



Mensagem de Envio do Projeto de Lei Nº 009/2023

Ao
Excelentíssimo Senhor
SR. AERO CRUZ
Presidente da Câmara Municipal de Vereadores
Petrolina/PE

Senhor Presidente,
Prezados Vereadores

Submeto à apreciação de V. Ex^a e nobres pares, o presente Projeto de Lei que altera o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV no âmbito da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco – AEVSF, mantenedora da Faculdade de Petrolina - FACAPE e dá outras providências.

A AEVSF/FACAPE é uma Autarquia Municipal, criada no ano de 1976, pela Lei n.º 25/1976, com a finalidade de garantir ensino superior na cidade de Petrolina, possuindo, ao longo dos seus 46 anos de existência, função pública de alta relevância no eixo do Ensino Superior nesta municipalidade, bem como no Vale do São Francisco.

Diante disso, considerando o longo período de fundação da Autarquia, assim como a necessidade de renovação dos regimentos que a norteiam, a alteração pretendida no presente Projeto de Lei tem a finalidade de garantir a adequação do funcionamento da Instituição frente as novas demandas vivenciadas, bem como diante da necessidade de atualização do PCCV, tendo em vista que a última modificação ocorreu no ano de 2012.

Com a atualização do PCCV da AEVSF/FACAPE será possível desenvolver uma política de gestão de pessoal mais eficiente no âmbito da AEVSF/FACAPE, de modo a assegurar e aprimorar o desenvolvimento do servidor vinculados aos objetivos institucionais e à função social da Instituição.

Ademais, imperioso se faz destacar que a modificação pretendida também possibilitará um reequilíbrio administrativo-funcional da instituição, que vem enfrentando nos últimos tempos, um abalo severo em sua saúde financeira, situação que ocasionou a Intervenção Direta do Município, nos termos do Decreto nº 054/2022.

Ante o exposto, estando evidenciados a relevância e o interesse público de que a matéria se reveste, solicitamos que a referida demanda seja aprovada pelos Vereadores desta Casa das Leis em **caráter de urgência urgentíssima**.

Saudações.

Simão Amorim Durando Filho
Prefeito Municipal

Projeto de Lei Nº 009/2023.

EMENTA: Altera o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos servidores da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco - AEVSF, em exercício na FACAPE - Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas de Petrolina e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PETROLINA, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, submete ao Plenário da Câmara de Vereadores o seguinte Projeto de Lei:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Fica alterado, nos termos da presente Lei, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV dos servidores da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco - AEVSF, em exercício na FACAPE – Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina.

Parágrafo único. Aos servidores da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco – AEVSF/FACAPE aplica-se, subsidiariamente, o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Petrolina e correspondente legislação complementar.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV de que trata a presente Lei é o instrumento normativo interno que disciplina o ingresso e a permanência no quadro de servidores da AEVSF/FACAPE, institui os critérios de progressão, define as oportunidades e incentivos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores constituindo-se instrumento de gestão da política de pessoal da AEVSF/FACAPE.

**CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS**

Art. 3º - Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Cargo: conjunto de funções previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

II - Plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores ocupantes de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal da Instituição;

III - Classes – são as divisões hierárquicas dos cargos levando-se em conta os graus de complexidade.



IV - Função: corresponde a um conjunto de tarefas semelhantes atribuídas a um cargo, com denominação própria de acordo com o grupo ocupacional do servidor;

V - Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência e risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

VI - Progressão: é a ascensão do servidor no âmbito do cargo, obedecido os critérios estabelecidos nesta Lei, dividindo-se em:

a) **Progressão Horizontal:** mudança para o nível salarial imediatamente superior de enquadramento dentro de uma mesma classe, mediante critérios de merecimento e antiguidade estabelecidos nesta Lei;

b) **Progressão Vertical:** mudança do servidor da classe ocupada, para a imediatamente superior e para o primeiro nível salarial da nova classe, após concluído todos os níveis da classe ocupada conforme estabelecidos nesta Lei.

