só será devido a servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

§ 6º Aos servidores efetivos com percepção de adicional de função é vedada a percepção de horas extraordinárias no exercício do cargo ou da função.

CAPÍTULO VII
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 12. - Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em grupos ocupacionais, os cargos em categorias funcionais e os diferentes níveis de vencimento do cargo.

Parágrafo Único - O Plano de Carreira aplica-se exclusivamente aos servidores de cargo de provimento efetivo, excluída qualquer outra categoria de servidores.

Art. 13. - O servidor integrante do Plano de Carreira é ocupante do cargo efetivo, habilitado em concurso público e com a estabilidade funcional, que se dará após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 14. - O servidor integrante do Plano de Carreira terá oportunidade de PROGRESSÃO, que é a mudança do servidor de seu nível de vencimento para nível superior, no mesmo cargo, de acordo com os critérios previstos nesta Lei.

CAPÍTULO VIII
DA PROGRESSÃO

Art. 15. - Fica instituída a TABELA DE PROGRESSÃO, **ANEXO III**, aplicada para todos os grupos ocupacionais de provimento efetivo, para a aplicação do instituto de Progressão, que consiste na elevação do nível de vencimentos do servidor de carreira.

Art. 16. - A Progressão dar-se-á após atendidos cumulativamente pelo servidor os requisitos de tempo de serviço e mérito.

Parágrafo Único - Para os efeitos cumulativos, considerar-se-á o tempo de serviço como primeira condição e como segunda a avaliação do mérito.

Art. 17. - A aquisição do tempo de serviço para acumular com o mérito, dar-se-á após o período de 1 (um) ano de trabalho, contado a partir do cumprimento do estágio probatório, sendo que a partir desde período o servidor será enquadrado de um NÍVEL DE

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18 / 06 / 2023.

VENCIMENTO para o outro, e assim, sucessivamente a cada 1 (um) anos, até chegar ao nível de vencimento máximo, segundo as tabelas do **ANEXO II e ANEXO III,** que integram esta Lei.

§ 1º. Perde o direito de aquisição do tempo e direito à progressão, o servidor que durante cada período de aquisição:

a) faltar ao serviço durante o ano de trabalho, sem motivo justificado, em dias consecutivos ou alternados em números de dias úteis, superior a 12 (doze) dias;

b) for julgado culpado em virtude de processo administrativo;

c) estiver em gozo de licença não remunerada para tratar de interesses particular.

§ 2º. - Em virtude do instituto da progressão instituído por esta Lei, o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Legislativo Municipal não fará *jus* ao recebimento de quinquênio conforme preceitua o artigo 69 da Lei Municipal nº 386/1993.

Art. 18. - Não impede a Progressão, o servidor de carreira que estiver no exercício de cargo de confiança, recebendo adicional de função ou gratificação.

CAPÍTULO IX
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. - A aquisição do mérito para acumular com o tempo de serviço será aferida pelo sistema de avaliação de desempenho do servidor, conforme os critérios estabelecidos nas TABELAS DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR - **ANEXO VI**.

Art. 20. - A avaliação por mérito será realizada anualmente após escoado o prazo do estágio probatório sempre que o servidor completar mais um ano no serviço público, levando em conta sua data de admissão, e serão utilizados os seguintes critérios:

I - Qualidade de Trabalho;
II - Produtividade no Trabalho;
III - Iniciativa;
IV - Presteza;
V - Aproveitamento em Programas de Capacitação;
VI - Administração do Tempo;
VII - Assiduidade;
VIII - Uso Adequado dos Equipamentos de Serviço;
IX - Desempenho Específico no Emprego

Art. 21. - A Secretaria encaminhará para os avaliadores uma Ficha de Avaliação de Desempenho individual de cada servidor, com prazo de 30 (trinta) dias de antecedência a

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18 / 06 / 2023.

cada avaliação, para que os responsáveis realizem a referida avaliação, que deverá, posteriormente, ser devolvida à origem.

Art. 22. - Tendo em vista o número insuficiente de servidores que ocupam cargos de provimento efetivo junto ao Poder Legislativo de Itaguajé, capazes e aptos para formarem uma comissão de avaliação de desempenho, fica a Câmara Municipal de Itaguajé autorizada por esta Lei, a utilizar a Comissão de Avaliação de Desempenho do Poder Executivo Municipal.

