

LEGISLAÇÃO LOCAL



PGM Vitória

Planos de Cargos e Carreira do Quadro Geral do Município - Lei Municipal nº 6.752 de 2006

- Editais Verticalizados, Legislação Local, Provas Objetivas, Subjetivas e Orais (0800)
- Ebook de Teses Vinculantes do STF e STJ (RG, RR e IAC)
- Ebook Trabalhista (Súmulas e OJs TST + Juris STF e STJ)
- Link: www.eduardoaragao.com
- Instagram: @eduardo._.aragao

Edital de Abertura e Legislação Local gratuita em <http://www.eduardoaragao.com/>

05.07.2024

Sumário

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	3
CAPÍTULO II - DO QUADRO GERAL DE CARGOS	3
SEÇÃO I - DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO	3
SEÇÃO II - DO INGRESSO E DAS ATRIBUIÇÕES	4
SEÇÃO IV - DA REMUNERAÇÃO	4
CAPÍTULO III - DA JORNADA.....	4
CAPÍTULO IV - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL	5
SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS	5
SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO VERTICAL.....	5
SEÇÃO III - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL.....	6
CAPÍTULO V - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	7
CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	8
SEÇÃO I - DO ENQUADRAMENTO	8
SEÇÃO II - DO QUADRO SUPLEMENTAR DE CARGOS.....	9
SEÇÃO III - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	9

LEI Nº 6.752, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2006

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS DO MUNICÍPIO DE VITÓRIA.

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:

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro Geral de Cargos do Município de Vitória, fundamentado nas seguintes diretrizes básicas:

I - ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;

II – estímulo ao desenvolvimento profissional;

III – valorização do funcionário pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

IV - incentivo à qualificação funcional contínua;

V - evolução funcional;

VI - racionalização da estrutura de cargos e carreira.

Artigo 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I - funcionário: o servidor legalmente investido em cargo público de provimento efetivo do Quadro Geral de Cargos;

II - cargo: unidade laborativa com denominação própria, criada por Lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;

III - carreira: possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos;

IV - grupo: o conjunto de cargos públicos com identidade de atuação e formação, representado por algarismos romanos;

V - subgrupo: o subconjunto de cargos de um mesmo grupo, vinculados à mesma Tabela de Vencimentos, representado por letras;

VI - classe: indicativo de cada posição salarial em sentido vertical que o funcionário poderá estar enquadrado na Carreira, representado por algarismos romanos;

VII - referência: indicativo de cada posição salarial em sentido horizontal que o funcionário poderá estar enquadrado na Tabela de Vencimentos, representado por letras;

VIII - progressão horizontal: passagem do funcionário de uma Referência para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Subgrupo a que pertence;

IX - progressão vertical: passagem do funcionário de uma Classe para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Subgrupo a que pertence;

X - vencimento base: retribuição pecuniária devida ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com a Classe e Referência, e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

XI - massa salarial: soma da remuneração mensal bruta dos servidores pertencentes a um Grupo.

CAPÍTULO II - DO QUADRO GERAL DE CARGOS**SEÇÃO I - DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO**

Artigo 3º O Quadro Geral de Cargos é integrado por cargos de provimento efetivo excetuado os cargos previstos nos Planos de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais de Saúde e do Magistério do Município de Vitória, subdivididos nos seguintes grupos:

I - Grupo I: Cargos de Nível Fundamental - CNF;

II - Grupo II: Cargos de Nível Médio - CNM;

III - Grupo III: Cargos de Nível Superior - CNS.

§ 1º A denominação e o quantitativo dos cargos a que se refere o “caput” deste artigo são os constantes do Anexo I desta Lei.

§ 2º Os Grupos poderão ser divididos em Subgrupos, que determinarão a tabela de vencimentos base do funcionário.