VII - Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função da escolaridade, cargo e nível de classificação.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS E DO QUADRO DE SERVIDORES DA AEVSF

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º - A gestão deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV deverá pautar-se nos seguintes princípios e diretrizes:

I - Na função social da AEVSF, nos objetivos e na natureza do processo formativo;

II - No reconhecimento dos saberes instituídos e daqueles resultantes da atuação profissional;

III - Na vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Instituição;

IV - Na investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

V - No desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VI - Na realização de programas de educação continuada que contemplem a formação para cidadania, a atualização dos conhecimentos específicos e o estímulo a educação formal;

VII - Na avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referendada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

VIII - Na oportunidade de acesso dos servidores às atividades de comando e assessoramento, respeitadas as normas estabelecidas nesta Lei e no Estatuto da AEVSF.

Art. 5º - Caberá à Diretoria Administrativa e Financeira avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e aos limites estabelecidos em Lei, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, submetendo possíveis alterações à aprovação da Presidência, consideradas, as seguintes variáveis:

I - Demandas institucionais;

II – Relação proporcional entre o quantitativo de servidores e o quantitativo de usuários;

III - Inovações tecnológicas; e

IV - Modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

DO QUADRO DE SERVIDORES DA AEVSF

Art. 6º - O Quadro Permanente de Pessoal da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco - AEVSF é formado pelos seguintes cargos:

I – Profissional Técnico Administrativo – PTA: formado por uma classe constituída pelas atividades administrativas definidas na atribuição do cargo e exigência de escolaridade de nível médio que possuirão a classe I e classe II.

II – Profissional Analista Especializado – PAE: constituído por uma classe, subdividida em diversas especialidades, todas com exigência de escolaridade de nível superior que possuirão a classe I e classe II.

III – Profissional de Ensino Superior – PES: constituído pelas classes de: Professor Auxiliar; Professor Assistente; Professor Adjunto e Professor Titular, hierarquicamente definidas pela titularidade acadêmica do servidor.

Parágrafo único. Os atuais ocupantes dos cargos PTA e PAE permanecerão enquadrados no respectivo nível e os vencimentos serão os definidos para classe II, Anexo I.

Art. 7º - São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competência definidos nas respectivas especializações:

I – Dos Técnicos e Analistas: planejar, organizar, executar e/ou avaliar as atividades técnico administrativas específicas em sua área de atuação, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a AEVSF disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão da Instituição.

II – Dos Docentes: planejar, organizar, executar e/ou avaliar tarefas pertinentes à pesquisa, ensino, extensão, atividades administrativas-pedagógicas e/ou atividades de gestão inerentes a missão da AEVSF que, indissociáveis, visem à aprendizagem; à produção do conhecimento; à ampliação e transmissão do saber e da cultura; utilizando-se de recursos

materiais, financeiros e outros de que a AEVSF disponha, assegurando o adequado funcionamento da instituição.

Art. 8º - As atividades específicas de cada cargo serão detalhadas por resolução.

Art. 9º - Os cargos e classes deste Plano estão estruturados em níveis de capacitação/vencimentos conforme anexo I.

CAPÍTULO IV

Título I - DO INGRESSO NO CARGO

Art. 10 - O ingresso nos cargos deste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos far-se-á no padrão inicial do cargo e classe, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência.

§1º - O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, bem como incluir curso de formação, com caráter eliminatório.

§2º - O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios.

Art. 11 - O ingresso no cargo de Professor de Ensino Superior far-se-á no padrão inicial das classes de Auxiliar, Assistente ou Adjunto, mediante concurso público de provas e títulos, homologado pela Presidência da AEVSF/FACAPE, sendo exigida a seguinte titulação:

I - Certificado de graduação e pós-graduação *lato senso* para a classe de Professor Auxiliar;

II - Certificado de grau de Mestre, para a classe de Professor Assistente;

III - Título de Doutor, para a classe de Professor Adjunto.

