

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO E ADJUDICAÇÃO

HOMOLOGO o procedimento licitatório realizado através da modalidade de **Tomada de Preços nº. 022/2012** e **ADJUDICO** o item do objeto licitado à firma:

IGA CONSTRUTORA LTDA., pelo valor total de R\$ 753.909,17 (setecentos e cinquenta e três mil, novecentos e nove reais e dezessete centavos).

OBJETO: Contratação de Empresa para Realização de Obra de Construção da Unidade de Saúde da Família – Rua Miguel Dias Jaques - Bairro Teixeira Leite - Cachoeiro de Itapemirim/ES.

Cachoeiro de Itapemirim/ES, 13 de novembro de 2012.

LUCIANO MARCOS DILLEM

Presidente da Comissão Municipal de Licitação

CARLOS ROBERTO CASTEGLIONE DIAS

Prefeito Municipal

IPACI

**EXTRATO DE PRIMEIRO ADITIVO CONVÊNIO -
IPACI**

Ano Processo:	2012
Nº Processo:	44138
Ano Convênio	2011
Convênio Originário	001/2011
Aditamento	Primeiro Aditamento ao Convênio 001/2011
Objeto:	Retificar item 8.3 da cláusula 8ª do contrato 001/2011
Data assinatura:	22.11.2012
Valor do aditivo	Sem ônus
Contratante	Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Cachoeiro de Itapemirim
Contratado	Caixa Econômica Federal
Previsão de Prorrogação:	Sim

ATOS DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

LEI Nº 6718/2012

Republicada para incluir o anexo

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS INTEGRANTES DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, PROMULGA a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira dos servidores públicos municipais integrantes do Quadro de Cargos da Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim.

Art. 2º - Considera-se cargo público aquele composto por um conjunto de atribuições, atividades e responsabilidades cometidas ao servidor, criados por lei, com denominação própria, quantidade especificada e pagamento pelo Erário Municipal.

Art. 3º - O Quadro de Cargos é aquele que envolve a sistematização dos cargos voltados para a prática das atribuições relativas à execução de atividades administrativas e organizacionais da Câmara Municipal, compreendendo planejamento, organização, execução, fiscalização, coordenação e controles de natureza estratégica e operacional, aplicáveis no âmbito interno da Câmara Municipal.

Art. 4º - É considerado servidor público municipal o servidor cuja relação funcional com a Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim é regida pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais do Município de Cachoeiro de Itapemirim, sendo ocupante de cargo público com vínculo efetivo com a Municipalidade.

CAPÍTULO II

DAS ESPECIFICAÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AO PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

Art. 5º - Para os fins de aplicação do Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira aprovado por esta Lei, devem ser utilizados os conceitos gerais constantes dos incisos deste Artigo:

I. Cargo - é o conjunto de atribuições, atividades, tarefas, responsabilidades, funções e demais atributos inerentes à sua natureza, organizados de forma a cumprir objetivos mediante

a utilização de informações, tecnologias, relacionamentos e articulações que contribuam para o cumprimento da missão da Câmara Municipal junto à sociedade;

II. Grupo Salarial - é a entidade que define a classificação salarial dos cargos, observados requisitos básicos como o nível de instrução formal exigido para a sua ocupação e a experiência profissional prática de cada cargo;

III. Classe – é a entidade que subdivide a classificação salarial dos cargos, observados a natureza e as consequências das atividades desempenhadas e as competências;

IV. Nível - é o símbolo indicativo, numérico, escalonado de I a IV e grau de habilitação específica exigida para o desempenho das atribuições do cargo, com o correspondente valor de remuneração na Tabela de Vencimentos;

V. Referência/Padrão - é a subdivisão do grupo salarial, classe e nível de enquadramento do cargo, com designação alfabética de A a R, e que corresponde a posições e valores de vencimentos específicos;

VI. Amplitude do Grupo Salarial - é a faixa de vencimentos que corresponde ao enquadramento do cargo, disposta em padrões de vencimentos básicos, progressivos, por onde pode evoluir o servidor pelos critérios de promoção horizontal previstos nesta Lei;

VII. Promoção Horizontal – É a elevação do servidor à referência/padrão imediatamente superior, no mesmo cargo, classe e nível a que pertence.

