



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**OFÍCIO N° 314/2025 GP CM**

São Pedro da Aldeia, 12 de agosto de 2025.

**Exmo. Sr.  
Vereador JEAN PIERRE BORGES DE SOUZA  
Presidente da Câmara Municipal de São Pedro da Aldeia/RJ**

**Ref.: Encaminha Mensagem**

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Cumprimentando-o, venho através deste encaminhar a Vossa Excelência a **Mensagem nº 025, de 12 de agosto de 2025**, que “Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia/RJ, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos, e dá outras providências.”

Sendo matéria de relevante interesse para o Município, peço e espero que o Projeto de Lei Complementar anexo seja apreciado em **REGIME DE URGÊNCIA**, com amparo no artigo 55 da Lei Orgânica Municipal.

Aproveito a oportunidade para renovar votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

  
**FÁBIO DO PASTEL**  
Carlos Fábio da Silva  
=Prefeito=

**CORRESPONDENCIA  
RECEBIDA**

**EM, 15/08/2025, às 14h31**

  
Assinatura

**Adriana Santos da S. Silveira**

**Matrícula 1736 / COM**

**Câmara Municipal de S. P. da Aldeia**



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**MENSAGEM N° 025, DE 12 DE AGOSTO DE 2025.**

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE  
ILUSTRÍSSIMOS SENHORES VEREADORES**

Cumprimentando-os, sirvo-me desta **MENSAGEM** para submeter à elevada apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, o incluso **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR** que “**Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia/RJ, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos, e dá outras providências**”, conforme o constante nos autos do Processo Administrativo nº 12974/2023.

A presente proposta legislativa visa a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Geral da Administração Direta, com a adequação dos cargos e vencimentos à realidade organizacional e orçamentária do Município, de modo a promover a valorização do servidor público municipal.

A valorização do servidor público constitui diretriz fundamental para o fortalecimento institucional da Administração Direta, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados à população.

Assim, considerando a relevância da matéria, encaminho o presente **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR**, solicitando sua aprovação em **CARÁTER DE URGÊNCIA**, conforme faculta o art. 55 da Lei Orgânica Municipal.

Deste modo, conchedor do discernimento e do comprometimento dos Vereadores dessa Casa para com a causa pública, manifesto agradecimentos e reitero protestos de respeito e consideração aos Membros do Poder Legislativo Municipal.

Atenciosamente,

**CORRESPONDENCIA  
RECEBIDA**

**EM, 15/08/2025**

*Assinatura*  
Adriana Santos da S. Silveira  
Matrícula 1736 / COM  
Câmara Municipal de S. P. da Aldeia

*Fábio*  
**FÁBIO DO PASTEL**  
Carlos Fábio da Silva  
= Prefeito =

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR  
Vereador JEAN PIERRE BORGES DE SOUZA  
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ALDEIA – RJ**



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DO PLANO DE CARGOS,  
CARREIRAS E VENCIMENTOS DO QUADRO GERAL DA  
ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO  
DE SÃO PEDRO DA ALDEIA – RJ**

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS DESTA LEI COMPLEMENTAR.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PLANO .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO DOS CARGOS .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO V DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL.....</b>  | <b>10</b> |
| SEÇÃO I PROGRESSÃO HORIZONTAL.....  | 10        |
| SEÇÃO II PROMOÇÃO.....  | 11        |
| <b>CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL .....</b>                                      | <b>13</b> |
| <b>CAPÍTULO VIII DO INSTRUMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....</b>                                     | <b>13</b> |
| <b>CAPÍTULO IX DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO.....</b>  | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO X DO DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL E DA LOTAÇÃO .....</b>                            | <b>15</b> |
| <b>CAPÍTULO XI DA MANUTENÇÃO DO QUADRO .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>CAPÍTULO XII DA CAPACITAÇÃO, FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO .....</b>                                    | <b>17</b> |
| <b>CAPÍTULO XIII DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO.....</b>  | <b>19</b> |
| <b>CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS .....</b>   | <b>21</b> |
| <b>ANEXO I - CARGOS DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>ANEXO II - CARGOS DO QUADRO SUPLEMENTAR DE PESSOAL .....</b>   | <b>39</b> |
| <b>ANEXO III - REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DAS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL - PROMOÇÃO .....</b> | <b>43</b> |



