



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Câmara

LEI N.º 420/2011

REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÕES – PCCR DOS SERVIDORES EFETIVOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ARACATI, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACATI, no uso de suas atribuições legais, conforme lhe confere a Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal de Aracati aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica reestruturado o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR dos Servidores Técnico-Administrativos da Prefeitura Municipal de Aracati.

Parágrafo único. O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR a que se refere o caput deste artigo aplica-se aos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações, exceto os servidores do quadro do magistério do Município já contemplados em lei específica.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações tem por objeto a valorização e a profissionalização do servidor, bem como dotar a Administração Pública Municipal de um instrumento de gestão de pessoal, que possibilite maior eficiência nas ações da Administração Pública Municipal, equilíbrio interno de remunerações, valorização do nível de escolaridade, desempenho das atribuições funcionais, propondo-se:

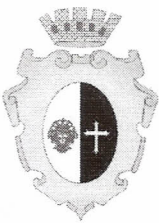
I – instituir a carreira de Gestão Governamental, constituída de cargos/funções e classes, aglutinando as atividades desempenhadas pelo servidor, no sentido de ordená-las conforme sua importância, complexidade e grau de responsabilidade, estruturando-as em classes, padrão/nível de escolaridade que, pela natureza das atribuições, permita um ordenamento lógico e coerente;

II - definir a carreira com maior amplitude de evolução funcional, a fim de construir um horizonte temporal para a vida profissional do servidor;

III – adotar os princípios do nível de escolaridade, capacitação e aperfeiçoamento, avaliação de desempenho e eficiência para o crescimento do servidor na carreira;

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

IV – fornecer parâmetros para a realização de avaliação de necessidades de treinamento, com o intuito de elaborar programas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, motivando o servidor na busca de maior conhecimento;

V - orientar o planejamento e a execução de sistemas de acompanhamento e avaliação do servidor, recompensando-o adequadamente de forma a ser estimulado no exercício de suas funções;

VI – aplicar, sistematicamente, mecanismos administrativos de evolução horizontal e vertical que incentivem o desenvolvimento do servidor na carreira.

Art. 3º. Para efeito desta Lei, considera-se:

I – CARGO PÚBLICO EFETIVO – unidade básica inserida no Sistema Administrativo do Município, caracterizando-se, cada uma, por determinado conjunto de atribuições e responsabilidades, de natureza permanente, com denominação própria, número certo, pagamento pelo erário municipal e criação por lei;

II - FUNÇÃO PÚBLICA – conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, detentor ou não de cargo efetivo, remunerada pelos cofres públicos municipais e extinta quando vagar;

III - CLASSE – unidade básica da carreira, vinculada a agrupamento de cargos/funções, segundo o grau de escolaridade e complexidade de tarefas exigidas, constituindo a linha natural de promoção do servidor, de acordo com critérios preestabelecidos;

IV- CLASSE SINGULAR – aquela que não integra nenhuma carreira, agrupando cargos isolados;

V – CLASSE DERIVADA – aquela que se sucede á classe inicial de uma mesma carreira;

VI – CARREIRA – conjunto de classes de mesma natureza funcional e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para o desenvolvimento dos servidores nas classes/cargos/funções que a integram;

VII – PADRÃO – medida hierárquica na trajetória das classes, baseada no nível de escolaridade e complexidade as atribuições dos cargos/funções, representada pelos algarismos I a V;

VIII- REFERÊNCIA – nível vencimental integrante da faixa de vencimento fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo/função em decorrência da ascensão funcional;

IX – GRUPO OCUPACIONAL – conjunto de categorias funcionais, organizadas em carreira, classes/cargos/funções, formadas por atribuições direcionadas para o mesmo objetivo e relacionadas pela natureza do trabalho ou ramo de conhecimento desenvolvido;

X – CATEGORIA FUNCIONAL – conjunto de carreiras/cargos/funções agrupado pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

XI – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – conjunto de requisitos exigidos para o ingresso no cargo/função, bem como para o desenvolvimento do servidor na carreira com vistas á obtenção da evolução funcional e das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XII – ÁREA DE ATUAÇÃO – conjunto de atividades profissionais agrupadas em razão da identidade, similitude, correlação e complementaridade das respectivas atividades profissionais, podendo subdividir-se em especialidades;





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

XIII – ESPECIALIDADE – conjunto de atividades integrantes do cargo/função, conforme especificação da profissão do servidor, conforme disposto no Código Brasileiro de Normas, instituído pela Portaria Ministerial nº 397, de 09 de outubro de 2002.