VIII. Promoção Vertical – É a passagem de uma classe para a imediatamente superior, dentro do mesmo cargo.

IX. Grupo Ocupacional – Conjunto de cargos que se referem as atividades correlatas ou da mesma natureza de trabalho.

X. Quadro de Cargos - é o conjunto correlacionado de cargos a partir da sua natureza, objetivos, legislação, atribuições, atividades, responsabilidades, relacionamentos, serviços finais prestados e demais especificidades que justificam tratamento geral e diferenciado no âmbito da Câmara Municipal.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

Art. 6º- A Estrutura do Quadro de Cargos relativos ao Poder Legislativo Municipal constitui-se dos Grupos Ocupacionais:

I. Grupo Ocupacional Nível Superior – compreende os cargos a que são inerentes as atividades relacionadas com serviços de assessoramento, execução, supervisão e para os quais são exigidos habilitação legal e formação profissional de nível superior, e que consta do Anexo I desta Lei;

II. Grupo Ocupacional Apoio Técnico Administrativo – compreende os cargos a que são inerentes as atividades de nível

médio principais e auxiliares, relacionados com o serviços de natureza técnica e administrativa, e que consta do Anexo I desta Lei;

III. Grupo Ocupacional Serventia, Auxiliar, Limpeza e Conservação – compreende os cargos a que são inerentes atividades de nível fundamental a médio, auxiliares, relacionados com os serviços gerais, limpeza e conservação, e que consta do Anexo I desta Lei.

Art. 7º – Os cargos dos Grupos Ocupacionais da Estrutura do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal são subdivididos em Classes e, para cada classe, estabelecidos níveis e conseqüentemente as respectivas referências/padrão.

Art. 8º – Para a classificação dos cargos constantes deste Plano e respectivos vencimentos, são estabelecidos:

I. Os cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior subdividem-se nas Classes Trainee, Júnior, Pleno e Sênior.

II. Os cargos do Grupo Ocupacional Apoio Técnico Administrativo subdividem-se nas Classes Júnior, Pleno e Sênior.

III. Os cargos do Grupo Ocupacional Serventia, Limpeza e Conservação subdividem-se nas Classes Júnior, Pleno e Sênior.

IV. Níveis Salariais escalona-se de I a IV nos cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior e de I a III nos demais Grupos Ocupacionais.

Art. 9º – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior serão:

Trainee – Ensino Superior completo;

Júnior – 03 (três) anos de efetivo exercício funcional neste Legislativo ;

Pleno – 06 (seis) anos de efetivo exercício funcional neste Legislativo com comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com um total mínimo de 180 horas;

Sênior – 15 (quinze) anos de efetivo exercício neste Legislativo com comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com um total mínimo de 360 horas.

Art. 10 – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Apoio Técnico Administrativo serão:

Júnior – Ensino Médio completo;

Pleno – 07 (sete) anos de efetivo exercício neste Legislativo com comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 180 horas, ou 06 (seis) anos de efetivo exercício neste Legislativo com conclusão do Ensino Superior em Entidades reconhecidas pelo MEC e cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 90 horas;

Sênior – 15 (quinze) anos de efetivo exercício neste Legislativo com comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 360 horas.

Art. 11 – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Serventia, Auxiliar, Limpeza e Conservação serão:

- I. Júnior – Escolaridade conforme exigência no Edital do concurso público;
- II. Pleno – 08 (oito) anos de efetivo exercício no Legislativo com comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 180 horas, ou 07 (sete) anos de efetivo exercício no Legislativo com conclusão do Ensino Superior em Entidades reconhecidas pelo MEC e cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 90 horas;
- III. Sênior – 16 (dezesesseis) anos de efetivo exercício neste Legislativo Municipal.

Art. 12 - A tabela de classificação dos cargos com os respectivos Grupos Ocupacionais, classes, níveis, referência, está constante no Anexo I desta Lei.

Art. 13 – A jornada de trabalho dos servidores constantes deste Plano de Cargos será de 06 (seis) horas diárias divididos em 02 (dois) turnos contínuos , de segunda a sexta-feira.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE VENCIMENTO

Art. 14 - Fica definida como base para a fixação dos vencimentos dos servidores Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim a Unidade Referencial Padrão de Vencimentos (URPV's), cujo valor unitário equivale a R\$ 23,55 (vinte e três reais e cinquenta e cinco centavos).

§ 1º O quantitativo de URPV's para cada cargo de carreira pertencente aos Quadros de Cargos da Câmara Municipal é o constante na tabela de vencimentos fixados no anexo I desta Lei.