SEÇÃO II - DO INGRESSO E DAS ATRIBUIÇÕES

Artigo 4º Os cargos do Quadro Geral de Cargos são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Artigo 5º O ingresso no Quadro Geral de Cargos se dá sempre na Classe e Referência iniciais do cargo.

Artigo 6º As exigências para ingresso e a descrição sumária das atribuições dos cargos do Quadro Geral constam do Anexo II.

§ 1º Os concursos públicos para o provimento de cargos do Quadro Geral serão voltados a suprir as necessidades da Prefeitura Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos definidos no Anexo II.

§ 2º Para os fins do parágrafo anterior, poderão ser destinadas vagas por conhecimentos e/ou habilitações específicas.

§ 3º A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera estabilidade no órgão ou na lotação específica.

§ 4º O Chefe do Poder Executivo Municipal editará Decreto com detalhamento das atribuições dos cargos do Quadro Geral constante do Anexo II.

SEÇÃO IV - DA REMUNERAÇÃO

Artigo 7º O funcionário será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos base constantes do Anexo III, conforme o seu enquadramento, sua jornada e a Evolução Funcional, observado o disposto no artigo seguinte.

Parágrafo único - As Tabelas de Vencimentos base do Anexo III estão fixadas de acordo com as jornadas de 30 e 40 horas semanais, bem como em valor hora.

Artigo 8º A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos funcionários, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO III - DA JORNADA

Artigo 9º A jornada de trabalho dos funcionários pode ser de 30 ou 40 horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho será definida em edital de concurso e poderá ser alterada mediante a necessidade do serviço e interesse público.

§ 2º Para efeito de cálculo, serão consideradas:

I – para a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais: 150 (cento e cinquenta) horas mensais ou 06 (seis) horas diárias;

II – para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais: 200 (duzentas) horas mensais ou 08 (oito) horas diárias.

§ 3º Os servidores permanecerão nas jornadas de trabalho que estiverem cumprindo na data de publicação desta Lei, que poderão ser alteradas mediante a necessidade de serviço e interesse público.

Artigo 10 Os funcionários perceberão vencimento base proporcional à sua jornada de trabalho.

Artigo 11 Os funcionários poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ ou noturno, inclusive sábados, domingos e feriados, bem como em regime de prontidão, em atendimento à natureza e necessidade do serviço. (Redação dada pela Lei nº 8.405/2012)
(Redação dada pela Lei nº 7.151/2007)

§ 1º Os plantões serão cumpridos em regime de escala de 12 (doze) horas, sendo:

I - de 14 (quatorze) plantões para a jornada de 200 horas mensais;

II - de 11 (onze) plantões para a jornada de 150 horas mensais.

§ 2º O regime de prontidão constitui-se na execução de serviços constantes nas atribuições do respectivo cargo, fora do local de trabalho, através do uso da telefonia institucional ou internet. (Redação dada pela Lei nº 8.405/2012)

§ 3º 1h 30min de trabalho em prontidão corresponde a 01 (uma) hora de trabalho presencial. (Redação dada pela Lei nº 8.405/2012)

§ 4º Os funcionários designados para regime de plantão poderão ter jornada de 30 ou 40 horas semanais e

as horas trabalhadas a maior ou a menor deverão ser compensadas no mês seguinte. (Incluído pela Lei nº 8.405/2012)

§ 5º Poderão ser designados para regime de prontidão os funcionários com jornada de trabalho de 40 horas semanais e que fizerem tal opção; cumprindo jornada de trabalho 25 horas presenciais e 22h 30min de prontidão, de segunda a sexta-feira, inclusive fora do horário de expediente normal do Município, na forma do § 2º e 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 8.405/2012)

§ 6º Excetua-se do regime de prontidão os funcionários em exercício de cargo comissionado ou função gratificada. (Incluído pela Lei nº 8.405/2012)

§ 7º O regime de cumprimento da jornada de trabalho dos funcionários será regulamento por Decreto. (Incluído pela Lei nº 8.405/2012)

CAPÍTULO IV - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 12 A evolução funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

I - progressão vertical;

II - progressão horizontal.