Art. 23. - A aquisição do mérito só será atribuída ao servidor, se o mesmo obtiver uma média igual ou superior a 22 (vinte e dois) pontos na avalição de desempenho.

Art. 24 - Na hipótese de não ser realizada a avaliação de desempenho, o servidor não perde o direito da aquisição por mérito.

CAPÍTULO X
DA INVESTIDURA DE SERVIDORES NOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 25. - A investidura em cargo público de provimento efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade da função, na forma prevista na legislação respectiva.

Parágrafo único. Aplicam-se aos concursos públicos realizados pela Câmara Municipal de Itaguajé, as normas gerais e reguladoras de concurso previstas nas legislações federais, estaduais e municipais vigentes e que sejam pertinentes.

CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. – O Poder Legislativo regulamentará a execução da presente Lei, no que for necessário.

Art. 27. – A presente Lei não exclui os direitos adquiridos pelos servidores que já integram o quadro de Cargos e Carreira da Câmara Municipal, desse modo, os referidos servidores deverão ser enquadrados nos níveis de vencimentos receptivos e farão *jus* ao recebimento dos respectivos vencimentos, conforme as tabelas do **ANEXO II** e **ANEXO III**, integrantes da presente Lei.

Parágrafo único. O Presidente da Câmara fará publicar os atos de enquadramento por meio de Portaria dentro de 30 (trinta) dias contados da vigência desta Lei.

Art. 28. - As tabelas do **ANEXO II** e **ANEXO III** que integram esta Lei, poderão ser reajustadas por ato próprio do Poder Legislativo, independentemente de Lei Municipal que conceda reajuste ou recomposição salarial aos servidores públicos municipais em geral, desde

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18 / 06 / 2023.

que, haja dotação orçamentaria suficiente e que seja observado os limites com a folha de pagamento de pessoal previstos na Lei Complementar 101/2000.

Parágrafo único. Fica definido que os níveis de vencimentos previstos no **ANEXO II** (TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS) possuem, entre si, a razão de 1% (um por cento); de um nível para o outro.

Art. 29. – Integram a presente Lei os seguintes anexos:

I - ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS - **ANEXO I**;

II -TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS - **ANEXO II**;

III - TABELA DE PROGRESSÃO - **ANEXO III**;

IV - TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM COMISSÃO - **ANEXO IV**;

V - TABELA DE VENCIMENTO DO CARGO DE COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO - **ANEXO V**;

VI - TABELAS DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR - **ANEXO VI.**

Art. 30. - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando todas as disposições em contrário.

Edifício da Prefeitura Municipal de Itaguajé
Em, 14 de junho de 2023.

CRISÓGONO NOLETO E SILVA JÚNIOR
Prefeito Municipal

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

ANEXO I

ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	HABILITAÇÃO MÍNIMA	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA SEMANAL
PROFISSIONAL	Advogado	Curso Superior em Direito e Inscrição na OAB	I a XXX	1	20H
	Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis e Inscrição no CRC	I a XXX	1	20H
ADMINISTRATIVO	Agente Administrativo	Ensino Médio completo	I a XXX	1	40H
SERVIÇOS GERAIS	Auxiliar Serviços Gerais	Ensino Fundamental	I a XXX	1	40H

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAGUAJÉ
Estado do Paraná
Avenida Munhoz da Rocha, 605 - Fone (0xx44) 3332 1222 - Telefax 3332 1283
CNPJ 76.970.359/0001-53

ANEXO II
TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL (GOP)