§ 2º O valor da Unidade Padrão de Vencimentos (URPV's) será corrigida, anualmente, por meio de Lei Municipal, de iniciativa do Presidente da Câmara Municipal, conforme estabelece o art. 37, X, da Constituição Federal/88, observado como parâmetro mínimo de correção a inflação anual acumulada no período, medida com base no índice IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou na ausência deste, por aquele que vier a substituí-lo, tendo como data-base para a referida correção o mês de janeiro de cada ano;

§ 3º A aplicação da correção de que trata o parágrafo anterior respeitará os limites de gastos com pessoal exigidos pela Lei Complementar nº 101/2000 – (Lei de Responsabilidade Fiscal), devendo o mesmo, caso necessário, sofrer redução de seu valor até aquele permitido por lei.

CAPÍTULO V

DA DINÂMICA DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

Seção I

DO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 15 - O ingresso no Serviço Público Municipal dar-se-á no

padrão inicial do grupo salarial, classe e nível de enquadramento do cargo, por concurso público de provas ou de provas e títulos, definidos em função da natureza do cargo e das atividades a serem desempenhadas, conforme constar no edital específico do concurso.

Art. 16 - Os editais de concurso público de provas ou de provas e títulos devem conter obrigatoriamente:

- I. a indicação do cargo e as atividades a serem desempenhadas, objeto do concurso, assim como o regime jurídico da relação funcional com a Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim;
 - 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;
 - IV. definição da natureza e a descrição das atividades centrais do cargo;
 - V. o local, o período e o horário para realização das inscrições, assim como os documentos a serem exigidos do candidato;
 - VI. as provas a serem exigidas dos candidatos;
 - VII. os conteúdos a serem exigidos em cada prova;
 - VIII. 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;
 - IX. as provas práticas que forem exigidas de acordo com a natureza do cargo e as atividades a serem executadas;
 - X. o prazo de validade do concurso;
 - XI. os títulos a serem considerados, se for o caso, com a tabela de pontuação correspondente;
 - XII. demais condições que sejam necessárias ao cumprimento dos objetivos do concurso público de provas ou de provas e títulos.
- Art. 17 - 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 exigidas pela Administração Pública Municipal.

Seção II

DA PROMOÇÃO HORIZONTAL E DA PROMOÇÃO VERTICAL DOS SERVIDORES

Art. 18 - Considera-se promoção horizontal a elevação do servidor para a referência/padrão imediatamente superior do grupo ocupacional, classe e nível de enquadramento do cargo ocupado.

Art. 19 - A promoção horizontal dar-se-á em intervalos de 2 (dois) anos de serviço efetivo prestado no cargo pelo servidor à Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim e após avaliação de desempenho no cargo, classificados em padrões com a designação alfabética de A a R, sendo assim definidos:

- I. De A a I: Promoção horizontal será concedida, respeitado os intervalos de 02 (dois) anos entre as letras, no percentual de 5% (cinco por cento) de acréscimo no salário-base, observados os

demais critérios estabelecidos em Lei para fazer jus à referida promoção.

II. De J a R: Promoção horizontal será concedida, respeitado os intervalos de 02 (dois) anos entre as letras, no percentual de 3% (três por cento) de acréscimo no salário-base, observados os demais critérios estabelecidos em Lei para fazer jus à referida promoção.

Art. 20 - Na avaliação de desempenho para fins de promoção horizontal serão analisadas a aptidão e capacidade do servidor, observados os seguintes fatores:

- I. idoneidade moral;
- II. assiduidade;
- III. disciplina;
- IV. eficiência;
- V. iniciativa;
- VI. produtividade;
- VII. responsabilidade.

§ 1º - A avaliação de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

§ 2º - A avaliação será realizada por uma comissão composta por três servidores estáveis, sendo no mínimo um servidor de nível hierárquico não inferior ao do avaliado.

§ 3º - Do resultado da avaliação de desempenho caberá pedido de reconsideração à autoridade homologadora, sendo esta, o Presidente da Câmara Municipal.

§ 4º - Será avaliado somente o tempo de efetivo exercício do servidor.

§ 5º - O servidor que interromper o interstício entre as promoções para gozar licença para o trato de interesses particulares terá desconsiderado tempo de serviço compreendido entre a última promoção e o início da licença.

