

PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº 003/2019

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, SUBSÍDIOS E VENCIMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **Prefeito Municipal de Cachoeiro de Itapemirim**, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras, Subsídios e Vencimentos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim obedece ao regime estatutário e estrutura-se em quadro permanente com os respectivos cargos, em quadro suplementar com os respectivos cargos e em quadro de cargos em extinção, constituintes dos anexos que integram a presente Lei.

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

I - quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes na Administração Direta do Poder Executivo Municipal;

II - cargo público é o posto de trabalho instituído na organização do serviço público, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido por concurso público e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de acesso estabelecidos em lei, a ser pago pelos cofres públicos;

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

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

V - carreira é a estruturação dos cargos em classes que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional do servidor por promoção e a

movimentação horizontal através estruturação das faixas de vencimentos ou de subsídios;

VI - cargo isolado é aquele que não tem perspectiva de promoção;

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

VIII - classe é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de dificuldade, complexidade e responsabilidade, visando determinar a faixa de vencimentos ou subsídios a eles correspondente;

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

X - faixa de vencimentos é a escala de referências de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

XI - subsídio é a retribuição pecuniária mensal pelo exercício de cargo público, constituída de parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio e verba de representação ou de outra espécie remuneratória, nos termos dos §§ 4º e 8º do artigo 39 da Constituição da República Federativa do Brasil.

XII - referência é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de subsídios do cargo que ocupa, utilizando-se as letras do alfabeto de A até U;

XIII - vencimentos correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente, adquiridas pelos servidores;

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

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

XVI - cargo em comissão é o posto de trabalho declarado no ato normativo que o tenha criado como sendo de livre nomeação e exoneração, destinado exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, sendo de dedicação exclusiva, ficando o servidor proibido de exercer cumulativamente outro cargo, emprego ou função pública;

XVII - função de confiança é um conjunto de atribuições de direção, chefia e assessoramento conferidas privativamente ao servidor ocupante de cargo efetivo, sem prejuízo das atribuições típicas do cargo de origem;

XVIII – enquadramento é o processo de posicionamento do servidor dentro deste Plano, considerando os grupos, classes, níveis, tabelas de subsídios e considerando os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII, e os critérios estabelecidos do Capítulo XII desta Lei.

Parágrafo único. O Subsídio que trata o Inciso XI não exclui o direito a percepção, nos termos da legislação específica, de décimo terceiro salário, adicional de férias, abono de permanência, nas hipóteses admitidas na constituição federal, retribuição pelo exercício de atribuições de direção, de chefia, de assessoramento e função gratificada ou de confiança.

Art. 3º Os cargos do Quadro de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e classes de vencimento ou subsídio estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I e II desta Lei e integram os seguintes grupos:

I - Grupo Especializado;

II - Grupo Fiscalização;

III - Grupo Guarda;

IV - Grupo Operacional;

V - Grupo Técnico/Administrativo;

VI – Grupo Procuradoria;

VII – Grupo Magistério.

CAPÍTULO II DOS REGIMES DE REMUNERAÇÃO

Art. 4º A partir da vigência da presente lei, fica adotado o regime de subsídio como forma de retribuição pecuniária dos servidores e empregados públicos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim, assegurado o direito de opção por permanecer no regime de vencimentos ou migrar para o regime de subsídios.

§ 1º. O direito de opção a que se refere o *caput* deste artigo é assegurado aos servidores e empregados públicos municipais da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, nomeados e admitidos até a data da publicação desta

Lei, devendo ser formalizado por documento escrito e devidamente assinado, no prazo de até 20 de dezembro de 2019.

§ 2º. Para fins de opção pelo regime de vencimento ou regime de subsídios, serão prestadas ao servidor que desejar as orientações necessárias, inclusive o caráter de irretratabilidade quando à opção de migrar para o sistema de subsídios.

§ 3º. Os efeitos financeiros da opção de que trata o *caput* deste artigo ocorrerão a partir do 1º (primeiro) dia de janeiro de 2020.

§ 4º. A opção pelo regime de subsídios implica renúncia irretratável ao modelo de remuneração por vencimentos, inclusive às vantagens pessoais, adicionais, gratificações, produtividades, as parcelas incorporadas por ações judiciais e demais parcelas incorporadas por lei específica ou outra espécie remuneratória, ficando absorvidas pelo subsídio.

Art. 5º O servidor e empregado público municipal, de que trata esta Lei, que exercer a opção na forma do artigo 4º, será enquadrado na tabela de subsídio, no nível e referência em que se encontra no dia 20 de dezembro de 2019.

Art. 6º O servidor e empregado público municipal que não exercer o direito de opção, que lhe é assegurado no artigo 4º, ou se recusar a fazê-lo, permanecerá remunerado pela modalidade de vencimentos, com os direitos e vantagens adquiridos até 20 de dezembro de 2019.