XIV – REMUNERAÇÕES – vencimento básico, acrescido das vantagens financeiras regulamentadas;

XV – AMBIENTE ORGANIZACIONAL – área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento e qualificação profissional;

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 4º. A estrutura da carreira fundamenta-se nos princípios da escolaridade e do desempenho profissional, a fim de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência no serviço público e o exercício das atividades do Poder Executivo, e será assim, organizada:

I – Estrutura e composição dos grupos ocupacionais (atividades de gestão municipal), e das categorias funcionais (atividades de nível superior e de nível operacional e de suporte técnico), definidos no Anexo I, desta Lei;

II – Agrupamento dos cargos/funções na forma do Anexo II, desta Lei;

III – Hierarquização dos cargos/funções, com base no nível de escolaridade, classes e referências, definidas no Anexo III, desta Lei;

IV – Quadro de Pessoal, estruturado em grupos ocupacionais, carreira, categorias funcionais, sistemas organizacionais, cargos/funções, classes, referências, nível de escolaridade definido em quantidade, com a finalidade de assegurar o eficaz cumprimento da missão e objetivos dos órgãos que compõem os Sistemas Organizacionais do Poder Executivo Municipal, estabelecidos nos incisos I a V do art. 6º e Anexos, parte integrante desta Lei;

V – Tabela Vencimental, conforme definido no Anexo V, desta Lei;

VI – Descrição dos cargos/funções, objetivo, descrição sumária, principais responsabilidades, perfil de competência profissional, conhecimentos institucionais, conhecimentos especializados, habilidades, educação formal e tarefas típicas por área de especialidade, a ser regulamentada por Decreto do Poder Executivo.

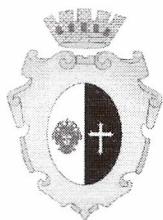
Art. 5º. Segundo a correlação, a afinidade, a natureza dos trabalhos e o nível de conhecimentos aplicados, as categorias funcionais abrangem várias atividades, compreendendo:

I – ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS – carreira e/ou classes abrangendo atividades inerentes a cargos/funções caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, cujo provimento exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente e registro profissional;

II – ATIVIDADES DE NÍVEL OPERACIONAL E DE SUPORTE TÉCNICO – ANOST – carreira e/ou classes que englobam atividades de apoio operacional e de suporte às áreas técnica e administrativa, caracterizadas por cargos/funções iniciais da carreira, exigindo

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

escolaridade de nível fundamental do 1º ao 9º anos, e atividades inerentes a cargos/funções de nível médio, de natureza diversificada e abrangente, em nível de apoio às ações nas diversas áreas, podendo exigir conhecimento técnico e domínio de conceitos mais amplos, ou ainda caracterizadas pelas ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, exigindo escolaridade de nível médio ou profissional equivalente.

Art. 6º. A organização e estruturação da carreira de Gestão Governamental dar-se-á em conformidade com os seguintes Sistemas Organizacionais:

I – Sistema de Gestão Pública – integrado por cargos/funções com atribuições nas áreas de recursos humanos, finanças, orçamento, planejamento, jurídicas com competência para representar, comunicação, material e patrimônio, meio ambiente, turismo, defesa sanitária e animal, da regulação de serviços públicos concedidos de assistência social, de atendimento a adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente, de capacitação ao trabalhador e geração de empregos, da fiscalização e conservação do Patrimônio e obras públicas, do desenvolvimento da cultura, do esporte e lazer, de defesa do consumidor, do desenvolvimento de ciências e tecnologia, de manutenção da ordem pública, orientação na defesa civil e ambiental, buscas e salvamentos, socorros públicos, registro de veículos e condutores, de regularização fundiária, de projetos de colonização de obras rurais e de extensão rural e da pesquisa para o desenvolvimento agropecuário, da pesca e outros em que o Município tenha assumido em complementação ou substituição à iniciativa Federal, Estadual ou de iniciativa Privada.