Art. 21 - A transição do sistema anterior de promoção para o sistema aprovado por esta Lei, deve ser realizada dando sequência na contagem de meses já trabalhados pelo servidor desde a última promoção horizontal percebida.

Art. 22 – Considera-se promoção vertical a elevação do servidor para a classe imediatamente superior do cargo ocupado.

§ 1º – Será promovido verticalmente o servidor desde que atendidos os requisitos exigidos nos arts. 9º e 10 desta Lei.

Art. 23 – A promoção horizontal e a vertical serão homologadas por meio de Decreto Legislativo, de iniciativa do Presidente da Câmara Municipal.

CAPÍTULO VI

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 24 - Considera-se enquadramento do servidor a definição da sua condição funcional individual e específica em termos de

identificação do padrão relativo ao vencimento básico, nos termos da sua classificação.

Art. 25 - O padrão de vencimento básico do servidor deve ser identificado de acordo com o tempo de serviço prestado exclusivamente à Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, com observância dos critérios definidos nesta Lei.

Art. 26 - O enquadramento da condição funcional individual e específica do servidor, 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 constante dos incisos deste artigo:

I. até 2 (dois) anos de serviço: PADRÃO A;

II. de 2 (dois) anos e 1 (um) dia a 4 (quatro) anos de serviço: PADRÃO B;

III. de 4 (quatro) anos e 1 (um) dia a 6 (seis) anos de serviço: PADRÃO C;

IV. de 6 (seis) anos e 1 (um) dia a 8 (oito) anos de serviço: PADRÃO D;

V. de 8 (oito) anos e 1 (um) dia a 10 (dez) anos de serviço: PADRÃO E;

VI. de 10 (dez) anos e 1 (um) dia a 12 (doze) anos de serviço: PADRÃO F;

VII. de 12 (doze) anos e 1 (um) dia a 14 (quatorze) anos de serviço: PADRÃO G;

VIII. de 14 (quatorze) anos e 1 (um) dia a 16 (dezesesseis) anos de serviço: PADRÃO H;

IX. de 16 (dezesesseis) anos e 1 (um) dia a 18 (dezoito) anos: PADRÃO I;

X. de 18 (dezoito) anos e 1 (um) dia a 20 (vinte) anos: PADRÃO J;

XI. de 20 (vinte) anos e 1 (um) dia a 22 (vinte e dois) anos: PADRÃO K;

XII. acima de 22 (vinte e dois) anos e 1 (um) dia a 24 (vinte e quatro) anos: PADRÃO L;

XIII. acima de 24 (vinte e quatro) anos e 1 (um) dia a 26 (vinte e seis) anos: PADRÃO M;

XIV. acima de 26 (vinte e seis) anos e 1 (um) dia a 28 (vinte e oito) anos: PADRÃO N;

XV. acima de 28 (vinte e oito) anos e 1 (um) dia a 30 (trinta) anos: PADRÃO O;

XVI. acima de 30 (trinta) anos e 1 (um) dia a 32 (trinta e dois) anos: PADRÃO P;

XVII. acima de 32 (trinta e dois) anos e 1 (um) dia a 34 (trinta e quatro) anos: PADRÃO Q;

XVIII. acima de 34 (trinta e quatro) anos e 1 (um) dia a 36 (trinta e seis) anos: PADRÃO R.

Art. 27 - Na contagem do tempo de serviço, para os fins de enquadramento do servidor na situação aprovada por esta Lei, devem ser considerados os mesmos critérios que foram observados para a realização das promoções horizontais verificadas na situação

anterior.

Art. 28 - O tempo de serviço a ser apurado para a identificação do padrão de vencimento básico do servidor, deve ser computado até a data de aprovação desta Lei.

§ 1º O tempo de serviço a ser considerado para os fins de enquadramento deve ser aquele prestado exclusivamente na Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim.