Parágrafo único. Aplicam-se aos segurados inativos e aos pensionistas, abrangidos pelo disposto no artigo 7º da Emenda Constitucional nº 41 de 19/12/2003 e parágrafo único do art. 3º da emenda constitucional 47 de 2005, do que couber, as normativas estabelecidas no artigo 4º e parágrafos e nos artigos 5º e *caput* do artigo 6º desta Lei.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 7º Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 8º Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei, serão preenchidos:

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

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

Art. 9º Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada cargo, constantes do Anexo VI desta Lei, sob pena de nulidade do ato correspondente.

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

§ 2º. Excetuam-se do disposto no § 1º e no *caput* deste artigo os casos de readaptação ou aproveitamento, previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Cachoeiro de Itapemirim.

Art. 10. O provimento dos cargos mencionados do Anexo I desta Lei, por nomeação, só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

§ 1º. O provimento referido no *caput* deste artigo será autorizado pelo Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim mediante requisição das Secretarias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.

§ 2º. Da requisição deverão constar:

I - denominação e classe do subsídio do cargo;

II - quantitativo de cargos a serem providos;

III - justificativa para a solicitação de provimento.

Art. 11. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 12. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender o princípio da publicidade.

Art. 13. É vedado, a partir da data de publicação desta Lei, o provimento dos cargos em extinção que integram o Quadro Suplementar de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo, estabelecidos no Anexo II desta Lei.

Art. 14. Serão reservadas, para cada cargo, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para as pessoas com deficiência.

§ 1º. Se na aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) do total de vagas reservadas a cada cargo resultar número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que não implique em quantitativo superior a 20% das vagas ofertadas.

§ 2º. As vagas reservadas para pessoas com deficiência não preenchidas serão remanejadas para os demais candidatos.

Art. 15. Compete ao Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim expedir os atos de provimento dos cargos da Administração Direta, a ser regulamentada por ato do Poder Executivo.

Art. 16. As atribuições do cargo em que o servidor e empregado público municipal estiver ocupando, seja no regime de vencimentos ou subsídios, tanto do quadro permanente ou quadro suplementar de pessoal, são as definidas no anexo VI desta Lei.

Art. 17. O candidato aprovado em concurso público, a partir da publicação desta Lei, terá como retribuição pecuniária mensal o subsídio, nos termos do inciso XI do artigo 2º desta Lei.

Art. 18. O candidato aprovado em concurso público cumprirá estágio probatório de 3 (três) anos, na forma definida em lei e em regulamento próprio.

Parágrafo único. No período em que estiver cumprindo o estágio probatório o servidor será submetido a avaliações semestrais de desempenho, segundo critérios a serem definidos e aprovados em regulamento próprio.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 19. Progressão é a passagem do servidor de sua referência de vencimento ou subsídio para outra, imediatamente subsequente, dentro da faixa horizontal de vencimento ou subsídio do cargo a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em decreto específico.

Art. 20. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício na referência de vencimento ou subsídio em que se encontra, a contar da data de vigência desta Lei;

II - obter, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional consideradas, observadas as normas dispostas nesta Lei e em decreto específico;

III - estar no efetivo exercício de seu cargo ou ocupando cargo em comissão/confiança ou função gratificada no Município de Cachoeiro de Itapemirim, bem como servidores requisitados e/ou cedidos, nos termos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 21. Para fins da progressão horizontal, será desconsiderada do interstício de 2 (dois) anos a avaliação de desempenho funcional anual do servidor que no período avaliado tenha incorrido em:

I - penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Servidor Público Municipal;

II - falta injustificada;

III - licença para trato de interesses particulares;

IV - licença por motivo de acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), nos termos da Lei nº 4.009/1994, quando superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação;

V - licença para tratamento de saúde, superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação, exceto as licenças por doenças graves, especificadas em rol taxativo da Lei nº 4.009/1994, por doença ocupacional e por acidente em serviço;

VI - licença por motivo de doença em pessoa da família, superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação;

VII - prisão superior a 30 dias;

VIII - afastamento para exercício de mandato eletivo, nos termos do art. 38 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 22. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 21 desta Lei passará para a referência de vencimento ou subsídio seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

Parágrafo único. O servidor ou empregado público que deixar de manifestar o direito a opção, permanecendo no regime de vencimentos, será avaliado conforme critérios e regulamentação regidos por esta lei.

Art. 23. O servidor que obtiver resultado maior ou igual a 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional e, cumulativamente, possuir um dos diplomas a seguir relacionados avançará, quando da progressão, 1 (uma) referência de subsídio imediatamente subsequente àquela a que teria direito, para cada diploma, nas seguintes condições:

I - para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido anos iniciais do ensino fundamental (5º ano completo ou 4ª série completa) ou ensino fundamental incompleto:

- a) conclusão do ensino fundamental;
- b) conclusão do ensino médio.

II - para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental:

- a) conclusão do ensino médio;
- b) conclusão de curso de graduação.