§1º - Para efeito deste artigo serão exigidos Certificados ou Diplomas de IES devidamente regulares junto ao MEC.

§2º - No caso de Diplomas auferidos por instituições estrangeiras, serão aceitos apenas aqueles que já estiverem convalidados por Universidade brasileira devidamente regular junto ao MEC.

§3º - O ingresso no cargo PTA e PAE far-se-á no padrão inicial das classes I, conforme anexo I.

Título II - DO PROFESSOR TITULAR

Art. 12 - A ascensão da classe de Professor Adjunto para a classe de Professor Titular far-se-á mediante o cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos:

a) Estar no último nível da Classe Professor adjunto;

b) Aprovação em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pela Presidência, através de Resolução e atendendo no mínimo os requisitos dispostos no Anexo II e a pontuação de 70%;

c) Lograr aprovação de Memorial, atendimento mínimo de 90 pontos, que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita de acordo com diretrizes estabelecidas pela Presidência, através de Resolução e atendendo no mínimo os requisitos dispostos no Anexo III;

d) A classe de professor titular será acessível a 20% do quadro de docentes da instituição;

Parágrafo único - A Avaliação do processo de promoção para professor titular deve seguir diretrizes gerais da AEVSF e ser realizada por comissão constituída com, no mínimo, 75% de membros externos à instituição.

Título III - DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art.13 - O desenvolvimento dos servidores nos cargos de PTA e PAE dar-se-á, pela mudança de nível de padrão de vencimento mediante Progressão Funcional por Mérito Profissional e Tempo de Serviço dentro de sua classe.

Parágrafo único – Os servidores pertencentes a classe I poderão progredir para a classe II, após cumprido os quinze níveis.

Art.14 - A análise da progressão, para os cargos administrativos, fica condicionada cumulativamente ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – Cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos de exercício efetivo na referência ocupada;

II – Cumprir com êxito a avaliação anual realizada pela Diretoria Administrativa Financeira atingindo pelo menos 70% (setenta por cento) da pontuação.

Parágrafo único - Para efeito deste artigo, são fatores de avaliação do servidor aqueles fixados em programa de avaliação de desempenho, elaborado pela Diretoria Administrativa Financeira e homologado pela Presidência.

Art. 15 - O desenvolvimento dos Professores nas classes dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação/vencimento mediante Progressão Funcional por Tempo de Serviço e Mérito Profissional.

§1º - A Progressão Funcional por Tempo de Serviço far-se-á a cada dois anos de efetivo exercício profissional, contados a partir do ingresso no último nível de capacitação/vencimento.

§2º - A Progressão de um nível para outro, horizontal, nos termos desta Lei deverá atender:

I - Habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, setenta por cento do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional realizada pela Diretoria Executiva e homologada pela Presidência.

§3º - A progressão vertical (entre classes) nos termos desta Lei deverá atender, cumulativamente, além do interstício de dois anos, as condições abaixo:

I - Estar no último nível da classe ocupada;

II - Possuir o título correspondente homologado;

III - Aprovação em processo de avaliação de desempenho, com pontuação mínima de 70% (setenta por cento), de acordo com diretrizes estabelecidas, pela Diretoria Executiva e homologada pela Presidência.

Art. 16 - Os servidores nos cargos em estágio probatório não concorrerão às progressões de que trata este Capítulo.

Art. 17 - O desenvolvimento funcional fica condicionado, também, ao atendimento cumulativo dos seguintes requisitos por parte do servidor:

I - Estar em efetivo exercício funcional das atribuições do cargo nos termos desta lei, da Lei 301/91 e demais legislações aplicáveis;

II - Não estar em disponibilidade ou no exercício de mandato eletivo, ressalvados os casos previstos em legislação;

III - Não ter sofrido pena disciplinar, nos últimos 02 (dois) anos;

IV - Não ter faltado injustificadamente ao serviço, nos últimos 12 (doze) meses.