CARGO	Nível de Vencimento I	Nível de Vencimento II	Nível de Vencimento III	Nível de Vencimento IV	Nível de Vencimento V	Nível de Vencimento VI	Nível de Vencimento VII	Nível de Vencimento VIII	Nível de Vencimento IX	Nível de Vencimento X	Nível de Vencimento XI	Nível de Vencimento XII	Nível de Vencimento XIII	Nível de Vencimento XIV	Nível de Vencimento XV
Advogado	R$ 4.645,58	R$ 4.692,03	R$ 4.738,95	R$ 4.786,33	R$ 4.834,19	R$ 4.882,53	R$ 4.931,35	R$ 4.980,66	R$ 5.030,46	R$ 5.080,76	R$ 5.131,56	R$ 5.182,87	R$ 5.234,69	R$ 5.287,03	R$ 5.339,90
	Nível de Vencimento XVI	Nível de Vencimento XVII	Nível de Vencimento XVIII	Nível de Vencimento XIX	Nível de Vencimento XX	Nível de Vencimento XXI	Nível de Vencimento XXII	Nível de Vencimento XXIII	Nível de Vencimento XXIV	Nível de Vencimento XXV	Nível de Vencimento XXVI	Nível de Vencimento XXVII	Nível de Vencimento XXVIII	Nível de Vencimento XXIX	Nível de Vencimento XXX
	R$ 5.393,29	R$ 5.447,22	R$ 5.501,69	R$ 5.556,70	R$ 5.612,26	R$ 5.668,38	R$ 5.725,06	R$ 5.782,31	R$ 5.840,13	R$ 5.898,53	R$ 5.957,51	R$ 6.017,08	R$ 6.077,25	R$ 6.138,02	R$ 6.199,40
CARGO	Nível de Vencimento I	Nível de Vencimento II	Nível de Vencimento III	Nível de Vencimento IV	Nível de Vencimento V	Nível de Vencimento VI	Nível de Vencimento VII	Nível de Vencimento VIII	Nível de Vencimento IX	Nível de Vencimento X	Nível de Vencimento XI	Nível de Vencimento XII	Nível de Vencimento XIII	Nível de Vencimento XIV	Nível de Vencimento XV
	R$ 4.645,58	R$ 4.692,03	R$ 4.738,95	R$ 4.786,33	R$ 4.834,19	R$ 4.882,53	R$ 4.931,35	R$ 4.980,66	R$ 5.030,46	R$ 5.080,76	R$ 5.131,56	R$ 5.182,87	R$ 5.234,69	R$ 5.287,03	R$ 5.339,90

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

Contador	Nível de Vencimento XVI	Nível de Vencimento XVII	Nível de Vencimento XVIII	Nível de Vencimento XIX	Nível de Vencimento XX	Nível de Vencimento XXI	Nível de Vencimento XXII	Nível de Vencimento XXIII	Nível de Vencimento XXIV	Nível de Vencimento XXV	Nível de Vencimento XXVI	Nível de Vencimento XXVII	Nível de Vencimento XXVIII	Nível de Vencimento XXIX	Nível de Vencimento XXX
	R$ 5.393,29	R$ 5.447,22	R$ 5.501,69	R$ 5.556,70	R$ 5.612,26	R$ 5.668,38	R$ 5.725,06	R$ 5.782,31	R$ 5.840,13	R$ 5.898,53	R$ 5.957,51	R$ 6.017,08	R$ 6.077,25	R$ 6.138,02	R$ 6.199,40

GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO (GOA)

CARGO	Nível de Vencimento I	Nível de Vencimento II	Nível de Vencimento III	Nível de Vencimento IV	Nível de Vencimento V	Nível de Vencimento VI	Nível de Vencimento VII	Nível de Vencimento VIII	Nível de Vencimento IX	Nível de Vencimento X	Nível de Vencimento XI	Nível de Vencimento XII	Nível de Vencimento XIII	Nível de Vencimento XIV	Nível de Vencimento XV
Agente Administrativo	R$ 2.010,00	R$ 2.030,10	R$ 2.050,40	R$ 2.070,90	R$ 2.091,60	R$ 2.112,51	R$ 2.133,63	R$ 2.154,96	R$ 2.176,50	R$ 2.198,26	R$ 2.220,24	R$ 2.242,44	R$ 2.264,86	R$ 2.287,50	R$ 2.310,37
	Nível de Vencimento XVI	Nível de Vencimento XVII	Nível de Vencimento XVIII	Nível de Vencimento XIX	Nível de Vencimento XX	Nível de Vencimento XXI	Nível de Vencimento XXII	Nível de Vencimento XXIII	Nível de Vencimento XXIV	Nível de Vencimento XXV	Nível de Vencimento XXVI	Nível de Vencimento XXVII	Nível de Vencimento XXVIII	Nível de Vencimento XXIX	Nível de Vencimento XXX
	R$ 2.333,47	R$ 2.356,80	R$ 2.380,36	R$ 2.404,16	R$ 2.428,20	R$ 2.452,48	R$ 2.477,00	R$ 2.501,77	R$ 2.526,78	R$ 2.552,04	R$ 2.577,56	R$ 2.603,33	R$ 2.629,36	R$ 2.655,65	R$ 2.682,20

GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS (GOSG)

CARGO	Nível de Vencimento I	Nível de Vencimento II	Nível de Vencimento III	Nível de Vencimento IV	Nível de Vencimento V	Nível de Vencimento VI	Nível de Vencimento VII	Nível de Vencimento VIII	Nível de Vencimento IX	Nível de Vencimento X	Nível de Vencimento XI	Nível de Vencimento XII	Nível de Vencimento XIII	Nível de Vencimento XIV	Nível de Vencimento XV

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

Auxiliar Serviços Gerais	R$ 1.476,53	R$ 1.491,29	R$ 1.506,20	R$ 1.521,26	R$ 1.536,47	R$ 1.551,83	R$ 1.567,34	R$ 1.583,01	R$ 1.598,84	R$ 1.614,82	R$ 1.630,96	R$ 1.647,26	R$ 1.663,73	R$ 1.680,36	R$ 1.697,16
	Nível de Vencimento XVI	Nível de Vencimento XVII	Nível de Vencimento XVIII	Nível de Vencimento XIX	Nível de Vencimento XX	Nível de Vencimento XXI	Nível de Vencimento XXII	Nível de Vencimento XXIII	Nível de Vencimento XXIV	Nível de Vencimento XXV	Nível de Vencimento XXVI	Nível de Vencimento XXVII	Nível de Vencimento XXVIII	Nível de Vencimento XXIX	Nível de Vencimento XXX
	R$ 1.714,13	R$ 1.731,27	R$ 1.748,58	R$ 1.766,06	R$ 1.783,72	R$ 1.801,55	R$ 1.819,56	R$ 1.837,75	R$ 1.856,12	R$ 1.874,68	R$ 1.893,43	R$ 1.912,36	R$ 1.931,38	R$ 1.950,69	R$ 1.970,19

PUBLICADO NO JORNAL
O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

ANEXO III

TABELA DE PROGRESSÃO

NÍVEIS DE VENCIMENTO	PERCENTUAL APLICÁVEL A CADA NÍVEL DE VENCIMENTO
I	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II
II	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 2,5%
III	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 5%
IV	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 7,5%
V	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 10%
VI	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 12,5%
VII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 15%
VIII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 17,5%
IX	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 20%
X	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 22,5%
XI	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 25%
XII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 27,5%
XIII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 30%
XIV	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 32,5%

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

XV	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 35%
XVI	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 37,5%
XVII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 40%
XVIII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 42,5%
XIX	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 45%
XX	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 47,5%
XXI	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 60%
XXII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 62,5%
XXIII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 65%
XXIV	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 67,5%
XXV	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 70%
XXVI	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 75%
XXVII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 80%
XXVIII	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 85%
XXIX	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 90%
XXX	Vencimento do respectivo nível conforme anexo II, mais 100%

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM COMISSÃO

CARGOS COMISSIONADOS	VAGAS	HABILITAÇÃO MÍNIMA	SÍMBOLO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	VENCIMENTO
DIRETOR GERAL	01	Ensino Médio Completo	CC1	40H	R$ 3.300,00
SECRETÁRIO	01	Ensino Médio Completo	CC2	40H	R$ 2.010,00

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTO DO CARGO DE COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO

CARGO DE CONFIANÇA	VAGAS	HABILITAÇÃO MÍNIMA	SÍMBOLO	VENCIMENTO
COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO	01	Curso Superior em Administração, Economia, Ciências Contábeis e Direito e Inscrição no Conselho da Classe	CCO	R$ 937,93

ANEXO VI

TABELAS DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR

I - TABELA DE CLASSIFICAÇÃO:

CONCEITO	PONTUAÇÃO
ÓTIMO	4
BOM	3
REGULAR	2
INSUFICIENTE	1

II - TABELA FATORES:

A) - Qualidade de Trabalho:

Avaliar a qualidade dos trabalhos executados e a responsabilidade no desenvolvimento das atividades, em relação ao capricho, precisão, clareza e ausência de erros.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Seus serviços apresentam imperfeições, exigindo que sejam refeitos, necessitando sempre ser chamada sua atenção.	1
REGULAR	Raramente precisa ser cobrado quanto à qualidade de seu trabalho.	2