Artigo 13 A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, e observará os seguintes limites:

I - 10% dos funcionários de cada Grupo na progressão vertical, a cada processo;

II - 15% dos funcionários de cada Grupo na progressão horizontal, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à progressão vertical e à progressão horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na Lei orçamentária.

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a evolução funcional dos funcionários será distribuída na seguinte ordem:

I - divisão entre os Grupos, de acordo com a massa salarial de cada um destes;

II - eventuais sobras poderão ser utilizadas na Evolução Funcional do Grupo I - Cargos de Nível Fundamental, sempre observados os limites do “caput” deste artigo;

III - persistindo sobras após aplicado o inciso II, estas poderão ser utilizadas na Evolução Funcional do Grupo II - Cargos de Nível Médio, sempre observados os limites do “caput” deste artigo.

Artigo 14 Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, tendo seus efeitos financeiros em 01 de março de cada exercício, beneficiando os funcionários habilitados na forma dos artigos seguintes.

§ 1º Os funcionários serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º Em caso de empate será contemplado o funcionário que, sucessivamente:

I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - maior tempo de serviço no cargo.

Artigo 15. (Revogado pela Lei nº. 8064/2010)

Artigo 16. (Revogado pela Lei nº. 8064/2010)

Artigo 17. (Revogado pela Lei nº. 8064/2010)

SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO VERTICAL

Artigo 18 A progressão vertical é a passagem de uma Classe para a Referência inicial da Classe seguinte, mediante obtenção de escolaridade superior ao exigido como requisito para o cargo e avaliação de desempenho.

Artigo 19 Está habilitado à progressão vertical o funcionário:

I - estável;

II - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou multa, nos últimos três anos;

III - que estiver enquadrado na Referência “C” ou superior para efeito da primeira Progressão e na referência “B” ou superior para a segunda Progressão;

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

V - que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do Subgrupo a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

VI - que tiver concluído cursos na forma do parágrafo primeiro.

§ 1º A exigência de qualificação contida no inciso VI do “caput” deste artigo é de:

I – Grupo I (Cargos de Nível Fundamental):

a) conclusão do ensino médio ou técnico para a primeira Progressão Vertical;

b) graduação em Nível Superior para a segunda Progressão Vertical.

II – Grupo II (Cargos de Nível Médio):

a) graduação em nível superior para a primeira Progressão Vertical;

b) título de pós-graduação para a segunda Progressão Vertical.

III - Grupo III (Cargos de Nível Superior):

a) título de pós-graduação “stricto sensu” ou de pós-graduação “lato sensu” para a primeira Progressão Vertical;

b) título de pós-graduação “stricto sensu” diferente do utilizado na primeira Progressão Vertical, para a segunda Progressão Vertical.

§ 2º Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada 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.

§ 3º Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 4º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão ou Função Gratificada, a cessão para outros órgãos da Administração Indireta do Município de Vitória, para a Câmara Municipal de Vitória e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro Geral. (Redação dada pela Lei nº. 8064/2010)

§ 5º Para proceder a Avaliação de Desempenho e Evolução Funcional dos funcionários cedidos para outros órgãos do Município de Vitória, para a Câmara Municipal de Vitória e em exercício de mandato sindical, fica criada a Comissão Técnica Especial de Evolução Funcional, cujos membros serão nomeados pelo Secretário Municipal de Administração. (Redação dada pela Lei nº. 8064/2010)

SEÇÃO III - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Artigo 20 A progressão horizontal é a passagem de uma Referência para outra imediatamente superior mediante avaliação de desempenho.

Parágrafo único - A progressão horizontal do funcionário que atingir a última Referência da Classe dar-se-á com a passagem para a primeira Referência da Classe seguinte.