Art. 18 - Para efeito das progressões tratadas nesta Lei, os servidores deverão apresentar requerimento de solicitação no setor de recursos humanos que será encaminhado para avaliação, parecer jurídico e homologação.

Título IV – DO PROFESSOR VISITANTE

Art. 19 - A AEVSF/FACAPE poderá contratar Professor Visitante pelo prazo de dois anos, sendo permitida a prorrogação ou renovação do contrato por igual período, a critério da Instituição.

§1º - O Professor Visitante poderá ser contratado para atender especificamente a programa especial de ensino, pesquisa e extensão.

§2º - No encaminhamento da justificativa de contratação do Professor Visitante, o coordenador, ouvido o colegiado, deverá entregar a Diretoria Acadêmica, homologado pela Presidência:

a) Plano de trabalho com objetivos geral e específico e as metas a cumprir;

b) Cronograma de trabalho;

c) Planilha de remuneração e encargos do Professor Visitante;

d) Orçamento geral do projeto, e

e) Hipóteses de financiamentos.

§3º - A remuneração do Professor Visitante será fixada considerando o nível I da titularidade acadêmica apresentada, não cabendo progressão para esta categoria.

Título V – DO VOLUNTÁRIO

Art. 20 - O Professor Voluntário da AEVSF/FACAPE terá natureza temporária e não remunerada e poderá, mediante determinação da Direção, assumir funções de confiança, não podendo se submeter à cargos eletivos.

§1º - Para o caso de assumir função de confiança, o professor voluntário receberá a gratificação correspondente, nos termos dos regulamentos vigentes na AEVSF/FACAPE, a título de bolsa, não existindo, nesse caso, qualquer caráter de natureza remuneratória.

§2º - Aplica-se ao professor Voluntário as disposições da Resolução 01/2022 – CEPE e suas posteriores alterações.

Título V – DO CONVIDADO

Art. 21 - Fica autorizada a contratação direta, em caráter excepcional, mediante justificativa sobre a impossibilidade de realização de Processo Seletivo Simplificado, de docentes por meio de convite para suprir necessidade de afastamento de professores e/ou indisponibilidade de cadastro de reserva de processos seletivos.

Art. 22 - O convite deverá atender aos seguintes requisitos:

- a) Viabilizar a implementação de cursos ou suprir necessidades de afastamento de professores efetivos;
- b) Contrato semestral;
- c) Frustrada seleção anterior;
- d) Remuneração calculada com base no valor de hora-aula em nível I considerando a classe pretendida, excluída a classe de Titular.

CAPÍTULO V

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 23 - A carga horária dos servidores da FACAPE será cumprida nos horários matutino, vespertino e noturno, de acordo com a necessidade de trabalho da Instituição e obedece aos seguintes regimes:

- I - Professor em Regime de Jornada de Trabalho – RJT, com vinte ou quarenta horas semanais de trabalho conforme anexo I.
- II - Para os demais servidores, trinta horas semanais obrigatórias correspondentes a seis horas diárias.

Art. 24 - A remuneração dos professores da FACAPE será composta pelo vencimento básico ou valor hora-aula, a depender do regime, correspondente ao valor estabelecido na classe e nível de enquadramento do professor, acrescido das gratificações e dos incentivos previstos na Lei e das demais vantagens estabelecidas no Estatuto do Servidor municipal.

Art. 25 - O Professor designado em Regime de Jornada de Trabalho – RJT, com vinte ou quarenta horas semanais deverá elaborar Plano Individual de Trabalho, conforme resolução, afim de integralizar sua carga horaria semanal com atividades complementares de ensino, pesquisa e extensão.

Parágrafo único - As especificidades relativas aos professores serão regulamentadas pelo Presidente e aquelas que dizem respeito aos demais servidores, pelo Regimento Interno e homologado pelo Diretor Executivo, podendo ser encaminhada para decisão colegiada e respeitadas as disponibilidades financeiras.

CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

Art. 26 - A remuneração dos integrantes do quadro funcional da AEVSF/FACAPE, abrangidos por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos será composta pelo vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido na classe e nível de enquadramento do servidor, acrescido das gratificações e dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas no Estatuto do servidor municipal.

§1º - Ao professor que exercer função, comissão ou mandato eletivo não será devido qualquer acréscimo em sua remuneração base semanal contratada além da respectiva verba.

§2º - Ao professor ocioso que exercer atividade de gestão ou institucional não será devida qualquer gratificação ou outro acréscimo em sua remuneração.

Art. 27 - A tabela de valores dos padrões dos vencimentos encontra-se definida no Anexo I desta Lei, sendo constante a diferença percentual de 2% (dois por cento) entre um nível e o seguinte da mesma classe, conforme Anexo I.

Art. 28 - O professor com carga horária inferior ao limite mínimo previsto nesta Lei, deverá ser complementada com outras atividades de acordo com o Plano Individual de Trabalho aprovado, ou na falta deste, do Plano Individual definido pela Direção Acadêmica.

Parágrafo único - Não havendo integralização da carga horária os docentes incumbir-se-ão, sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em legislação, de:

- I - Participar de atividades administrativas - pedagógicas (ADM);
- II - Participar de atividade de gestão (ADM);
- III - Participar de atividade institucional (ADM);
- IV - Participar de atividades de pesquisa;
- V - Participar de atividades extensão;
- VI - Demais atividades acadêmicas.

Art. 29 - Salvo professores participantes de programa de Regime Integral ou edital específicos, a remuneração para as horas/turmas excedentes ao contrato semanal será devida considerando a proporcionalidade da hora aula efetivamente ministrada, e com pagamento nos meses em que a turma será ministrada, conforme calendário letivo.

Parágrafo único – A carga horária excedente, sendo definida como aquela que ultrapasse a jornada prevista no edital do concurso público, observados os limites legais, poderá ser ofertada ao Docente de acordo com a necessidade, conveniência e oportunidade da Instituição.

CAPÍTULO VIII DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 30 - A gratificação dos servidores em funções gratificadas, de cargo eletivo ou de confiança está definida em Lei específica, considerando as competências executivas relativas à hierarquia do processo decisório e a assunção de responsabilidade.

I – Os coordenadores de curso observarão, dentre outros regramentos estabelecidos e aplicáveis aos seus cargos, as seguintes disposições:

- a)** A gratificação será proporcional ao turno de oferta de curso (matutino, vespertino ou noturno);
- b)** Ao coordenador de curso com funcionamento em horário integral será garantido o pagamento de gratificação referente aos três turnos;
- c)** Em caso de acúmulo de coordenações de cursos distintos, será paga gratificação integral ao Coordenador.

§1º - Todos os servidores da AEVSF/FACAPE no exercício de cargos ou funções gratificadas estarão em regime de quarenta horas semanais de trabalho.

§2º - A gratificação será definida no limite estabelecido conforme conveniência, oportunidades e equilíbrio financeiro;

§3º - A redução do valor nominal da gratificação poderá ser realizada através de publicação de portaria de contingência de despesa.

CAPÍTULO IX GRATIFICAÇÃO DE RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO

Art. 31 - Fica revogada a Lei 2.492/2012.

Art. 32 - A Gratificação de Retribuição por titulação será concedida após apresentação dos respectivos Certificados ou Diplomas de IES devidamente regulares junto ao MEC.

Art. 33 - O valor da gratificação será definido no Anexo IV desta Lei.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34 - Aplicam-se os efeitos desta Lei aos servidores efetivos da AEVSF/FACAPE, as diretrizes de gestão dos cargos e seus efeitos financeiros, vedada a alteração de regime jurídico.

Art. 35 - O PCCV, bem como seus efeitos financeiros, será implantado gradualmente, na seguinte conformidade do enquadramento dos servidores no nível de capacitação da tabela constante do anexo I.