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

BOM	Seu trabalho na maioria das vezes é de boa qualidade, errandoapenas em pequenos detalhes, no entanto procura sempre corrigir	3
ÓTIMO	Destaca-se pela excelente qualidade de seu trabalho, apresentando sempre com perfeição, sugerindo às vezes, mudanças que visem a economia de tempo e de recursos.	4

B) - Produtividade no Trabalho:

Avaliar o tempo e frequência com que executa as tarefas que lhe são designadas.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Interrompe suas atividades com grande freqüência, para tratar de assuntos alheios ao serviço, prejudicando o desenvolvimento dos trabalhos, necessitando sempre ser chamada sua atenção.	1
REGULAR	Interrompe suas atividades com média freqüência, para tratar de assuntos alheios ao serviço trazendo pequenos prejuízos no desenvolvimento dos trabalhos.	2
BOM	Executa suas atividades quase que de forma constante, interrompendo raramente, porém não chega a prejudicar o andamento das atividades.	3
ÓTIMO	Destaca-se pela constância com que executa suas atividades e, quando disponível, coloca-se a disposição para realização de outras atividades.	4

C) - Iniciativa:

Considerar a atitude de agir dentro se seus limites de atuação e a capacidade de adaptar-se a novos métodos, para atender solicitações de trabalho que foge a rotina, mas que lhe são próprias

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não resolve os casos que não se enquadrem na mais absoluta rotina de trabalho, e mesmo nestes, precisa ser cobrado pela chefia e/ou ajudado pelos colegas.	1
REGULAR	Tem iniciativa de resolver os casos e/ou tarefas mais rotineiros.	2
BOM	Atua resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não. Toma decisões dentro de seus limites, não comprometendo o andamento do trabalho, nem gerando constrangimento entre colegas e chefias.	3
ÓTIMO	Toma as atitudes cabíveis mesmo frente às situações mais complexas e distintas de sua rotina. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços de seu setor, apresentando-se disponível para colaborar com chefia e colegas.	4

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

D) - Presteza:

Considerar a cooperação e solidariedade, à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas, encarregados, chefia em situações de trabalho.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não se sabe se irá colaborar com o grupo, encarregado ou com a chefia. Quando solicitado, se dispõe, mas, não se empenna como deveria, ocasionando sobrecarga para os outros prejudicando os resultados finais.	1
REGULAR	Colabora sem maior envolvimento e/ou comprometimento. Participa, mas deixa claro que o problema não lhe diz respeito.	2
BOM	Terminadas as suas tarefas dispõe a colaborar com colegas, encarregado, ou chefia, objetivando o bom andamento dos trabalhos do grupo.	3
ÓTIMO	Percebe a necessidade de sua colaboração. Não poupa esforços, suas atitudes demonstram preocupação com o cumprimento dos objetivos a serem alcançados pelo grupo, independente de estarem diretamente sob sua responsabilidade.	4

E) - Aproveitamento em Programas de Capacitação:

Considerar o aproveitamento em cursos de capacitação, avaliando o horário, disciplina e responsabilidade.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	É avesso ao aprimoramento profissional, necessitando chamar sua atenção nos cursos ministrados, não se empenha em chegar no horário, saindo antes do término, ausentando durante o período das atividades. Nas palestras e reuniões ministradas pelo encarregado/chefia do setor onde trabalha ou por convidados do Consórcio, causa transtorno para os participantes, com conversas, comentários e saídas.	1
REGULAR	Tem limitações quanto ao aproveitamento; falta a persistência necessária, necessitando ser estimulado a permanecer no local durante as atividades dos cursos ministrados ou mesmo palestras	2
BOM	Tem iniciativa própria em buscar informações, e percebe a necessidade que o aprimoramento faz para sua capacitação.	3
ÓTIMO	É pontual, responsável e disciplinado nos cursos e palestras; sobressai no meio em que trabalha, pelo interesse que demonstra no aprimoramento contínuo, buscando fontes gerais e variadas, não dependendo unicamente de programas de capacitação	4

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

F) - Administração do Tempo:

Avaliar a organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos com atenção e execução.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Necessita ser cobrado constantemente pelo desenvolvimento e organização das atividades que lhe são próprias, não tendo atenção e atrasando sempre no cumprimento das tarefas. Pela sua falta de planejamento prejudica o desenvolvimento do grupo no setor.	1
REGULAR	Atrasa ocasionalmente suas atividades em relação ao seu planejamento comprometendo parcialmente o desenvolvimento do setor. Necessita de ajustes no sentido de colocar em dia suas tarefas e organização das mesmas.	2
BOM	Mantém em dia as tarefas e atividades relacionadas ao seu emprego.	3
ÓTIMO	Cumpre suas tarefas, com atenção, tem organização em todas as atividades, cumprindo com determinação e ajudando os colegas para o bom andamento do setor.	4