III - para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio e nível técnico:

- a) conclusão de curso de graduação;
- b) conclusão de curso de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu*, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

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

- a) conclusão de curso de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- b) conclusão de curso de mestrado;
- c) conclusão de curso de doutorado.

§ 1º. Para fazer jus ao incentivo, os cursos mencionados nos incisos II, alínea *b*, inciso III alíneas *a* e *b*, inciso IV alínea *a*, devem ter relação com a área de atuação e ligação com as atribuições do cargo ocupado, atestado pelo titular da Secretaria ou órgão de igual nível hierárquico onde esteja lotado o servidor.

§ 2º. Na hipótese de conclusão dos cursos a que se refere o inciso IV, deste artigo, avançará, quando da progressão, 2 (duas) referências de subsídio, no caso de mestrado, e 3 (três) referências de subsídio, no caso de doutorado, imediatamente subsequente àquela a que teria direito.

§ 3º. Caso o Secretário ou o titular, a que se refere o § 2º deste artigo, esteja, por qualquer motivo, impedido de se pronunciar sobre a relação entre o curso de graduação e de pós-graduação concluído pelo servidor e sua área de atuação, caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional fazê-lo, consultando entidades de ensino ou autoridades educacionais.

Art. 24. O comprovante de curso que habilita o servidor à percepção do incentivo mencionado no art. 23 desta Lei é o diploma ou certificado, registrados na forma da legislação em vigor ou declaração expedida pela instituição formadora.

§ 1º. Os certificados ou diplomas de cursos exigidos dos servidores como pré-requisito para seu ingresso no Quadro Permanente de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo não lhes darão direito ao avanço estabelecido no art. 23 desta Lei.

§ 2º. Para os fins do art. 23 desta Lei, cada habilitação será considerada uma única vez.

Art. 25. Para fazer jus ao avanço financeiro previsto no art. 23 desta Lei o servidor deverá protocolar requerimento de análise da titulação, com cópia do diploma, certificado ou declaração do curso concluído emitido pela Instituição de Ensino, ocasião na qual apresentará também o original do mesmo documento, para confirmação da autenticidade, ou cópia autêntica em cartório, no Setor de Protocolo da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 26. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, nos termos do art. 23 desta Lei, o servidor permanecerá na referência de subsídio em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nessa referência, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 27. Após concluído o estágio probatório e alcançado os demais requisitos previstos no art. 19, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal, fará jus aos avanços na tabela de subsídios previstos nos arts. 22 e 23 desta Lei.

Art. 28. As progressões previstas no art. 22 serão processadas anualmente pela Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim que incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros necessários a sua implementação.

Parágrafo único. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data em que os processos administrativos lhe

forem submetidos, para conclusão da análise e parecer de deferimento ou indeferimento dos pedidos de progressão horizontal.

Art. 29. Para os efeitos financeiros decorrentes da progressão prevista neste Capítulo estipula-se como data base para concessão o mês de maio para o servidor que tiver completado o interstício de 2 (dois) anos, no período de julho a dezembro e o mês de novembro para o servidor que tiver completado o interstício de 2 (dois) anos, no período de janeiro a junho, garantido o pagamento retroativo à data base em caso de atraso na avaliação funcional ou concessão da progressão.

Art. 30. O servidor que pretender se afastar de suas funções para realizar cursos de aperfeiçoamento profissional, deverá aguardar a autorização pelo titular da Secretaria a qual estiver vinculado, após a devida tramitação do processo administrativo.

CAPÍTULO V DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 31. Promoção é o provimento vertical do servidor em nível de subsídios imediatamente superior àquele a que pertence, no mesmo cargo e carreira, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em decreto específico.

Art. 32. Para fazer jus à promoção vertical, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no cargo e no nível de subsídios em que se encontre;

II - ter obtido, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) na média de suas 10 (dez) últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei;

III - estar no efetivo exercício de seu cargo ou ocupando cargo em comissão/confiança ou função gratificada no Município de Cachoeiro de Itapemirim, bem como servidores requisitados e/ou cedidos, nos termos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

IV - apresentar requerimento junto ao setor de protocolo.

§ 1º. Para efeito da promoção vertical de que trata este artigo não será exigido dos atuais servidores e empregados públicos municipais o cumprimento dos 10 (dez) anos no nível de subsídio em que se encontre.

§ 2º. Para efeito da promoção vertical de que trata este artigo serão consideradas também as avaliações bienais nas quais o servidor tenha sido aprovado.

Art. 33. As linhas de promoção vertical estão representadas graficamente no Anexo III desta Lei.

Art. 34. As promoções serão processadas e concedidas pela Administração, tendo como critério de análise a ordem cronológica dos pedidos, atendidos todos os requisitos estabelecidos no artigo 32 desta Lei.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste capítulo ocorrerão a contar do mês de maio para o servidor que tiver implementado as condições, no período de julho a dezembro e a contar do mês de novembro para o servidor que tiver implementado as condições no período de janeiro a junho, garantido o pagamento retroativo em caso de atraso na concessão da promoção.