Artigo 21 Está habilitado à progressão horizontal o funcionário:

I - estável;

II - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou multa nos últimos 03 (três) anos;

III - que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

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

V - que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do Subgrupo, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

§ 1º Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada 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 ou função gratificada, a cessão para outros órgãos do Município de Vitória, para a Câmara Municipal de Vitória e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro Geral. (Redação dada pela Lei nº. 8064/2010)

CAPÍTULO V - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 22 Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do funcionário, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.

Parágrafo único - Compete à Secretaria de Administração a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Artigo 23 O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, regulamentada por Lei Complementar Municipal, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Artigo 24 A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do funcionário, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

I - evolução da qualificação;

II - avaliação de competências;

III - assiduidade.

§ 1º A evolução da qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do funcionário.

§ 2º A avaliação de competências ocorrerá anualmente, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura ou do órgão em que estiver em exercício.

§ 3º A avaliação periódica de desempenho para os funcionários em exercício de mandato sindical compreenderá de análise da evolução da qualificação e de assiduidade.

Artigo 24-C Fica criada a Comissão de Recurso de Evolução Funcional do Quadro Geral, cujos membros serão nomeados pelo Secretário Municipal de Administração. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

§ 1º Compete à Comissão de Recurso de Evolução Funcional do Quadro Geral: (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

I - julgar os recursos dos funcionários do Quadro Geral referentes aos documentos comprobatórios dos cursos entregues para fins de Evolução Funcional; (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

II - julgar os recursos dos funcionários referentes aos resultados da Avaliação Periódica de Desempenho quanto a vícios formais do processo. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

§ 2º A Comissão de Recurso de Evolução Funcional do Quadro Geral no julgamento dos recursos poderá, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o funcionário avaliado, bem como realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

Artigo 24-D A Comissão de Recurso de Evolução Funcional do Quadro Geral será constituída com número de membros de forma paritária, com a seguinte composição: (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

I - 02 (dois) titulares e 02 (dois) suplentes da Administração Municipal; (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

II - 02 (dois) titulares e 02 (dois) suplentes das Entidades representativas do funcionalismo público do Quadro Geral. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

Parágrafo único - A Comissão será presidida por um outro representante da Administração Municipal que somente exercerá o direito de voto na hipótese de empate. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

Artigo 24-E Compete ao Secretário Municipal de Administração designar os membros da Comissão de Recurso de Evolução Funcional do Quadro Geral. (Incluído pela Lei nº. 8064/2010)

Artigo 25 O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

SEÇÃO I - DO ENQUADRAMENTO

Artigo 26 Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade do Anexo IV desta Lei, passando os cargos de provimento efetivo constantes da coluna “Situação Atual” denominados conforme coluna “Situação Nova”.

Artigo 27 Os atuais ocupantes dos cargos públicos do Município são enquadrados:

I - nos cargos definidos pelo Anexo IV, nos Grupos e Subgrupos definidos no Anexo I e nas Tabelas de Vencimentos constante do Anexo III, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei;

II - na referência correspondente ao vencimento percebido na data do enquadramento, ou, não sendo possível, na Referência que corresponder ao vencimento imediatamente superior.

§ 1º Caso o vencimento percebido na data do enquadramento seja superior ao valor fixado para a última Referência da última Classe da Tabela de Vencimentos, o valor correspondente à diferença fica consignado como “Gratificação Especial PCCV”, que deverá ser reduzida na medida em que o vencimento base do funcionário for reajustado.

§ 2º Os funcionários terão, após a aplicação das regras do “caput” deste artigo e seus incisos, o direito ao avanço de uma Referência para aqueles que tiverem mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) anos, e de duas Referências, para os que tiverem mais de 20 (vinte) anos na Administração Pública Municipal de Vitória, excepcionando-se o período de licença sem vencimentos.

§ 3º Na aplicação do parágrafo anterior, será considerado o tempo de serviço completado em 31 de janeiro de 2007, com efeitos financeiros a partir de 01 de fevereiro de 2007.