CAPÍTULO VII

DA GRATIFICAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO ACADÊMICA

Art. 29 - A gratificação de especialização acadêmica a ser concedida a todos os servidores integrantes desta Lei, passa a ser concedida, a partir da vigência desta Lei, em caráter permanente, conforme o que consta dos incisos deste Artigo:

I. 10% (dez por cento) para os cursos de pós-graduação lato sensu, com no mínimo 360(trezentos e sessenta horas) e monografia aprovada;

II. 15% (quinze por cento) para os cursos de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado, com dissertação aprovada;

III. 20% (vinte por cento) para os cursos de pós-graduação stricto sensu, em nível de doutorado, com tese aprovada.

§ 1º Para obtenção da gratificação de que trata o caput deste Artigo, o servidor interessado deverá protocolar o seu requerimento junto ao protocolo geral desta Câmara Municipal, anexando cópia autenticada do certificado de conclusão dos cursos, devidamente registrados, a que se referem os incisos I, II e III;

§ 2º Após o cumprimento do parágrafo anterior e a devida análise da documentação apresentada, a gratificação estabelecida neste artigo será automática, devendo a Unidade de Recursos Humanos desta Câmara Municipal providenciar os atos necessários para a sua concessão pelo Presidente da Câmara Municipal;

§ 3º Fica mantido o direito à percepção da gratificação de especialização acadêmica aos servidores que já estejam percebendo, nas mesmas condições anteriormente autorizadas, inclusive àqueles que já estavam matriculados em cursos de pós-graduação ou já tinham concluído cursos de pós-graduação, até o limite de 03(três) anos e já pertenciam ao quadro de servidores.

§ 4º É vedada a percepção cumulativa da gratificação de especialização acadêmica no mesmo nível, sendo autorizado a percepção cumulativa em níveis diferentes.

CAPÍTULO VIII

DA BONIFICAÇÃO ESPECIAL DE INCENTIVO AOS ESTUDOS

Art. 30 - A Bonificação Especial de Incentivo aos Estudos será concedida ao servidor, em uma única parcela, nas condições a seguir:

Bônus no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do cargo no Grupo Ocupacional / Classe A / Nível I/

Padrão A, para o servidor que concluir, a partir da data de 01 de janeiro de 2011, o Ensino Fundamental Completo, sendo vedada a sua concessão aos que já possuíam a referida escolaridade naquela data;

Bônus no percentual de 35% (trinta e cinco por cento) do vencimento do cargo no Grupo Ocupacional/ Classe A / Nível I/ Padrão A, para o servidor que concluir, a partir da data de 01 de janeiro de 2011, o Ensino Médio Completo, sendo vedada a sua concessão aos que já possuíam a referida escolaridade naquela data;

III. Bônus no percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do vencimento do cargo no Grupo Ocupacional/ Classe A / Nível I/ Padrão A, para o servidor que concluir, a partir da data de 01 de janeiro de 2011, o Ensino Superior, sendo vedada a sua concessão aos que já possuíam a referida escolaridade naquela data.

§ 1º A bonificação de que trata o caput deste artigo deverá ser requerida por escrito pelo servidor municipal através do protocolo geral desta Câmara Municipal, e encaminhado à Unidade de recursos humanos, que, após análise da documentação apresentada, poderá deferir ou indeferir o pedido.

§ 2º No caso de deferimento do pedido de bonificação, a mesma será paga automaticamente ao servidor junto com seu vencimento, não havendo a necessidade de confecção de ato para a sua concessão.

§ 3º A concessão da bonificação em virtude da conclusão de curso em determinado nível ou grau, não impede que a mesma seja novamente concedida, caso o servidor vier a concluir novo curso com escolaridade superior a do que serviu de base para a concessão anterior.

CAPÍTULO IX

DA BONIFICAÇÃO ESPECIAL DE AJUDA DE CUSTO

Art. 31 - A Bonificação Especial de Ajuda de Custo será concedida, em uma única parcela, ao servidor que vier a ter filhos, nascidos ou adotados legalmente, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, no percentual de 30% (trinta por cento) do seu vencimento atual, por filho ou filha, nascidos ou adotados.

§ 1º A bonificação de que trata o caput deste artigo deverá ser requerida por escrito pelo servidor através do protocolo geral desta Câmara Municipal, constando cópia da Certidão de Nascimento ou Certidão de Adoção, ou outro documento Legal, que certifique a adoção, e encaminhado à Unidade de Recursos Humanos, que, após análise da documentação apresentada, poderá deferir ou

indeferir o pedido.

§ 2º No caso de deferimento do pedido de bonificação, a mesma será paga automaticamente ao servidor junto com seu vencimento, não havendo a necessidade de confecção de ato para a sua concessão.

§ 3º A concessão da bonificação em virtude do nascimento ou adoção legal de filho ou filha, não impede que a mesma seja novamente concedida, no mesmo percentual ora definido, caso o servidor vier a ter outros filhos, nascidos ou adotados.