Art. 35. Caso não alcance o percentual mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir novo interstício, com duração de 2 (dois) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento, objetivando a promoção vertical.

Parágrafo único. As 2 (duas) novas avaliações de desempenho, previstas no *caput* deste artigo, substituirão, para efeito de apuração do percentual mínimo exigido para a promoção, as 2 (duas) avaliações de desempenho do servidor obtidas com menor percentual, aferidas no interstício de 10 (dez) anos, conforme previsto no art. 32, inciso I, desde que sejam superiores a estas.

Art. 36. O servidor promovido terá tratamento remuneratório correspondente à mesma referência na faixa de subsídios do nível seguinte, imediatamente superior a que ocupava.

§ 1º. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data em que os processos administrativos lhe forem submetidos, para conclusão da análise e parecer de deferimento ou indeferimento dos processos administrativos com a finalidade da promoção.

§ 2º. A Administração Direta do Poder Executivo Municipal incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros necessários à implementação da promoção.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 37. A Avaliação de Desempenho será apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista no art. 42.

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

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

§ 3º. Caberá ao servidor avaliado informar, no mesmo formulário, se está ou não de acordo com a avaliação, no prazo máximo de 12 (doze) dias corridos, findo os quais prescreve o direito de contestar.

§ 4º. Caso não concorde com a avaliação realizada por sua chefia imediata, caberá ao servidor avaliado informar, no mesmo formulário, os motivos de sua discordância, informando também a pontuação que julga lhe ser apropriada para cada critério definido no formulário de Avaliação de Desempenho Individual.

§ 5º. Havendo divergência, entre o resultado da avaliação da chefia e o da autoavaliação do servidor, que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§ 6º. Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 7º. Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 8º. Não havendo a divergência prevista no § 5º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art. 38. As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

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

Art. 39. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico, através de decreto.

Art. 40. O Sistema de Avaliação de Desempenho previsto para este Plano será baseado em competências a partir da identificação e análise dos conhecimentos, habilidades e atitudes, necessárias para o bom desempenho do cargo e para a prestação de serviços ao munícipe.

Art. 41. A evolução da qualificação do servidor no período avaliativo também deverá ser mensurada pelos cursos presenciais e/ou à distância, eventos de aprendizagem em serviço, participação em seminários, congressos, conferências e outros na área de atuação do servidor, que contribuam para a complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional, realizados no intervalo mínimo de 02 (dois) anos.

CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 42. A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 5 (cinco) membros escolhidos pelo Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim entre os servidores do quadro permanente ou suplementar.

§ 1º. A Comissão terá a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei e em regulamento específico.

§ 2º. Para cada um dos servidores designados como membro da Comissão será indicado 1 (um) suplente que o substituirá no caso de impedimento e também na situação prevista no § 5º deste artigo.

§ 3º. O Presidente da Comissão de Desempenho Funcional será indicado pelo Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim entre os membros por este designados.

§ 4º. Na eventual ausência do Presidente, a presidência da Comissão será exercida por servidor por ele indicado.

§ 5º. Será substituído por um dos suplentes, escolhido pelo Prefeito, o membro da Comissão que estiver na condição de candidato habilitado à progressão ou à promoção.

Art. 43. Os membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional poderão ser mantidos por no máximo 6 (seis) anos, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados neste capítulo, não

cabendo a indicação dos membros que compuseram a comissão no exercício anterior.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimento, proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste capítulo.

Art. 44. A Comissão reunir-se-á:

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

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

III - para verificar e propor solução para situações de conflito funcional no processo de avaliação de desempenho, bem como indicar as necessidades de capacitação e desenvolvimento de servidores, de acordo com a apuração dos resultados do processo;

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

V - extraordinariamente, quando for necessário, cabendo a convocação ao presidente da comissão.

Parágrafo único. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto.

CAPÍTULO VIII DOS VENCIMENTOS, SUBSÍDIOS E REMUNERAÇÃO

Art. 45. Os vencimentos ou os subsídios dos servidores públicos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, desde que não ultrapassem os limites da despesa com pessoal previstas na Lei Complementar Federal nº 101/2000.

§ 1º. Os vencimentos com base na UPV – Unidade Padrão de Vencimentos e os subsídios dos cargos públicos da Administração Direta e Indireta do Poder

Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim serão reajustados anualmente, no mês de maio e corrigidos com base no índice do INPC do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE do exercício anterior, de forma a lhe preservar o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º. Os vencimentos ou os subsídios dos cargos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 46. Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim estão hierarquizados por classes de subsídios no Anexo IV desta Lei.

§ 1º. A cada classe corresponde uma faixa de subsídios, conforme as Tabelas constantes do Anexo V e VIII desta Lei.

§ 2º. O aumento do vencimento e do subsídio respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e as referências.