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

|  |            |
|--|------------|
| <b>ANEXO IV - QUADRO DE CARGOS PERMANENTES HIERARQUIZADOS POR NÍ-<br/>VEIS DE VENCIMENTO .....</b> | <b>48</b>  |
| <b>ANEXO V - TABELA DE VENCIMENTOS .....</b>   | <b>57</b>  |
| <b>ANEXO VI - DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO QUADRO PERMANENTE DE PES-<br/>SOAL .....</b>                 | <b>64</b>  |
| <b>ANEXO VII - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....</b>                                    | <b>197</b> |



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

## ANEXOS

**ANEXO I**

CARGOS DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

**ANEXO II**

CARGOS DO QUADRO SUPLEMENTAR DE PESSOAL

**ANEXO III**

REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DAS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL - PROMOÇÃO

**ANEXO IV**

QUADRO DE CARGOS PERMANENTES HIERARQUIZADOS POR NÍVEIS DE VENCIMENTO

**ANEXO V**

TABELA DE VENCIMENTOS

**ANEXO VI**

DESCRÍÇÃO DOS CARGOS DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

**ANEXO VII**

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 0035 /2025.

**Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia/RJ, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos, e dá outras providências.**

A CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ALDEIA, Estado do Rio de Janeiro,

### **RESOLVE:**

#### **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS DESTA LEI COMPLEMENTAR**

**Art. 1º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos de que trata esta Lei Complementar tem por objetivo estruturar o Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, estabelecendo normas de enquadramento e tabela de vencimentos construída de forma a incentivar a formação, o aperfeiçoamento, a atualização e a especialização de seu pessoal para propiciar a melhoria do desempenho de suas funções ao formular e executar as ações estabelecidas pelas políticas nacionais e pelos planos educacionais do Município.

**Art. 2º** O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos instituído nesta Lei Complementar é o Estatutário.

**Parágrafo único** - Para os efeitos desta Lei Complementar, são servidores do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo, criados por lei e remunerados pelos cofres públicos municipais.

#### **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PLANO**

**Art. 3º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I** - ser instrumento gerencial de planejamento de gestão de pessoas integrado ao desenvolvimento institucional;
- II** - ter seus instrumentos voltados para a melhoria da qualidade e dos resultados da prestação dos serviços ao cidadão;



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**III** - servir de estímulo ao desenvolvimento profissional, por meio do autogerenciamento da carreira, incentivo à qualificação permanente e participação nos programas de formação e capacitação profissional oferecidos pelo Poder Executivo;

**IV** - valorizar os servidores pelo conhecimento, habilidades, atitudes desempenho, formação, qualificação e capacitação profissional;

**V** - promover a avaliação de desempenho individual e coletiva direcionada ao desenvolvimento profissional e institucional;

**VI** - promover a evolução na carreira por intermédio da Promoção e Progressão;

**VII** - buscar a otimização da estrutura de cargos e carreiras, para propiciar uma atuação profissional direcionada para os objetivos de cada uma das áreas de atuação do servidor.

### **CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 4º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos cargos do Quadro Geral da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro permanente composto pelos respectivos cargos efetivos e por um quadro suplementar com os cargos em extinção, previstos, respectivamente, nos Anexos I e II desta Lei Complementar.

**Parágrafo único** - Não são abrangidos por esta Lei Complementar o quadro de pessoal do Poder Legislativo, da Administração Pública Indireta, da Guarda Municipal, dos Fiscais de Tributos e dos Profissionais da Educação Básica de São Pedro da Aldeia, que são regidos por regulamentação própria.

**Art. 5º** Para os efeitos desta Lei Complementar são adotadas as seguintes definições:

**I - quadro de pessoal:** é o conjunto de cargos efetivos ou em extinção organizados em carreira na Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia;

**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 - classes:** são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que definem o grau de maturidade profissional e funcional do servidor no exercício do cargo efetivo, representando as perspectivas de desenvolvimento funcional e simbolizadas graficamente no Anexo III desta Lei Complementar;

**V - carreira:** é a estruturação dos cargos em classes;

**VI - cargo isolado:** é aquele que não constitui carreira;

**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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**VIII - nível:** é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de dificuldade, complexidade e responsabilidade na execução das tarefas, visando determinar as faixas de vencimentos a eles correspondente de acordo com a Tabela de Vencimentos prevista no Anexo V desta Lei Complementar;

**IX - vencimento ou vencimento-base:** é a contraprestação devida em razão do exercício do cargo pelo servidor, levando em consideração a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições, definida em lei específica, sem o cômputo de eventuais incorporações e vantagens e vedada a sua vinculação ou equiparação;

**X - faixa de vencimentos-base:** é a escala de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada classe pertencente a um determinado nível;

**XI - padrão de vencimento:** é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

**XII - remuneração:** é a soma do vencimento básico com o valor global das vantagens gerais, pessoais, permanentes, eventuais ou especiais, previstas em lei;

**XIII - interstício:** é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à Progressão ou à Promoção;

**XIV - enquadramento:** é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos, considerando os níveis e tabelas de vencimentos constantes dos Anexos I, II e V e os critérios constantes do Capítulo XIII desta Lei Complementar.