Artigo 27-A Ficam enquadrados os servidores do Grupo I - CNF, cuja jornada de trabalho seja de 30 horas semanais, na data da publicação desta Lei, na Tabela de Vencimentos do Anexo III da Lei 6.752, de 2006, na classe imediatamente superior a classe a que pertence, mantendo a referência, a partir de 01 de abril de 2012. (Incluído pela Lei nº 8.249/2012)

Artigo 28 Aos servidores que tiveram a sua aposentadoria ou pensão concedida até 31 de dezembro de 2003 e para os aposentados com base nos Arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional 41, de 2003, bem como os aposentados e pensionistas com base no Art. 3º da Emenda Constitucional 47, de 2005, fica assegurado o enquadramento na forma do artigo anterior.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação do previsto no § 2º, do artigo anterior, o tempo de serviço na Administração Pública Municipal de Vitória, para o funcionário aposentado será contado até a data da aposentadoria, com efeitos financeiros a partir de 01 de fevereiro de 2007.

Artigo 29 Os vencimentos base são os constantes do Anexo III, em cujas tabelas estão incorporados os abonos concedidos pelas Leis nº 6.556, de 29 de março de 2006, e 6.599, de 18 de maio de 2006.

§ 1º As tabelas constantes do Anexo III entrarão em vigor em 1º de janeiro de 2007.

§ 2º Os abonos referidos no caput deste artigo deixarão de ser pagos a partir da data de vigência da Tabela de Vencimentos - Anexo III.

Artigo 30 O prazo para o enquadramento dos servidores previsto nos incisos I e II do artigo 27 é de até 90 (noventa) dias e de 120 (cento e vinte) dias para o disposto no § 2º do mesmo artigo, a contar da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único - Durante o prazo estabelecido no caput deste artigo, vigoram as estruturas, cargos e respectivas tabelas salariais, bem como gratificações das leis elencadas e revogadas por esta Lei.

Artigo 31 Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da sanção desta Lei.

SEÇÃO II - DO QUADRO SUPLEMENTAR DE CARGOS

Artigo 32 O Quadro Suplementar de Cargos é o constante do Anexo V desta Lei, ao qual aplicam-se as normas deste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos.

§ 1º Os cargos do Quadro Suplementar extinguem-se na sua vacância.

§ 2º Os funcionários vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pelas Tabelas de Vencimentos do Anexo III desta Lei, conforme Grupo e Subgrupo de Cargos correspondente.

SEÇÃO III - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 33 As denominações das funções objeto de contratos temporários que correspondam a cargos existentes no Quadro, ficam alteradas em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei.

§ 1º Os contratados temporários serão remunerados pela Classe e Referência inicial do cargo correspondente e inexistindo este, pela referência inicial da Tabela do Grupo e Subgrupo definido no Edital pela Administração Pública Municipal.

§ 2º Se a regra do parágrafo anterior resultar em vencimento menor para os contratos temporários em vigor na data da promulgação desta Lei, o contratado perceberá o vencimento correspondente à Referência idêntica ou imediatamente superior ao vencimento percebido na data da promulgação desta Lei.

§ 3º Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Evolução Funcional.

§ 4º Aplicam-se as regras do “caput” e dos parágrafos deste artigo aos processos seletivos em andamento na data da promulgação desta Lei.

Artigo 34 Aplicam-se as regras desta Lei aos empregados públicos.

§ 1º Fica vedada a reposição de servidores em empregos públicos.

§ 2º Os atuais empregos públicos ocupados serão, em sua vacância, transformados em cargos públicos correspondentes para efeito de novo provimento.

Artigo 35 Na implantação dos processos de Evolução Funcional previstos nesta Lei será observado:

I - a primeira Avaliação Periódica de Desempenho ocorrerá em 2009;

II - o primeiro processo de Evolução Funcional:

- a) ocorrerá em 2009, com efeitos financeiros em 2010;
- b) utilizará apenas uma Avaliação de Desempenho como critério para habilitação e classificação.