CAPÍTULO IX DA LOTAÇÃO

Art. 47. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim.

Art. 48. O Secretário Municipal de Administração, em cooperação com os demais dirigentes dos órgãos municipais, procederá, anualmente, a análise da lotação de servidores de todas as unidades da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim.

Parágrafo único. Partindo das conclusões da análise referida no *caput* deste artigo e considerando os programas de trabalho a executar, o Secretário Municipal de Administração apresentará, ao Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim, proposta de lotação geral de todos os servidores, da qual deverão constar:

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

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

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

Art. 49. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia avaliação junto ao Secretário Municipal de Administração ou a quem este designar, para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse público, o Secretário Municipal de Administração ou a quem este designar poderá alterar a lotação do servidor *ex-officio* ou a pedido do servidor, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento ou subsídio.

CAPÍTULO X DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 50. Novos cargos poderão ser incorporados ao Quadro Permanente de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim, observadas as disposições deste capítulo.

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

Art. 51. As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novos cargos.

Parágrafo único. Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

I - denominação dos cargos;

II - descrição das atribuições e requisitos de instrução e experiência para o provimento;

III - justificativa de sua criação;

IV - quantitativo dos cargos;

V - Grupo, classe, nível e referência.

Art. 52. Caberá ao Secretário Municipal de Administração analisar a proposta e verificar:

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

II - se foi feita a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício corrente e nos dois exercícios subsequentes;

III - se existe a declaração do ordenador da despesa de que o aumento da despesa consta do orçamento, está prevista na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e guarda conformidade com o plano plurianual;

IV - se suas atribuições previstas para o novo cargo estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

CAPÍTULO XI DA CAPACITAÇÃO

Art. 53. A Administração Direta do Poder Executivo Municipal deverá instituir, como atividade permanente, a capacitação, qualificação e aperfeiçoamento de seus servidores, tendo como objetivos:

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

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

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

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

Art. 54. Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim;

II - de aperfeiçoamento, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o

permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

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

Art. 55. Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pela Administração Direta do Poder Executivo Municipal:

I - com a utilização de monitores locais;

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

III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas;

IV - mediante convênios com outras entidades.

Art. 56. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

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

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

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

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

Art. 57. A Secretaria Municipal de Administração, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação e treinamento.

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

Art. 58. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com suas equipes atividades de desenvolvimento de competências e treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

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

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

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

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

CAPÍTULO XII DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 59. Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo e aos empregados públicos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I e II desta Lei, cujas atribuições sejam da mesma natureza, mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos para os quais fizeram concurso público, observadas as disposições deste capítulo.

Art. 60. Para fins de enquadramento na Tabela de Subsídios será considerada a classe e o padrão/referência em que o servidor estiver na data de 20 de dezembro de 2019.

§ 1º. Ao servidor que tenha ingressado no serviço público da Administração Direta do Município de Cachoeiro de Itapemirim, por concurso público, em cargo distinto do que ocupa na vigência desta Lei, desde que não tenha ocorrido descontinuidade do vínculo estatutário, e que não tenha sido avaliado em algum período, será garantida a progressão horizontal de uma referência para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo anteriormente ocupado, para fins de enquadramento ora previsto.

§ 2º. Ao servidor que tenha ingressado no serviço público da Administração Direta do Município de Cachoeiro de Itapemirim, por concurso público, em cargo distinto do que ocupa na vigência desta Lei, desde que não tenha ocorrido descontinuidade do vínculo estatutário, será garantida a progressão horizontal de uma referência para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo anteriormente ocupado, desde que conste a concessão da

promoção horizontal com ato administrativo da época, para fins de enquadramento ora previsto.

§ 3º. Ao servidor que venha a ser nomeado para cargo público distinto do que ocupa na vigência desta Lei, após aprovação em concurso público e cumprido o estágio probatório, fará jus aos parágrafos anteriores deste artigo para efeito de novo enquadramento, aplicando-se o artigo 63 desta Lei, garantido o aproveitamento da referência e nível em que se encontrava no cargo anterior, com efeitos a partir da data de requerimento do servidor devidamente protocolado.

Art. 61. Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em comissão, em desvio de função, em substituição ou em acumulação ilegal.

Art. 62. A Tabela de Subsídios prevista no Anexo V e VIII desta Lei é composta por Grupo, Classe, Nível e Referência, constantes nos Anexos I e II, nos quais se dará o enquadramento do servidor.

Art. 63. O enquadramento dos servidores na Tabela de Subsídios prevista no Anexo V desta Lei, será realizado considerando as seguintes normas:

I – os servidores que estiverem posicionados da referência A até H serão enquadrados no nível I da respectiva classe, prevista para seu cargo e carreira;

II – os servidores que estiverem posicionados da referência I até M serão enquadrados no nível II da respectiva classe, prevista para seu cargo e carreira;

III – os servidores que estiverem posicionados na referência N até R serão enquadrados no nível III da respectiva classe, caso existente, para seu cargo e carreira.