G) - Assiduidade:

Considerar a pontualidade e o cumprimento do horário, tanto na chegada quanto na saída do local de trabalho.

g-1) - Atrasos:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Chegou atrasado por 20 vezes ou mais, no ano.	1
REGULAR	Chegou atrasado por 10 vezes ou mais, no ano.	2
BOM	Chegou atrasado por 05 vezes ou mais, no ano.	3
ÓTIMO	Não chegou atrasado	4

g-2) - Faltas:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Faltou mais de 3,5 dias, sem justificativa.	1
REGULAR	Faltou de 2 a 3 dias, sem justificativa.	2
BOM	Faltou de 0,5 a 1,5 dias, sem justificativa.	3
ÓTIMO	Não faltou.	4

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

H) - Uso Adequado dos Equipamentos de Serviço:

Avaliar o uso e economia para com os materiais e equipamentos, tanto no local de trabalho, como em todo os setores da administração, considerando o aproveitamento e conservação.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não demonstra cuidado com o uso e conservação de seus materiais e equipamentos. Precisa ser cobrado constantemente para a economia dos recursos disponíveis.	1
REGULAR	Tem cuidado com os bens e equipamentos que estão sob a sua responsabilidade. Quanto aos materiais, sua utilização e economia, em algumas situações, necessitam de recomendações e orientações.	2
BOM	Usa e cuida dos bens e equipamentos que estão sob a sua responsabilidade, aproveitando-os adequada e satisfatoriamente. Tem zelo quanto aos materiais, preocupando-se em aproveitá-los convenientemente, diminuindo assim seu consumo.	3
ÓTIMO	Busca o seu aperfeiçoamento profissional para aproveitar ao máximo os bens, equipamentos, utensílios e materiais colocados à sua disposição. Preocupa-se com sua qualidade, estando atento para qualquer irregularidade que possa perceber e comunicar ao seu encarregado. Mantêm os cuidados necessários de manutenção preventiva de bens, utensílios e equipamentos e, mantem controle e organização em sua rotina de trabalho.	4

I) - Desempenho Específico:

Considerar à capacidade e adaptação a novos métodos e atendimento de solicitações de trabalho que fogem à rotina e à atitude de executar com responsabilidade o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante. Referindo ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, com determinação e interesse, considerando as atividades que são exigidas do seu emprego.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não aceita métodos e ordens de serviço que sejam diferentes das de costume, que afetem a sua rotina de trabalho. Precisa ser acompanhado para segui-las. Evita comprometer-se ou assumir sua responsabilidade. Quando cobrado tem sempre uma desculpa pronta, atribuindo a falha a uma causa ou pessoa	1

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.

REGULAR	Precisa ser convencido de que os novos métodos ou ordens de serviços fazem parte das suas atribuições, tem dificuldade para adequar-se às modificações propostas ou para executar uma nova tarefa, e algumas de suas atitudes no trabalho precisam ser acompanhadas para que se possa ter certeza de que entregará suas tarefas conforme estabelecido.	2
BOM	Reage adequadamente acatando as ordens ou assimilando os novos metodos. Adapta-se bem às modificações. Demonstra conhecimento de suas responsabilidades. Não precisa ser cobrado pela sua chefia para que cumpra os prazos e/ou padrões estabelecidos.	3
ÓTIMO	Acata as novas ordens e assimila perfeitamente os novos metodos, preocupando-se em questionar dentro das formas previstas, as novidades a fim de melhor compreendê-las e aplicá-las no seu dia a dia. Compromete-se com seu trabalho, sendo extremamente responsavel pelo que faz. Está atento para todos os detalhes. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços.	4

Edifício da Prefeitura Municipal de Itaguajé
Em, 14 de junho de 2023.

CRISÓGONO NOLETO E SILVA JÚNIOR
Prefeito Municipal

PUBLICADO NO JORNAL O REGIONAL - N. ESPERANÇA
EDIÇÃO Nº 3577 PAG. Nº 08.
EM 18/06/2023.