III - o segundo processo de Evolução Funcional:

- a) utilizará apenas duas Avaliações de Desempenho como critério para habilitação e classificação;
- b) terá como critério de habilitação o desempenho acima da média em pelo menos 01 (uma) Avaliação de Desempenho.

Artigo 36 Ficam extintos na data da promulgação desta Lei os seguintes cargos:

I - Digitador II;

II - Operador I e II;

III - Gestor Público Municipal;

IV - Instrumentista I e II;

V - Regente I e II;

VI - Técnico em Eletrônica I e II;

VII - Técnico em Eletrotécnica I e II;

VIII - Técnico em Estradas I e II;

IX - Técnico Florestal I e II;

X - Técnico em Mecânica I e II;

XI - Técnico em Recreação e Lazer I e II;

XII - Tesoureiro;

XIII - Urbanista I e II.

Artigo 37 Os cargos de Analista Municipal de Trânsito, Agente Comunitário de Segurança e Agente Municipal de Trânsito serão regidos por esta Lei até a implantação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos próprio, a ser elaborado no prazo de 12 (doze) meses a partir da publicação desta Lei.

Artigo 38 As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento do exercício de 2007.

Artigo 39 Esta Lei consolida os cargos efetivos criados no âmbito da administração direta da Prefeitura Municipal de Vitória, com exceção aos cargos próprios da Saúde e do Magistério.

Artigo 40 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 41 Ficam revogadas as Leis nºs 3.563, de 16 de dezembro de 1988; 3.590, de 12 de maio de 1989; 3.591, de 12 de maio de 1989; 3.595, de 29 de maio de 1989; 3.641, de 04 de janeiro de 1990; 3.646, de 05 de março de 1990; 3.791, de 03 de abril de 1992; 4.056, de 26 de maio de 1994; 4.070, de 20 de julho de 1994; 4.079, de 21 de setembro de 1994; 4.088, de 21 de outubro de 1994; Arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21 da Lei nº 4.177, de 03 de fevereiro de 1995; 4.228, de 20 de julho de 1995; 4.285, de 28 de dezembro de 1995; 4.318, de 04 de abril de 1996; 4.392, de 31 de dezembro de 1996; Arts. 46 e 47 da Lei nº 4.397, de 31 de janeiro de 1997; 4.466, de 29 de julho de 1997; Arts. 1º, 2º e 12 da Lei nº 4.468, de 30 de julho 1997; Arts. 1º, 3º e 6º da Lei nº 4.739, de 16 de julho de 1998; 4.822, de 30º de dezembro de 1998; 4.940, de 01 de julho de 1999; 5.374, de 07 de agosto 2001; 5.379, de 20 de agosto de 2001; 5.383, de 28 de agosto de 2001; Art. 7º e inciso V do Art. 8º da Lei nº 5.462, de 11 de janeiro de 2002; Arts. 28 e 29 e incisos XIX e XX do artigo 32 da Lei nº 5.463, de 11 de janeiro de 2002; 5.952, de 21 de julho de 2003; 6.014, de 01 de dezembro 2003; alínea “d”, inciso I do Art. 12 da Lei nº 6.033, de 19 de dezembro 2003; Arts. 1º, 2º e 4º da Lei nº 6.034, de 19 de dezembro de 2003; Artigo 11 da Lei nº 6.073, de 29 dezembro de 2003; 6.248, de 17 de dezembro de 2004; 6.252, de 17 de dezembro 2004; 6.263, de 23 de dezembro 2004; 6.278, de 24 de fevereiro de 2005; 6.521, de 28 de dezembro de 2005; 6.370, de 06 de setembro de 2005; 6.556, de 29 de março de 2006; 6.599, de 17 de maio de 2006; 6.600, de 17 de maio de 2006.

Palácio Jerônimo Monteiro, em 16 de novembro de 2006.