§ 1º. Para fins de enquadramento considerar-se-á todas as verbas com incidência de contribuição previdenciária obrigatória ao Regime Próprio de Previdência Social e o Regime Geral de Previdência Social, *excetuando-se as percebidas em caráter temporário, tais como adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional de risco de vida, horas extras, substituições diversas, carga horária especial, abono, indenização, gratificações para compor banca, comissões, participação em escala especial, participação em programas específicos na Municipalidade, por desempenho de função gratificada e cargo comissionado/função de confiança.*

§ 2º. Não havendo coincidência de subsídios, o servidor ocupará a referência horizontal imediatamente subsequente, mais próxima do valor do vencimento percebido no momento do enquadramento.

§ 3º. Se na última referência de subsídio de que trata § 2º deste artigo ainda permanecer a impossibilidade de se encontrar valor coincidente ou imediatamente superior ao vencimento percebido pelo servidor, este será

enquadrado no nível de subsídio seguinte, e assim por diante, até que se encontre a referência com valor coincidente ou imediatamente superior;

§ 4º. Não sendo encontrado referência de subsídio coincidente ou imediatamente superior ao vencimento percebido pelo servidor em nenhuma faixa de níveis, este será enquadrado na última referência do último nível permitido para o cargo, e receberá uma Diferença Pessoal de Irredutibilidade Salarial - DPIS.

§ 5º. O reajuste anual da Tabela de Subsídios, previsto no § 1º do art. 45 desta Lei, implicará, também, no reajuste da DPIS no mesmo índice.

Art. 64. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

Art. 65. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados, sob a forma de listas nominais, através de decreto do Chefe do Executivo Municipal e publicados na forma oficial, até 90 (noventa) dias a partir de 20 de dezembro de 2019, de acordo com o disposto neste capítulo.

Art. 66. O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir à Comissão de Enquadramento petição de revisão, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. A Comissão de Enquadramento a que se refere o art. 67 desta Lei deverá decidir sobre o requerido, nos 60 (sessenta) dias que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

§ 2º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão da Comissão deverá ser encaminhada ao chefe do Poder Executivo no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo fixado no § 1º deste artigo, para publicação retificadora na forma do artigo 65 desta lei, e os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos à data em que o servidor fez jus ao enquadramento.

Art. 67. O Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim designará Comissão de Enquadramento constituída por 5 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração.

Art. 68. Caberá à Comissão de Enquadramento encaminhar os atos coletivos de enquadramento ao Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de opção do servidor.

Parágrafo único. Para cumprir o disposto neste artigo a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 69. Fica vedada a disponibilidade de vagas para preenchimento através de Concursos Públicos, dos cargos constantes no Quadro Suplementar do Anexo II desta Lei.

Art. 70. A Progressão Horizontal prevista no Capítulo IV e a Promoção Vertical prevista no Capítulo V desta Lei serão extensivas aos servidores ocupantes dos cargos constantes do Quadro Suplementar estabelecido no Anexo II.

Parágrafo único. O servidor fará jus à promoção e progressão após a devida homologação, por decreto do Chefe do Poder Executivo, para fins de estabilidade no serviço público municipal, nos termos da Constituição Federal de 1988 e Emenda Constitucional nº 19/1998.

Art. 71. O servidor que no tempo da vigência desta Lei tenha completado o período para avaliação bienal, nos termos da Lei nº 6.095/2008, quando vigente, faz jus a avaliação para efeito de enquadramento na Tabela de Subsídios do Anexo V da presente Lei.

Art. 72. Os servidores estabilizados pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias serão enquadrados na Parte Suplementar do Quadro de Pessoal, previsto no Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. Os servidores não estáveis, com vinculação funcional pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, serão enquadrados na Parte Suplementar do Quadro de Pessoal, previsto no Anexo II desta Lei.

Art. 73. Os cargos de provimento em comissão e as funções de confiança ou gratificadas são os previstos em lei específica.

Art. 74. As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento vigente e nos próximos a serem aprovados, suplementadas se necessário de acordo com autorização legislativa.

Art. 75. Até 180 (cento e oitenta) dias a contar da publicação desta Lei, o Chefe do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim, por ato próprio, regulamentará a progressão e a promoção previstas nos Capítulos IV e V desta Lei.

Art. 76. Aplica-se aos professores estatutários e celetistas deste Município as regras contidas nesta Lei, exceto o que consta no artigo 23 da presente Lei.

Art. 77. Aplicam-se as normas desta Lei, no que couber, aos servidores do Executivo Municipal aposentados, assim como aos pensionistas e dependentes dos ex-servidores, em idêntica condição, desde que abrangidos pelo disposto no artigo 7º da Emenda Constitucional nº 41 de 19 de dezembro de 2003, com os mesmos critérios utilizados para os servidores em atividade, ocorrendo o seu enquadramento na Tabela de Subsídios do Anexo V desta Lei ou na Tabela de Vencimentos da Lei nº 6.095/2008, conforme opção.