**Art. 6º** Os cargos do Quadro Permanente de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimento estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I desta Lei Complementar.

**§ 1º** Os cargos de que trata o *caput* deste artigo integram os seguintes grupos ocupacionais:

- I** - agente da saúde;
- II** - apoio à fiscalização;
- III** - apoio à promoção social;
- IV** - apoio à saúde;
- V** - apoio à segurança pública;
- VI** - apoio ao meio ambiente;
- VII** - apoio administrativo-financeiro;
- VIII** - esporte, lazer e cultura;
- IX** - fiscalização;
- X** - obras e serviços públicos;
- XI** - serviços gerais;
- XII** - nível técnico;
- XIII** - nível superior.

**§ 2º** Os cargos do Quadro Suplementar de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimento são os constantes do Anexo II desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**CAPÍTULO IV**  
**DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

**Art. 7º** Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei Complementar, serão preenchidos:

- I** - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo X desta Lei Complementar;
- II** - por promoção, conforme as normas estabelecidas no Capítulo V, Seção II desta Lei Complementar;
- III** - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal;
- IV** - Por nomeação, precedida de processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, no caso dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias.

**§ 1º** Para provimento do cargo efetivo por nomeação, via concurso público, serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos no Anexo VI desta Lei Complementar, sob pena de nulidade do ato correspondente.

**§ 2º** O ingresso no cargo por nomeação se dará exclusivamente no nível e classe inicial do cargo, sendo vedada qualquer movimentação na faixa de vencimento durante o estágio probatório.

**§ 3º** A lotação e o exercício do servidor, definido pela Administração Municipal na investidura do cargo, poderá ser alterada de acordo com a necessidade do serviço.

**Art. 8º** O provimento por nomeação dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei Complementar será autorizado pelo Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, mediante requisição das chefias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.

**§ 1º** Da requisição deverão constar:

- I** - denominação e nível de vencimento do cargo;
- II** - quantitativo de cargos a serem providos;
- III** - justificativa para a solicitação de provimento;
- IV** - estimativa do impacto orçamentário-financeiro.

**§ 2º** O provimento referido no *caput* deste artigo 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.

**Art. 9º** O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

**§ 1º** Na realização do concurso público deverão ser aplicadas provas escritas, complementadas ou não por provas orais, teóricas ou práticas, títulos, testes de aptidão física, psicológicos entre outras modalidades, conforme as características do cargo a ser provido.

**§ 2º** Na realização dos concursos públicos, poderão ser destinadas vagas por área de formação, especialização e atuação, respeitados os quantitativos especificados no Anexo I e os requisitos definidos no Anexo VI desta Lei Complementar.

**Art. 10** O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixadas em edital que será divulgado de modo a atender o princípio da publicidade.

**Art. 11** Enquanto houver candidato aprovado para cargo e o concurso estiver vigente é vedada a abertura de novo concurso público para o provimento de novas vagas ou pré-existentes.

**Art. 12** A aprovação em concurso público dentro do número de vagas ofertadas gera direito à nomeação, observada a ordem de classificação dos candidatos.

**Art. 13** É vedado, a partir da data de publicação desta Lei Complementar, o provimento dos cargos em extinção que integram o Quadro Suplementar de Pessoal estabelecido no Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 14** Compete ao Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia expedir os atos de provimento dos cargos do seu Quadro Geral.

**Parágrafo único** - Os atos de provimento deverão, necessariamente, conter os seguintes elementos, sob pena de nulidade:

- I** - fundamento legal;
- II** - denominação do cargo;
- III** - forma de provimento;
- IV** - nível de vencimento do cargo;
- V** - nome completo do nomeado;
- VI** - em caso de acúmulo lícito de cargos, indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, por meio da declaração do órgão em que o servidor ocupa o outro cargo efetivo indicando a carga horária do servidor, para fins de aferição da compatibilidade de horários, obedecidos os preceitos estabelecidos no art. 37, XVI, da Constituição Federal;
- VII** - número do recibo da declaração de bens apresentada na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, sem prejuízo de entrega de cópia da mesma para fins de arquivamento no serviço de pessoal;
- VIII** - declaração de que está em pleno gozo dos direitos políticos;
- IX** - descrição sumária das atividades do cargo para o qual está sendo empossado.

