



Prefeitura Municipal de Vitória
Estado do Espírito Santo

LEI Nº 8.188

LEI Nº 8.188 / GDO
Publicado em
A TRIBUNA
DE: 23 / 11 / 2011
①
RUBRICA

Acrescenta e altera dispositivos da Lei nº 8.057, de 28 de dezembro de 2010, e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Vitória, Capital do Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono, na forma do Art. 113, inciso III, da Lei Orgânica do Município de Vitória, a seguinte Lei:

Art. 1º. Ficam acrescidos os dispositivos da Lei nº 8.057, de 28 de dezembro de 2010, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Vitória, que passam a vigorar com as seguintes redações:

Art. 8º.....
Parágrafo único. A remuneração dos servidores efetivos respeitará o disposto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal, sendo, caso ultrapasse os limites ali estabelecidos, imediatamente reduzidos aos patamares previstos na norma, não cabendo à alegação de direito adquirido.

Art. 9º.....
.....

I -

II -

§ 1º. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, a contar do requerimento de progressão do servidor, seja ele vertical ou horizontal.

§ 2º. Ante o requerimento de Evolução Funcional, os servidores serão organizados em lista para a seleção daqueles que reúnem os requisitos temporais, documentação necessária e nota de avaliação suficiente para a concessão da Progressão.

Art. 9º-A. Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas - DGP; Diretoria Geral - DGE e à chefia imediata:

I- julgar os recursos dos funcionários referentes aos resultados da Avaliação de Desempenho quanto aos vícios formais do processo;

II- avaliar os documentos comprobatórios dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III- acompanhar o processo de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho.

§ 1º. O Departamento de Gestão de Pessoas - DGP, a Diretoria Geral - DGE e à chefia imediata, no julgamento dos recursos poderão, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o funcionário avaliado, bem como realizar diligências junto às unidades, solicitando, se necessária, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

§ 2º. O recurso referido no inciso I do caput deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias úteis, contados da ciência da avaliação de desempenho pelo funcionário.

.....

Art. 11.

.....

I -

.....

VI - que tiver cumprido o interstício mínimo de 01(um) ano na referência em que se encontra;

VII - que tiver obtido, ao menos, 02 (duas) avaliações de desempenho acima de 70% (setenta por cento), consideradas as 03 (três) últimas avaliações de desempenho, se existentes, feitas pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DGP; a Diretoria Geral - DGE e à chefia imediata.

§ 1º. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo previsto no inciso VII acima, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedados, na sua aferição, os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

I - nos casos de licença maternidade, licença prêmio e afastamento para o tribunal do júri, cujo período é contado integralmente;

II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses;

§ 2º. Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 3º. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão, a designação para Função Gratificada, a cessão para outros órgãos do Município de Vitória e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro Geral.

Art.13.....

.....

.....

I -

.....

VI - que não tiver sido beneficiado pela progressão vertical no exercício;

VII - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos na referência em que se encontra;

VIII - que tiver obtido, ao menos, 02 (duas) avaliações de desempenho acima de 70% (setenta por cento), consideradas as 03 (três) últimas avaliações de

desempenho, se existentes, feitas pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DGP; Diretoria Geral - DGE e à chefia imediata.

§ 1º. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedados, na sua aferição, os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

- I - nos casos de licença maternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente;
- II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses.

§ 2º. Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 3º. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional, a nomeação para cargo em comissão, a designação para função de confiança, a cessão para outros órgãos do Município de Vitória e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro Geral." (NR)

Art. 2º. O artigo 10 da Lei nº 8.057, de 28 de dezembro de 2010, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 10. A progressão vertical é a passagem de classe para a referência inicial da classe seguinte, mantido o nível, mediante apresentação de título de escolaridade superior ao exigido como requisito para o cargo, conforme descrito nos incisos I e II deste artigo, e avaliação de desempenho:

I -
....." (NR)

Art. 3º. Ficam revogados o § 2º do artigo 10 e o inciso II do artigo 12 da Lei nº 8.057, de 28 de dezembro de 2010.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Jerônimo Monteiro, em 22 de novembro de 2011.

João Carlos Coser
Prefeito Municipal