§ 4º Para o casal, onde ambos são servidores, que vier a ter filhos nascidos ou adotados legalmente, somente um deles fará jus à bonificação de que trata o caput deste artigo.

CAPÍTULO X

DA GRATIFICAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE TRABALHOS TÉCNICOS ESPECÍFICOS

Art. 32 – Entende-se como Trabalho Técnico Específico todo o trabalho de utilidade para o serviço público desenvolvido no âmbito do Poder Legislativo Municipal, não decorrentes das atribuições normais dos cargos, descritas na Estrutura Administrativa da Câmara Municipal.

Art. 33 – O servidor que for designado para a realização de Trabalho Técnico Específico fará jus a uma gratificação de 40 (quarenta) URPV's.

Art. 34 – O servidor nomeado como Pregoeiro Oficial da Câmara Municipal fará jus a uma gratificação de 50 (cinquenta) URPV's.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 – O quantitativo e descrição detalhada dos cargos desta Lei são os constantes na estrutura Administrativa.

Art. 36 – Os servidores terão direito ao vale transporte, em conformidade com a legislação pertinente.

Art. 37 - Fica expressamente proibido o enquadramento determinado por desvio de função, excetuando-se os casos recomendados por laudo médico.

Parágrafo único. Na ocorrência do desvio de função irregular, será considerada responsabilizada e punida na forma da Lei, a chefia que o permitiu.

Art. 38 - Aos servidores fica assegurado o direito a um dia de folga na data de seu aniversário, podendo esta folga ser adiantada ou postergada em uma semana na hipótese do dia de seu aniversário coincidir com o sábado, o domingo ou feriado, não

sendo permitido o pagamento deste dia de folga em espécie, caso o mesmo não seja gozado.

Art. 39 - Os servidores investidos nos cargos pertencentes aos quadros de cargos definidos por esta Lei farão jus, além de seus vencimentos, ao benefício auxílio-alimentação, instituído pela Resolução nº 37/92, de 03 de setembro de 1992, e suas alterações posteriores, em caráter permanente.

Art. 40 - Fica definido o mês de outubro como data-base de discussão salarial e demais condições de trabalho.

Art. 41 – Fica autorizado a concessão de Bolsa de Estudos aos servidores efetivos da Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim.

Parágrafo Único – A concessão deverá ser regulamentada por meio de Resolução de iniciativa do Presidente da Câmara Municipal.

Art. 42 – Fica autorizado a concessão de Auxílio Saúde aos servidores efetivos da Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim.

Parágrafo Único – A concessão deverá ser regulamentada por meio de Resolução de iniciativa do Presidente da Câmara Municipal.

Art. 43 - As despesas com a execução da presente Lei correrão à conta de dotações Orçamentárias previstas para o Poder Legislativo no Orçamento do Município, ficando o Presidente da Câmara Municipal autorizado, se necessário, proceder à suplementação.

Art. 44 – Quaisquer das situações não abrangidas por esta Lei, aplicar-se-á o disposto nas Constituições Federal e Estadual vigente.

Art. 45 - Aos servidores da Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, serão aplicados os dispositivos da Lei Municipal nº 4009/2004 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Cachoeiro de Itapemirim.

Art. 46 - Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2013, revogadas todas as disposições em contrário, respeitando-se situações jurídicas consolidadas na vigência das legislações revogadas anteriormente, em especial, a Resolução nº 14/1994 e suas posteriores alterações, a Resolução nº 06/1996, 183/2008, 263/2012 e 268/2012.

Cachoeiro de Itapemirim, 28 de dezembro de 2012.