**Art. 15** A investidura do servidor aprovado no concurso ocorrerá no primeiro padrão da faixa de vencimentos inicial do cargo para qual concorreu.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

## CAPÍTULO V DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

**Art. 16** A evolução funcional tem por objetivo permitir ao servidor o melhor uso de seu potencial e o consequente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício do cargo efetivo.

**Parágrafo único** - A evolução funcional far-se-á por Progressão ou Promoção.

**Art. 17** Os efeitos financeiros decorrentes da evolução funcional serão devidos da seguinte forma:

**I** - será considerado como data-base o mês de setembro do mesmo exercício para o servidor que tiver completado o interstício mínimo no período de janeiro a junho;

**II** - será considerado como data-base o mês de maio do exercício seguinte para o servidor que tiver completado o interstício mínimo no período de julho a dezembro.

### SEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

**Art. 18** Progressão Horizontal é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para o padrão seguinte, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, pelo critério de desempenho, observados os pré-requisitos previstos nesta Lei Complementar e as normas estabelecidas em regulamento específico.

**Parágrafo único** - Para fins do disposto no caput deste artigo, considera-se vencimento do cargo aquele referente ao vencimento-base do servidor sem o cômputo de eventuais incorporações e vantagens, conforme inciso IX do art. 5º desta Lei.

**Art. 19** Para fazer jus à Progressão Horizontal o servidor deverá, cumulativamente:

**I** - ter sido aprovado no estágio probatório;

**II** - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

**III** - obter, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas três últimas Avaliações de Desempenho, observadas as normas dispostas nesta Lei Complementar;

**IV** - estar no efetivo exercício de seu cargo;

**V** - não ter sofrido pena disciplinar de advertência ou suspensão nos últimos 03 (três) anos;

**VI** - não ter mais de 04 (quatro) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses.

**Art. 20** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 19 desta Lei Complementar passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 21** O processo para a definição dos servidores que fazem jus à Progressão dar-se-á uma vez ao ano, contando como tempo de efetivo exercício no cargo a partir da data de admissão do servidor.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 22** Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo aguardar novo período avaliativo para concorrer à Progressão Horizontal.

## SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

**Art. 23** A Promoção é a passagem de uma classe para outra imediatamente superior àquela a que pertence, na mesma carreira, mediante os critérios de mérito e desempenho.

**§ 1º** O servidor promovido ocupará o padrão de vencimento inicial na nova classe subsequente àquela a que pertence.

**§ 2º** Caso o padrão de vencimento inicial da nova classe represente valor inferior ao que o servidor já ocupava antes da promoção, o servidor promovido será posicionado, dentro da nova classe, no padrão de vencimento cujo valor for imediatamente superior ao seu padrão de vencimento anterior.

**Art. 24** Para fazer jus à Promoção o servidor deverá, cumulativamente:

- I** - ter sido aprovado no estágio probatório;
- II** - cumprir o interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;
- III** - obter, pelo menos, 85% (oitenta e cinco por cento) do total de pontos na média de suas 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho, observadas as normas dispostas nesta Lei Complementar;
- IV** - estar no efetivo exercício de seu cargo;
- V** - não ter sofrido pena disciplinar de advertência ou suspensão nos últimos 03 (três) anos;
- VI** - não ter mais de 04 (quatro) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo único** - O interstício mínimo previsto no inciso II deste artigo pode ser reduzido caso o servidor apresente diploma ou certificado de conclusão de curso expedido pela instituição formadora reconhecida pelo MEC, desde que não seja requisito para provimento do seu cargo, da seguinte forma:

- I** - formação de nível médio completo: cumprir o interstício mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;
- II** - formação de nível superior ou pós-graduação 360 horas, relacionado diretamente com a área de atuação e as atribuições típicas do cargo: cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;
- III** - formação de mestrado ou doutorado, relacionado diretamente com área de atuação e as atribuições típicas do cargo: cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre.

**Art. 25** Caso não cumpra, durante o interstício de 05 (cinco) anos, um dos requisitos previstos no art. 24 desta Lei Complementar, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo aguardar 03 (três) anos para efeito de nova avaliação do cumprimento dos requisitos que garantem ao servidor a elegibilidade para a Promoção.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 26** As linhas de Promoção estão representadas graficamente no Anexo III desta Lei Complementar.