Art. 36 - Assuntos não contemplados e relativos ao plano de Cargo, Carreira e Vencimento no âmbito da AEVSF/FACAPE, não relacionados nesta Lei, serão discutidos e objetos de proposições pelo Presidente.

Art. 37 - No âmbito da AEVSF/FACAPE fica estabelecido que a despesa total com pessoal, em cada período de apuração, não poderá exceder 70% (setenta por cento) da receita corrente líquida.

§1º - Alcançado o limite estabelecido no caput deste artigo, que deverá ser apurado ao final de cada quadrimestre, ficam vedados os seguintes atos:

I - Conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração dos seus servidores, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;

II - Alterar estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

III - Majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de seus servidores, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à intervenção;

IV - Contar o tempo de intervenção como de período aquisitivo necessário exclusivamente para a concessão de quinquênios, licenças-prêmio, progressões e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com pessoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço, sem qualquer prejuízo para o tempo de efetivo exercício e aposentadoria.

§2º - Será considerado nulo de pleno direito qualquer ato que provoque aumento de despesa com pessoal acima do limite estabelecido nesta lei.

§3º - Durante o período em que a AEVSF/FACAPE operar no limite de despesa com pessoal, o prazo transcorrido não será considerado de efeito retroativo para quaisquer finalidades.

Art. 38 – As avaliações de desempenho previstas nesta legislação serão regulamentadas no prazo de 60 dias após a aprovação da Lei.

Art. 39 - Os casos omissos, serão sanados mediante Instrumento assinado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 40 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 03 de março de 2023.

Simão Amorim Durando Filho
Prefeito Municipal

ANEXO I
Quadro de Cargos e Valores

PROFESSORES

Professor 20H	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
Auxiliar	R\$ 2.530,61	R\$ 2.581,22	R\$ 2.632,84	R\$ 2.685,20	R\$ 2.739,21
Assistente	R\$ 3.036,81	R\$ 3.097,54	R\$ 3.159,49	R\$ 3.226,67	R\$ 3.287,13
Adjunto	R\$ 3.405,98	R\$ 3.474,10	R\$ 3.543,58	R\$ 3.614,45	R\$ 3.686,74
Titular	R\$ 3.644,17	R\$ 3.717,05	R\$ 3.791,39	R\$ 3.867,22	R\$ 3.944,56

Professor 40H	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
Auxiliar	R\$ 5.061,22	R\$ 5.162,44	R\$ 5.265,68	R\$ 5.370,40	R\$ 5.478,42
Assistente	R\$ 6.073,62	R\$ 6.195,08	R\$ 6.318,98	R\$ 6.453,34	R\$ 6.574,26
Adjunto	R\$ 6.811,96	R\$ 6.948,20	R\$ 7.087,16	R\$ 7.228,90	R\$ 7.373,48
Titular	R\$ 7.288,34	R\$ 7.434,10	R\$ 7.582,78	R\$ 7.734,43	R\$ 7.889,12

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CLASSE I

Técnico	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
Nível Fundamental	R\$ 1.215,58	R\$ 1.239,89	R\$ 1.264,69	R\$ 1.289,98	R\$ 1.315,78
Nível Médio	R\$ 1.220,70	R\$ 1.245,11	R\$ 1.270,02	R\$ 1.295,42	R\$ 1.321,32
Nível Superior	R\$ 1.343,72	R\$ 1.370,59	R\$ 1.398,01	R\$ 1.425,97	R\$ 1.454,49

Técnico	Nível 06	Nível 07	Nível 08	Nível 09	Nível 10
Nível Fundamental	R\$ 1.342,10	R\$ 1.368,94	R\$ 1.396,32	R\$ 1.424,25	R\$ 1.452,73
Nível Médio	R\$ 1.347,75	R\$ 1.374,71	R\$ 1.402,20	R\$ 1.430,24	R\$ 1.458,85
Nível Superior	R\$ 1.483,58	R\$ 1.513,25	R\$ 1.543,51	R\$ 1.574,38	R\$ 1.605,87