JÚLIO CÉSAR FERRARI CECOTTI

Presidente

Planilha 1

ANEXO I

GRUPO OPERACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	CLASSE	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
APOIO TÉCNICO ADMINISTRATIVO	AUX. DE RECURSOS HUMANOS	JÚNIOR	I	63,90	67,09	70,44	73,96	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	97,22	100,14	103,14	106,24	109,42	112,71	116,09	119,57	123,16		
		PLENO	II	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	119,45	124,31	129,27	134,23	139,20	144,16	149,13	154,10	159,07	164,04	
		SÊNIOR	III	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	120,46	126,49	132,81	139,45	146,33	153,45	160,81	168,41	176,25	184,33	192,65	201,21	210,01	219,05	228,33
	TÉC. DE ASSISTENTE LEGISLATIVO	JÚNIOR	I	63,90	67,09	70,44	73,96	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	97,22	100,14	103,14	106,24	109,42	112,71	116,09	119,57	123,16	126,75	
		PLENO	II	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	119,45	124,31	129,27	134,23	139,20	144,16	149,13	154,10	159,07	164,04	169,01
		SÊNIOR	III	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	120,46	126,49	132,81	139,45	146,33	153,45	160,81	168,41	176,25	184,33	192,65	201,21	210,01	219,05	228,33
	ENCAR. DE MANUT. E REPAROS	JÚNIOR	I	63,90	67,09	70,44	73,96	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	97,22	100,14	103,14	106,24	109,42	112,71	116,09	119,57	123,16	126,75	
		PLENO	II	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	119,45	124,31	129,27	134,23	139,20	144,16	149,13	154,10	159,07	164,04	169,01
		SÊNIOR	III	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	120,46	126,49	132,81	139,45	146,33	153,45	160,81	168,41	176,25	184,33	192,65	201,21	210,01	219,05	228,33
	TÉC. DE INFORMÁTICA	JÚNIOR	I	63,90	67,09	70,44	73,96	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	97,22	100,14	103,14	106,24	109,42	112,71	116,09	119,57	123,16	126,75	
		PLENO	II	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	119,45	124,31	129,27	134,23	139,20	144,16	149,13	154,10	159,07	164,04	169,01
		SÊNIOR	III	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	120,46	126,49	132,81	139,45	146,33	153,45	160,81	168,41	176,25	184,33	192,65	201,21	210,01	219,05	228,33
	TÉC. DE CONTABILIDADE	JÚNIOR	I	63,90	67,09	70,44	73,96	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	97,22	100,14	103,14	106,24	109,42	112,71	116,09	119,57	123,16	126,75	
		PLENO	II	77,66	81,54	85,62	89,90	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	119,45	124,31	129,27	134,23	139,20	144,16	149,13	154,10	159,07	164,04	169,01
		SÊNIOR	III	94,39	99,11	104,07	109,27	114,73	120,46	126,49	132,81	139,45	146,33	153,45	160,81	168,41	176,25	184,33	192,65	201,21	210,01	219,05	228,33
	TÉC. REDATOR DE ATAS/TAQ	JÚNIOR	I	87,82	92,22	96,84	101,69	106,78	112,12	117,73	123,62	129,81	136,30	143,12	150,28	157,80	165,69	173,98	182,68	191,82	201,41	211,50	222,19
		PLENO	II	106,78	112,12	117,73	123,62	129,81	136,30	143,12	150,28	157,80	165,69	173,98	182,68	191,82	201,41	211,50	222,19	232,88	244,07	255,86	268,25
		SÊNIOR	III	129,81	136,30	143,12	150,28	157,80	165,69	173,98	182,68	191,82	201,41	211,50	222,19	232,88	244,07	255,86	268,25	281,64	295,53	310,02	325,21

Página 1

Planilha I

GRUPO OPERACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	CLASSE	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
NÍVEL SUPERIOR	PROCURADOR	TRAINEE	I	192,73	202,37	212,49	223,12	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	293,32	302,12	311,19	320,52	330,14	340,04	350,24	360,75	371,57
		JÚNIOR	II	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	356,56	367,25	378,27	389,62	401,31	413,35	425,75	438,52	451,67
		PLENO	III	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	433,41	446,42	459,81	473,60	487,81	502,45	517,52	533,04	549,03
		SENIOR	IV	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	441,83	463,93	487,13	511,49	526,83	542,64	558,92	575,69	592,96	610,75	629,07	647,94	667,38
	ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	TRAINEE	I	192,73	202,37	212,49	223,12	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	293,32	302,12	311,19	320,52	330,14	340,04	350,24	360,75	371,57
		JÚNIOR	II	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	356,56	367,25	378,27	389,62	401,31	413,35	425,75	438,52	451,67
		PLENO	III	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	433,41	446,42	459,81	473,60	487,81	502,45	517,52	533,04	549,03
		SENIOR	IV	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	441,83	463,93	487,13	511,49	526,83	542,64	558,92	575,69	592,96	610,75	629,07	647,94	667,38
	CONTADOR	TRAINEE	I	192,73	202,37	212,49	223,12	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	293,32	302,12	311,19	320,52	330,14	340,04	350,24	360,75	371,57
		JÚNIOR	II	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	356,56	367,25	378,27	389,62	401,31	413,35	425,75	438,52	451,67
		PLENO	III	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	433,41	446,42	459,81	473,60	487,81	502,45	517,52	533,04	549,03
		SENIOR	IV	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	441,83	463,93	487,13	511,49	526,83	542,64	558,92	575,69	592,96	610,75	629,07	647,94	667,38
	JORNALISTA	TRAINEE	I	192,73	202,37	212,49	223,12	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	293,32	302,12	311,19	320,52	330,14	340,04	350,24	360,75	371,57
		JÚNIOR	II	234,28	246,00	258,30	271,22	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	356,56	367,25	378,27	389,62	401,31	413,35	425,75	438,52	451,67
		PLENO	III	284,78	299,02	313,98	329,68	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	433,41	446,42	459,81	473,60	487,81	502,45	517,52	533,04	549,03
		SENIOR	IV	346,17	363,48	381,66	400,75	420,79	441,83	463,93	487,13	511,49	526,83	542,64	558,92	575,69	592,96	610,75	629,07	647,94	667,38