**Parágrafo único** - O processo para a definição dos servidores que fazem jus à Promoção dar-se-á uma vez ao ano, contando como tempo de efetivo exercício no cargo a partir da data de admissão do servidor.

**Art. 27** A concessão da Promoção dependerá sempre da disponibilidade financeira e da existência de vagas.

## CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 28** A Avaliação de Desempenho Funcional é compreendida como um processo global e permanente de acompanhamento e análise do trabalho desenvolvido pelo servidor de acordo com os objetivos propostos pelas atribuições do cargo e será efetuada em conformidade com os critérios e normas definidas em regulamentação específica.

**Parágrafo único** - O desempenho funcional será apurado anualmente em instrumento próprio sob a coordenação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

**Art. 29** As chefias são responsáveis pela realização da Avaliação de Desempenho dos servidores efetivos do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, lotados nas unidades sob seu gerenciamento, com o objetivo de:

- I** - avaliar continuamente o desempenho individual e em equipe dos servidores, direcionando-o para o desenvolvimento profissional e institucional de excelência;
- II** - estimular a reflexão sobre a qualidade dos serviços prestados ao cidadão;
- III** - criar instrumentos de aferição de indicadores de qualidade, com critérios objetivos, para serem utilizados como parâmetros do desenvolvimento profissional e melhoria da prestação de serviços para a população;
- IV** - subsidiar o planejamento de ações de capacitação e qualificação dos servidores efetivos;
- V** - valorizar o servidor pelo conhecimento, habilidades, atitudes e pelo desempenho demonstrado no exercício do cargo diante da possibilidade de evolução na carreira e reconhecimento de novas titulações;
- VI** - proporcionar compreensão da própria atuação por parte dos colaboradores e a visualização objetiva das competências mapeadas para o quadro funcional;
- VII** - prestar suporte técnico à administração do Plano de Cargos.

**Art. 30** A Avaliação de Desempenho é baseada em competências a partir da identificação e análise dos conhecimentos, habilidades e atitudes, necessárias para o adequado desempenho do cargo e para a prestação de serviços aos municípios.

**§ 1º** As competências são constituídas por nomenclatura, conceito e indicadores, definidos da seguinte forma:



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**I** - nomenclatura: determina o nome da competência;

**II** - conceito: descreve a compreensão do Município em relação à competência em questão;

**III** - indicadores: são evidências objetivamente observáveis que reduzem a subjetividade das competências, facilitando a parametrização dos resultados da avaliação.

**§ 2º** Todas as competências são atribuídas a todos os cargos, independente de classe ou padrão.

**§ 3º** Os conceitos e indicadores são estabelecidos de forma ampla, podendo representar a respectiva realidade de cada função presente no Plano de Cargos.

**Art. 31** A Avaliação de Desempenho será apurada, anualmente, em instrumento próprio, que deverá ser preenchido pelo servidor e pela chefia imediata, objetivando a aplicação da evolução funcional, definidos nesta Lei Complementar.

## **CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 32** Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional, que compõe a estrutura básica da Secretaria Municipal de Administração.

**Art. 33** A Comissão reunir-se-á:

**I** - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes dos Instrumentos de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da evolução funcional;

**II** - para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e desenvolvimento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

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

**IV** - extraordinariamente, quando for conveniente.

**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 processos administrativos com a finalidade da evolução funcional prevista no Capítulo V desta Lei Complementar.

## **CAPÍTULO VIII DO INSTRUMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 34** No Instrumento de Avaliação de Desempenho, que constitui o Anexo VII da presente Lei Complementar, serão registradas e pontuadas as seguintes competências:



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

- I** - administração de recursos;
- II** - assiduidade;
- III** - competência operacional;
- IV** - controle de qualidade;
- V** - preservação institucional;
- VI** - proatividade;
- VII** - trabalho em equipe.

**Art. 35** Para cada competência avaliada no art. 34 será atribuído uma escala de pontuação de 01 (um) até 04 (quatro), que variará da seguinte forma:

- I** - 01 (um) ponto para o servidor que não atende os indicadores da competência;
- II** - 02 (dois) pontos para o servidor que atende parcialmente os indicadores da competência;
- III** - 03 (três) pontos para o servidor que atende totalmente os indicadores da competência;
- IV** - 04 (quatro) pontos para o servidor que supera as expectativas da competência.