Técnico	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15
Nível Fundamental	R\$ 1.481,79	R\$ 1.511,42	R\$ 1.541,65	R\$ 1.572,48	R\$ 1.603,93
Nível Médio	R\$ 1.488,03	R\$ 1.517,79	R\$ 1.548,14	R\$ 1.579,11	R\$ 1.610,69
Nível Superior	R\$ 1.637,99	R\$ 1.670,75	R\$ 1.704,16	R\$ 1.738,25	R\$ 1.773,01

CLASSE II

Técnico	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
Nível Fundamental	R\$ 2.417,30	R\$ 2.465,64	R\$ 2.514,94	R\$ 2.565,23.	R\$ 2.616,54
Nível Médio	R\$ 2.705,36	R\$ 2.759,47	R\$ 2.814,67	R\$ 2.870,91	R\$ 2.928,32
Nível Superior	R\$ 5.182,63	R\$ 5.286,29	R\$ 5.392,00	R\$ 5.499,84	R\$ 5.606,83

Técnico	Nível 06	Nível 07	Nível 08	Nível 09	Nível 10
Nível Fundamental	R\$ 2.668,87	R\$ 2.722,24	R\$ 2.776,69	R\$ 2.832,22	R\$ 2.888,87
Nível Médio	R\$ 2.986,88	R\$ 3.046,02	R\$ 3.106,94	R\$ 3.169,07	R\$ 3.232,46
Nível Superior	R\$ 5.722,04	R\$ 5.836,48	R\$ 5.953,21	R\$ 6.072,27	R\$ 6.193,72

Técnico	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14	Nível 15
Nível Fundamental	R\$ 2.946,64	R\$ 3.005,58	R\$ 3.065,69	R\$ 3.127,00	R\$ 3.189,54
Nível Médio	R\$ 3.297,10	R\$ 3.363,05	R\$ 3.430,31	R\$ 3.489,91	R\$ 3.568,89
Nível Superior	R\$ 6.317,59	R\$ 6.443,94	R\$ 6.572,82	R\$ 6.704,28	R\$ 6.838,37

Consolidação das Vagas

DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE EXISTENTE	OCUPADO	VAGO
Administrador	5	3	2
Assistente técnico administrativo Nível médio	20	13	7
Analista de desenvolvimento de sistemas	5	0	5
Analista de redes e comunicação de dados	2	0	2
Bibliotecário	2	1	1
Programador de computador	5	1	4
Psicólogo educacional	2	0	2
	6	3	3

Técnico em manutenção de informática			
Pedagogo	2	2	0
Contador	2	2	0
Assistente Social	1	0	1
Auditor	1	0	1
Professor Auxiliar	120	36	84
Professor Assistente	80	43	37
Professor Adjunto	80	12	68
Professor Titular	17	17	0

ANEXO II

A Avaliação de desempenho observará, no mínimo, os critérios fixados:

1º - Calculados de acordo com o trabalho executado pelo servidor, no caso de docente pela execução do Plano Individual de Trabalho; e

2º - resultados obtidos pelo Desempenho Coletivo

ii. Para avaliação do Desempenho Coletivo, verificam-se os fatores avaliativos pontualidade, assiduidade e conflitos.

iii. Para fins de pontuação será considerado:

a) No mínimo o atendimento de avaliação “bom” em todos os itens, para avaliação individual do Técnico administrativo e docentes conforme tabela abaixo:

ITEM AVALIATIVO INDIVIDUAL (30%)	PONTOS
1. Comportamento Ético – age com correção e seriedade no exercício do cargo público, alinhando sua atuação aos valores da Instituição.	
2. Trabalho em Equipe – interage positivamente, de forma colaborativa, com os demais membros das equipes de trabalho.	
3. Atendimento ao Cliente – interage com o cliente direto ou indireto com cordialidade, envidando todos os esforços para atender suas necessidades com presteza e eficiência.	
4. Resolução de Problemas – possui iniciativa para buscar alternativas eficazes visando à solução de problemas, que demandam ações rápidas e criativas.	
5. Responsabilidade: é frequente ao trabalho, assumindo suas obrigações e compromissos, bem como zela pelas ferramentas disponíveis para atuação de suas atividades diárias.	
6. Realizou as atividades/atribuições ou o Plano individual de trabalho	

b) No mínimo 7 pontos para avaliação de Desempenho Coletivo, conforme tabela abaixo:

AVALIAÇÃO COLETIVA					
ITEM AVALIATIVO	PONTOS	LIMITE MÁXIMOS	OCORRENCIAS	PONTOS DEDUZIDOS	RESULTADO AVALIATIVO
1. Pontualidade	2,5	* Ao servidor é permitido 03 (três) atrasos injustificados anual * Após o limite, a			

		critério do Diretor Administrativo Financeiro, será deduzido (1) um ponto por atraso injustificado			
2. Assiduidade	2,5	* Ao servidor é permitido 03 (três) faltas injustificadas anual * Após o limite, a critério do Diretor Administrativo Financeiro, será deduzido (1) um ponto por falta injustificada			
3. Conflito	5	Será deduzido (2) pontos por conflito que atrapalhe o desempenho coletivo			

b.1) Entende-se por conflito o processo interativo manifestado por incompatibilidades, desacordos ou dissonâncias dentro da Instituição ou entre indivíduos, grupos e organizações que afetem ou possam vir a afetar negativamente o objetivo almejado.

ANEXO III
BAREMA PARA ASCENSÃO DE PROFESSOR ADJUNTO PARA PROFESSOR TITULAR

PRODUÇÃO	PONTOS	MÁXIMO TÍTULOS
Publicação de artigo em periódico Qualis A1 ou A2 na área CAPES em que o diploma de doutorado esteja vinculado.	6 (por item)	05
Publicação de artigo em periódico Qualis B1 ou B2 na área CAPES em que o diploma de doutorado esteja vinculado.	4 (por item)	05
Publicação de artigo em periódico Qualis B3 a B5 na área CAPES em que o diploma de doutorado esteja vinculado.	2 (por item)	05
Autoria de livro científico (Editora com Conselho Editorial)	2 (por item)	05
Coautoria de livro científico (Editora com Conselho Editorial)	1 (por item)	05
Autoria ou coautoria de livro (sem cunho científico)	0,2 (por item)	05
Capítulos de livro científico (Editora com Conselho Editorial)	0,5 (por item)	05
Capítulos de livro científico sem cunho científico	0,1 (por item)	05
Orientação de Trabalho de Conclusão de aluno de Pós-Graduação Lato sensu, devidamente aprovado de acordo com as normas do curso;	0,5 (por orientação)	10
Orientação de Trabalho de Conclusão de aluno de Pós-Graduação stricto sensu, devidamente aprovado de acordo com as normas do curso;	1 (por orientação)	10
Proferir palestras, seminários, conferências, participar de mesas redondas, etc.;	0,05 (por evento)	10
Elaboração de projetos e relatórios de pesquisa referentes a atividades de pesquisas registradas na Coordenação de Pesquisa e Extensão da FACAPE.	0,25 (por projeto)	10
Participação como membro de banca de Trabalho de conclusão de curso de Pós-graduação stricto sensu.	0,25 (por banca)	10
Participação como membro de banca de Trabalho de conclusão de curso de Pós-graduação lato sensu.	0,05 (por banca)	10

ANEXO IV

Servidor	TÍTULO			
	Graduação	Especialização	Mestre	Doutor
Técnico Administrativo - Médio	R\$ 97,00	R\$ 194,00	R\$ 387,00	-
Técnico Administrativo - Superior		R\$ 217,00	R\$ 433,00	R\$ 865,71
Docente	-	R\$ 217,00	R\$ 486,00	R\$ 1.090,00