Art. 78. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VIII que a acompanham.

Art. 79. Aplica-se a partir de 1º de março de 2020 os valores constantes da tabela de subsídios do Anexo VIII desta Lei.

Art. 80. Excepcionalmente, no exercício de 2020, a data base de que trata o § 1º, do artigo 45, será no mês de setembro.

Art. 81. Fica reajustado a partir de 1º de setembro de 2020, em 3,43% (três vírgula quarenta e três por cento), os subsídios e/ou vencimentos dos servidores ocupantes do cargo efetivo, celetista, comissionado e temporário, da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município de Cachoeiro de Itapemirim, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.

Art. 82. Fica alterado o percentual previsto no § 1º do art. 142 da Lei nº 4009, de 20/12/1994, para 3% (três por cento) por quinquênio, com limitação de percepção de 7 (sete), assim como o percentual previsto no art. 148 da mesma Lei, para 10% (dez por cento) por decênio, com limitação de percepção de 3 (três), para os cálculos efetuados sobre o vencimento do cargo efetivo.

Parágrafo único. Este artigo não se aplica aos servidores de carreira do quadro de pessoal do Poder Legislativo, Instituto de Previdência do Município de Cachoeiro de Itapemirim e Agência Municipal de Regulação dos Serviços Públicos Delegados de Cachoeiro de Itapemirim.

Art. 83. Ficam revogadas, a partir de 21 de dezembro de 2019, todas as disposições em contrário, em especial, § 9º do artigo 28, o inciso V do artigo 135 e o artigo 144 da Lei nº 4.009 de 20 de dezembro de 1994; Lei 4.624 de 11 de agosto de 1998; Lei 4.818 de 24 de agosto de 1999; Lei nº 4.995 de 19 de maio de 2000; Lei nº 5.135 de 13 de fevereiro de 2001; artigo 30 da Lei nº 5.917, de 21 de dezembro de 2006; Lei nº 6.000 de 17 de agosto de 2007; Artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 10, 11, 12, 13, 14 e 15 da Lei nº 6.024 de 17 de outubro de 2007; artigos 1º ao 13 e os artigos 15 ao 57 da Lei 6.095/2008, permanecendo integralmente vigente, para todos os efeitos, o artigo 14 da Lei 6.095/2008, bem

como os anexos III e IV da referida lei; Lei nº 6.630 de 29 de março de 2012; Lei nº 7.116 de 26 de novembro de 2014 e Lei nº 7.538 de 28 de dezembro de 2017.

Art. 84. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Cachoeiro de Itapemirim, 05 de agosto de 2019.

VICTOR DA SILVA COELHO
Prefeito Municipal

MENSAGEM

Exmo. Sr. Alexon Soares Cipriano
Presidente da Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim

Exma. Sra. Vereadora e Exmos. Srs. Vereadores

Tenho a honra de submeter a essa elevada e augusta Casa de Leis o Projeto de Lei do Plano de Cargos, Carreiras, Subsídios e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, objetivando a adequar a remuneração

mensal dos valorosos servidores e empregados públicos municipais que laboram nas diversas Secretarias Municipais, adequar as exigências que norteiam os princípios da Administração Pública, esculpidos na Constituição Federal de 1988, e, por fim, renovar os quadros de servidores públicos com a edição de concurso público com salários compatíveis praticados no mercado de trabalho atraindo, assim, profissionais de alto conhecimento para melhor atender a população de Cachoeiro de Itapemirim.

O presente Projeto de Lei demorou a ser protocolado nesse colendo Poder Legislativo para apreciação dos edis, pois o último Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos foi realizado no ano de 2007, assim como o último grande concurso público ofertado pela Prefeitura e daquela data para cá, foram realizados pequenos reajustes, porém com a realidade econômica do nosso país os reajustes para algumas classes de servidores os contemplavam e outras não e com o passar dos anos isso foi se agravando, ao ponto de que, atualmente, nos termos da Lei Municipal nº 7.216, de 26/6/2015 e os anexos III e IV, a Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim faz, até a presente data a complementação salarial de muitas classes do pessoal civil e do magistério.

Em todas minhas manifestações públicas falo e repito: “não vou olhar para o retrovisor”, mas se não foi feito é devido a impedimentos legais, dentre elas a Lei Complementar nº 101, de 4/5/2000, que estabeleceu normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, tendo uma seção específica para despesas com pessoal, diante dessa situação, aumento da demanda de serviços que a população de Cachoeiro de Itapemirim precisa para ter uma qualidade de vida cada vez melhor em todas as áreas, não saía de minha mente como Chefe do Poder Executivo, os meus valorosos servidores e empregados públicos municipais que também merecem o respeito e o reconhecimento dos serviços prestados.