**Art. 36** As pontuações serão atribuídas pela chefia mediata ou imediata do servidor e submetidos à Comissão de Desenvolvimento Funcional.

**Art. 37** O avaliado deverá ser cientificado da decisão emitida pela comissão avaliadora, manifestando sua concordância ou discordância do Parecer no prazo de até 15 (quinze) dias após tomar ciência do resultado, tendo o igual período para se manifestar, registrando devidamente as razões de sua discordância quando for o caso, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

**Art. 38** Os resultados obtidos no Instrumento de Avaliação de Desempenho serão ratificados ou retificados pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, que dará ciência dos resultados aos envolvidos.

**Art. 39** O resultado da avaliação será correspondente a média aritmética dos indicadores do Instrumento da Avaliação de Desempenho.

**§ 1º** O Instrumento da Avaliação de Desempenho registrará o desempenho dos servidores efetivos do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia no período de 1º de janeiro a 30 de dezembro de cada ano.

**§ 2º** Os registros do instrumento de que trata o *caput* deste artigo deverão ser publicizados e, após a tabulação dos resultados, o documento será processado e arquivado junto aos registros funcionais do servidor.

**CAPÍTULO IX  
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 40** Vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, não inferior a um salário mínimo nacional, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, nos termos da Constituição Federal.

**Art. 41** Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permanentes e temporárias, respeitado o que estabelece a Constituição Federal.

**Parágrafo único** - Os vencimentos do ocupante de cargo público são irredutíveis, observado o disposto no art. 37, XV da Constituição da República.

**Art. 42** Os vencimentos-base dos servidores públicos ocupantes dos cargos do Quadro Geral do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

**§ 1º** Os vencimentos-base dos cargos públicos previstos nos Anexos I e II desta Lei Complementar serão reajustados anualmente 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 e art. 44 desta Lei Complementar.

**§ 2º** A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores integrantes dos Quadros previstos nos Anexos I e II desta Lei Complementar observará:

- I** - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu Quadro;
- II** - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;
- III** - as peculiaridades dos cargos.

**Art. 43** Os cargos de provimento efetivo constantes do Anexo I desta Lei Complementar estão hierarquizados por níveis de vencimento no Anexo IV.

**§ 1º** A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, conforme as Tabelas que integram o Anexo V desta Lei Complementar.

**§ 2º** O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei Complementar, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.

**Art. 44** A Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia dará publicidade anualmente aos valores da remuneração dos servidores efetivos do seu Quadro Geral, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

## **CAPÍTULO X** **DO DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL E DA LOTAÇÃO**

**Art. 45** 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 São Pedro da Aldeia.

**Parágrafo único** - A força de trabalho do Quadro Geral da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia será dimensionada periodicamente, em seus aspectos



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

qualitativos e quantitativos voltados a suprir as necessidades de pessoal e as atividades gerais e específicas desenvolvidas pela Administração.

**Art. 46** A Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos, em conjunto com os demais órgãos do Poder Executivo Municipal, providenciará periodicamente de acordo com a necessidade, o estudo do dimensionamento e da lotação de pessoal em todas as unidades em face dos programas e projetos de trabalho a executar.

**§ 1º** Partindo das conclusões do estudo referido no *caput* deste artigo, o titular da Secretaria responsável pelas políticas de Recursos Humanos apresentará ao Chefe do Poder Executivo Municipal de São Pedro da Aldeia proposta de dimensionamento e lotação geral da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, 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.

**§ 2º** As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com a devida antecedência, para que se incluam as modificações necessárias na proposta orçamentária anual.

**Art. 47** O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado para ter exercício em outro, para fim determinado, só se verificará mediante prévia autorização do Chefe do Poder Executivo Municipal de São Pedro da Aldeia.

**Parágrafo único** - Atendido sempre o interesse público, o Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia poderá alterar a lotação do servidor, *ex-officio* ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor, conforme disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

## CAPÍTULO XI DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

**Art. 48** Novos cargos poderão ser incorporados à Parte Permanente do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, 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 Complementar desde que sejam aprovadas por lei específica.

**Art. 49** As Secretarias da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo periódico de sua lotação, propor a criação de novos cargos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º 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** - jornada de trabalho;
- V** - quantitativo dos cargos;
- VI** - nível de vencimento dos cargos.

§ 2º O nível de vencimento dos cargos deve ser definido considerando o disposto no § 2º do art. 42 desta Lei Complementar.