GRUPO OPERACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	CLASSE	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
SERV. AUXILIAR, LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	CONTÍNUO	JÚNIOR	I	37,94	39,84	41,83	43,92	46,12	48,42	50,84	53,39	56,04	57,73	59,46	61,24	63,08	64,97	66,92	68,93	71,00	73,13
		PLENO	II	46,12	48,42	50,84	53,39	56,04	58,84	61,78	64,87	68,11	70,15	72,26	74,43	76,66	78,96	81,33	83,77	86,28	88,87
		SENIOR	III	56,04	58,84	61,78	64,87	68,11	71,51	75,09	78,84	82,78	85,26	87,82	90,46	93,17	95,96	98,84	101,81	104,86	108,01
	SERV. LIMP	JÚNIOR	I	34,41	36,13	37,94	39,83	41,83	43,92	46,11	48,42	50,84	52,36	53,94	55,55	57,22	58,94	60,70	62,53	64,40	66,33
		PLENO	II	41,83	43,92	46,11	48,42	50,84	53,38	56,05	58,85	61,79	63,64	65,55	67,52	69,55	71,63	73,78	75,99	78,27	80,62
		SENIOR	III	50,84	53,38	56,05	58,85	61,79	64,88	68,13	71,53	75,11	77,36	79,68	82,07	84,54	87,07	89,69	92,38	95,15	98,00
	VIGIA	JÚNIOR	I	54,42	57,14	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	82,82	85,30	87,86	90,49	93,21	96,01	98,89	101,85	104,91
		PLENO	II	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	100,65	103,67	106,78	109,98	113,28	116,68	120,18	123,79	127,50
		SENIOR	III	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	102,60	107,73	113,12	118,77	122,33	126,00	129,78	133,68	137,69	141,82	146,07	150,45	154,97
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	JÚNIOR	I	54,42	57,14	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	82,82	85,30	87,86	90,49	93,21	96,01	98,89	101,85	104,91
		PLENO	II	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	100,65	103,67	106,78	109,98	113,28	116,68	120,18	123,79	127,50
		SENIOR	III	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	102,60	107,73	113,12	118,77	122,33	126,00	129,78	133,68	137,69	141,82	146,07	150,45	154,97
MOTORISTA	JÚNIOR	I	54,42	57,14	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	82,82	85,30	87,86	90,49	93,21	96,01	98,89	101,85	104,91	
	PLENO	II	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	100,65	103,67	106,78	109,98	113,28	116,68	120,18	123,79	127,50	
	SENIOR	III	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	102,60	107,73	113,12	118,77	122,33	126,00	129,78	133,68	137,69	141,82	146,07	150,45	154,97	
TELEFONISTA	JÚNIOR	I	54,42	57,14	60,00	63,00	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	82,82	85,30	87,86	90,49	93,21	96,01	98,89	101,85	104,91	
	PLENO	II	66,15	69,46	72,93	76,57	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	100,65	103,67	106,78	109,98	113,28	116,68	120,18	123,79	127,50	
	SENIOR	III	80,40	84,42	88,64	93,07	97,72	102,60	107,73	113,12	118,77	122,33	126,00	129,78	133,68	137,69	141,82	146,07	150,45	154,97	