Mediante a questão legal, imposta por Lei Federal, e a necessidade de valorizar no primeiro ano de mandato constituí uma Comissão Especial para tratar do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim e com um olhar de renovação das práticas de progressão que, no presente texto do Projeto de Lei, ora protocolado nessa Assembleia Legislativa Municipal, com a contratação do IBAM – Instituto Brasileiro de Administração Municipal – para assessorar um trabalho dessa monta. Mas, novamente, nos esbarramos com problemas voltados à economia municipal, pois o Prefeito quer promover melhoria salarial para todos os servidores, mas além do impedimento legal, vi-me impedido de fazer tal melhoria, por conta da queda da arrecadação.

Após diversas reuniões com os Secretários Municipais, a Administração Pública Municipal fez o dever de casa no sentido de ordenar as contas, realizar os ajustes necessários, inclusive com troca do sistema de informática da Prefeitura nos âmbitos da Secretaria Municipal de Fazenda, na Secretaria Municipal de Administração (Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos), além de demais

encaminhamentos de Projetos de Leis a essa Edilidade, vencemos juntos essa batalha diária de uma guerra de qualquer município brasileiro, com o apoio dessa Câmara Municipal.

Mesmo assim, vencido o ano de 2017, chegamos ao ano de 2018 com outra preocupação que já tínhamos ciência, nesse ano, a maioria dos servidores públicos municipais (estatutários) fizeram jus a vantagens pessoais permanentes, dispostas no Estatuto, o que elevou a folha de pagamento em R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) ano. Diante desse quadro, ficaria inviável a implantação e implementação do Plano de Cargos e Salários que vinha sendo discutido com o IBAM em diversas reuniões internas, que envolveu Secretariado, Censo com os servidores a respeito do Plano e demais ações que envolvem esse projeto.

Para tanto, a Administração Pública Municipal encaminhou a essa egrégia Casa de Leis, no mês de fevereiro/2018, o Projeto de Lei com o Programa de Desligamento Voluntário – PDV – com a destinação de R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais) para desoneração da folha de pagamento, tendo a adesão no primeiro momento de 96 (noventa e seis) empregados públicos municipais (celetistas). E, novamente, em julho/2018, contamos com o apoio dessa digna Casa de Leis com a aprovação da criação do Programa de Aposentadoria Voluntária – PAI – e, com o sucesso do PDV, a criação do Programa de Desligamento Voluntário 2 – PDV 2.

Portanto, foram ações, que concomitantemente, com o trabalho desenvolvido com o IBAM, que a Administração Pública Municipal tomou para desonerar a folha de pagamento.

Com o avançar das reuniões e demais ações, no dia 20 de setembro de 2018, o IBAM entregou a proposta do Plano de Cargos e Salários da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, para apreciação da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, sendo encaminhado uma cópia para Procuradoria Geral do Município e outra para o Instituto de Previdência do Município de Cachoeiro de Itapemirim, haja vista, que existem servidores públicos municipais que foram aposentados com direito a paridade, nos termos das Emendas Constitucionais vigentes.

Novamente, após diversas reuniões e acertos internos, foi possível no fim do ano de 2018, apresentar a todas as categorias, através de reuniões intermediadas pelo Secretário Municipal de Governo, o Plano de Cargos e Salários, sendo que os apontamentos foram anotados e descontentamentos ouvidos. Portanto, nada foi desprezado e tudo foi muito estudado para chegarmos neste ponto de protocolar o Plano de Cargos, Carreiras, Subsídios e Vencimentos nesta valorosa Vereança.

Por fim, o presente Projeto de Lei caracteriza-se por fortalecer em seu teor a valorização dos servidores e empregados públicos municipais e a organização do Serviço Público, em tempos de atendimentos a regras específicas na área de pessoal e a fiscalização em tempo real, via Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (cidadES) e, em breve pelo eSocial do Governo Federal, para, em breve, lançar Edital de Concurso Público dando assim continuidade das atividades da Administração Pública Municipal.

Na expectativa de podermos contar com a costumeira atenção dispensada aos pleitos da população de Cachoeiro de Itapemirim, sobretudo, dos servidores e empregados públicos municipais e, maiormente, pelo elevado espírito público que preside as decisões dessa Casa de Leis, requeiro à V.Exa. e dos ilustres Pares, que nos assegurem uma célere tramitação e aprovação do presente Projeto de Lei, pelo que antecipadamente agradeço.

Atenciosamente,

VICTOR DA SILVA COELHO
Prefeito Municipal

Cachoeiro de Itapemirim, 05 de agosto de 2019.

OF/GAP/Nº 338/2019

Exmº. Sr.
ALEXON SOARES CIPRIANO

Presidente da Câmara Municipal
Nesta

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando, em anexo, Projeto de Lei Substitutivo nº 015/2019
(*PL 52/2019 - nº da CMCI*) para apreciação dessa Douta Câmara Municipal.

Atenciosamente,

VICTOR DA SILVA COELHO
Prefeito Municipal