**Art. 50** As Secretarias da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia e os órgãos de igual nível hierárquico deverão encaminhar a proposta de criação de novos cargos para a Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos da Administração Direta do Poder Executivo Municipal.

**Art. 51** Caberá à Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia elaborar parecer analisando a proposta das Secretarias da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, verificando:

- I** - se foi realizado o estudo de impacto financeiro da criação do novo cargo;
- II** - a existência de dotação orçamentária para criação de novo cargo;
- III** - se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

§ 1º Se o parecer da Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia for favorável, a proposta de criação do novo cargo será enviada ao Chefe do Poder Executivo Municipal para a apresentação de projeto de lei, de acordo com a sua apreciação.

§ 2º Se o parecer da Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia for desfavorável, deverá ser encaminhada cópia da proposta ao Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia e ao proponente, com relatório e justificativa do indeferimento.

**CAPÍTULO XII**  
**DA CAPACITAÇÃO, FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

**Art. 52** O Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia deverá instituir, como atividade permanente, a capacitação de seus servidores por meio da criação de um Sistema de Formação e Desenvolvimento Profissional com regulamento próprio e que observe as seguintes diretrizes:



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

- I** - promover a formação permanente e a capacitação do servidor, visando a sua qualificação nas competências pessoais e institucionais requeridas;
- II** - incentivar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências pessoais e organizacionais;
- III** - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV** - realizar cursos introdutórios, de formação e capacitação para os servidores recém-admitidos;
- V** - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de chefia, direção e assessoramento;
- VI** - avaliar permanentemente os resultados e investimentos das ações de capacitação;
- VII** - garantir a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- VIII** - aprimorar a capacidade técnica e social dos servidores;
- IX** - conscientizar o servidor para o exercício pleno de sua cidadania, visando propiciar ao município um serviço de qualidade;
- X** - promover a integração organizacional;
- XI** - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

**Art. 53** Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

- I** - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, de informações sobre a organização e o funcionamento da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, sobre atribuições, responsabilidades e deveres dos servidores, bem como sobre os princípios fundamentais da Administração Pública;
- 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 funções mais complexas ou quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

**Art. 54** Para os fins desta Lei Complementar, considera-se por:

- I** - capacitação: processo permanente de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- II** - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;
- III** - eventos de capacitação: cursos presenciais e a distância, e eventos como aprendizagem em serviço, participação em seminários, congressos, conferências e outros, que contribuam para o desenvolvimento do servidor na sua área de atuação.

**Art. 55** Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pela Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia:

- I** - com a utilização de monitores locais, preferencialmente servidores efetivos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

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

**III** - pela contratação de especialistas ou instituições especializadas, com a devida justificativa para a escolha da contratação;

**IV** - mediante convênios com outras entidades.

**Art. 56** As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento, sendo responsáveis por:

**I** - identificar e analisar, 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** - facilitar 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;

**III** - desempenhar, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

**IV** - participar de programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

**Art. 57** A Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos, em colaboração com as demais unidades de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará o levantamento de necessidades e a execução de programas de capacitação, treinamento e aperfeiçoamento.

**§ 1º** O Plano de Capacitação será elaborado periodicamente e publicado a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

**§ 2º** Novos treinamentos, cursos, palestras, oficinas poderão ser incorporadas ao Plano de Capacitação no decorrer do ano, desde que devidamente justificados.

**§ 3º** A Secretaria responsável pela política de Recursos Humanos divulgará o Plano de Capacitação por meio dos veículos de comunicação internos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia.

**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, por meio de:

**I** - reunião 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 a 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 XIII  
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO**



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 59** Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Quadro Geral da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I, cujas atribuições sejam da mesma natureza e mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos que estiverem ocupando na data de vigência desta Lei Complementar, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 60** O servidor enquadrado ocupará, dentro da faixa de vencimentos da classe do novo cargo, o padrão cujo vencimento seja equivalente ao seu tempo de efetivo exercício na Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia.

**§ 1º** O tempo de efetivo exercício será calculado como o período entre a data de admissão do servidor no cargo efetivo e a data de publicação desta Lei Complementar.

**§ 2º** Para fins de enquadramento cada padrão de vencimento corresponde a três anos de efetivo exercício na Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia.

**§ 3º** Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que for enquadrado.

**§ 4º** Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em substituição.

**Art. 61** No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

- I** - atribuições desempenhadas pelo servidor na Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, observado o disposto no art. 59;
- II** - nomenclatura e descrição das atribuições do cargo para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado, se for o caso;
- III** - nível de vencimento do cargo;
- IV** - nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V** - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

**Art. 62** O Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia designará Comissão de Enquadramento constituída por 5 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração, ou representante por ele indicado, e da qual farão parte também 1 (um) membro da Secretaria de Planejamento, 1 (um) membro da Secretaria de Fazenda, 1 (um) membro da Procuradoria-Geral do Município e 1 (um) representante do órgão responsável pela gestão de pessoal.

**Art. 63** Caberá à Comissão de Enquadramento:

- I** - elaborar normas complementares de enquadramento e submetê-las à aprovação do Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia;
- II** - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia.

**Parágrafo único** - Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.



PREFEITURA MUNICIPAL DE  
**SÃO PEDRO DA ALDEIA**  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 64** Os atos coletivos de enquadramento serão promulgados pelo Chefe do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia, de acordo com o disposto neste Capítulo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados de 01 de janeiro de 2026.

**Art. 65** O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei Complementar poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir à Comissão de Enquadramento petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º A Comissão de Enquadramento deverá decidir nos 10 (dez) dias úteis que se sucederem ao recebimento da petição, encaminhando o despacho ao responsável pelo órgão de Recursos Humanos, para que seja dada ciência ao servidor requerente.

§ 2º Em caso de indeferimento do pedido, o responsável pelo órgão de Recursos Humanos dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§ 3º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão da Comissão de Enquadramento deverá ser publicada na forma oficial no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo fixado no § 1º deste artigo e os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento serão retroativos à data de publicação das listas de enquadramento.

**Art. 66** Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, salvo nos casos de desvio de função, não acolhidos pelos princípios constitucionais da moralidade, legalidade e obrigatoriedade do concurso público.

**Art. 67** Os servidores que constarem no Quadro Suplementar de Pessoal previsto no Anexo II desta Lei Complementar serão enquadradados nas classes, níveis e padrões de vencimentos das Tabelas de Vencimentos previstas no Anexo V e para tal serão observados os critérios estabelecidos no art. 60 desta Lei Complementar.

## **CAPÍTULO XIV** **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

**Art. 68** A evolução funcional prevista no Capítulo V desta Lei Complementar será extensiva aos servidores ocupantes dos cargos constantes do Quadro Suplementar de Pessoal, previsto no Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 69** O vencimento-base do servidor que tiver uma carga horária diferenciada da estabelecida para sua categoria funcional no Anexo I desta Lei será sempre proporcional à sua jornada de trabalho.

**Parágrafo único** - Os cargos listados no Anexo II que possuírem carga horária distinta da prevista para o cargo semelhante no Anexo I serão remunerados de forma proporcional, observando-se a faixa salarial da referência de enquadramento.

**Art. 70** O servidor que durante a sua vida funcional ultrapassar o último padrão de vencimento previsto para o cargo que ocupa fará jus a perceber sobre seu vencimento-base o mesmo percentual estabelecido para os padrões de vencimentos anteriores da Tabela de Vencimentos prevista no Anexo V desta Lei Complementar.

**Art. 71** As despesas decorrentes da implantação da presente Lei Complementar correrão à conta de dotação própria do orçamento, suplementada se necessário, de acordo com a disponibilidade financeira do Município.

**Art. 72** São partes integrantes da presente Lei Complementar os Anexos I a VII que a acompanham.

**Art. 73** Este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Geral da Administração Direta do Poder Executivo do Município de São Pedro da Aldeia deverá ser revisado a cada 03 (três) anos, a partir da data da sua publicação.

**Art. 74** O enquadramento funcional previsto no Capítulo XIII desta Lei Complementar somente poderá ocorrer após 1º de janeiro de 2026, na forma do disposto no art. 64.

**Art. 75** As revisões gerais anuais referentes às datas-bases de 2023, 2024 e 2025 a serem concedidas futuramente deverão ser compensadas de eventuais aumentos decorrentes dos enquadramentos da presente reestruturação.

**Art. 76** Esta **Lei Complementar** entra em vigor na data de sua publicação.

**Parágrafo único** - As disposições da Lei Complementar nº 33, de 23 de maio de 2003 e seus anexos, que regem a remuneração dos atuais servidores permanecerão em vigor até a data da publicação dos atos coletivos de enquadramento de que trata o art. 64, sendo revogadas estas e demais disposições em contrário após essa data.

**Prefeitura Municipal de São Pedro da Aldeia,  
12 de agosto de 2025.**



FÁBIO DO PASTEL  
Carlos Fábio da Silva  
=Prefeito=