II – Sistema de Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização – integrado por cargos/funções, com atribuições privativas às atividades de administração tributária e de obras e posturas, envolvendo o planejamento, organização, coordenação, avaliação, controle e execução das ações relacionadas à fixação, arrecadação e fiscalização de tributos, bem como de obras e posturas;

III – Sistema de Gestão da Saúde – integrado por cargos/funções com atribuições de supervisão e execução de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde e de vigilância sanitária, bem como de prestação e de serviços hospitalares e gerenciamento, supervisão, controle, fiscalização e auditoria das atividades de saúde, perícia médica e saúde do servidor;

IV – Sistema de Gestão Educacional - integrado por cargos/funções com atribuições nas áreas educacionais, envolvendo planejamento e gestão educacional, gestão pedagógica, gestão administrativa e financeira e gestão escolar, exceto as atividades dos profissionais do magistério, que já possuem plano específico para a carreira;

V – Sistema de Gestão de Trânsito e Segurança Patrimonial – integrado por cargos/funções com atribuições privativas de proteção aos bens, serviços e instalações dos poderes locais, fiscalização de trânsito e vigilância ambiental.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art. 7º. Os sistemas organizacionais de que trata o art. 6º, incisos I a V, desta Lei, são compostos de 02 (dois) subsistemas denominados de Subsistema de Apoio Logístico, Operacional e de Suporte Técnico e Subsistema Técnico de Desenvolvimento, ficando estabelecidos para compor cada subsistema os seguintes cargos/funções:

I – SUBSISTEMA DE APOIO LOGÍSTICO, OPERACIONAL E DE SUPORTE TÉCNICO:

§ 1º Assistente em Gestão Pública, estruturado em 08 (oito) classes, assim, definidas:

- a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20; com formação em ensino fundamental incompleto;
- b. Classe C, referências 2 a 11 e Classe D, referências 12 a 21; com formação em ensino fundamental completo;
- c. Classe E, referências 3 a 12 e Classe F, referências 13 a 22; com formação em ensino médio completo;
- d. Classe G, referências 4 a 13 e Classe H, referências 14 a 23; com formação em ensino técnico profissionalizante.

§ 2º Técnico em Gestão de Tributação, Arrecadação e Fiscalização, estruturado em 04 (quatro) classes, assim, definidas:

- a. Classe K, referências 28 a 37; Classe L, referências 38 a 47; Classe M, referências 48 a 57 e Classe N, referências 58 a 67; com formação em ensino médio completo ou ensino técnico profissionalizante;

§ 3º Assistente em Saúde, estruturado em 08 (oito) classes, assim, definidas:

- a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20; com formação em ensino fundamental incompleto;
- b. Classe C, referências 2 a 11 e Classe D, referências 12 a 21; com formação em ensino fundamental completo;
- c. Classe E, referências 3 a 12 e Classe F, referências 13 a 22; com formação em ensino médio completo;
- d. Classe G, referências 4 a 13 e Classe H, referências 14 a 23; com formação em ensino técnico profissionalizante.

§ 4º Assistente em Educação, estruturado em 08 (oito) classes, assim, definidas:

- a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20; com formação em ensino fundamental incompleto;
- b. Classe C, referências 2 a 11 e Classe D, referências 12 a 21; com formação em ensino fundamental completo;
- c. Classe E, referências 3 a 12 e Classe F, referências 13 a 22; com formação em ensino médio completo;

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

d. Classe G, referências 4 a 13 e Classe H, referências 14 a 23; com formação em ensino técnico profissionalizante.

§ 5º Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial, estruturado em 04 (quatro) classes, assim, definidas:

a. Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial I - *Guarda Municipal de 2ª Classe; Agente de Fiscalização de Trânsito*: Ensino médio completo, Classe I, referências 2 a 11;

b. Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial II- *Guarda Municipal de 1ª Classe; Agente de Fiscalização de Trânsito*: Ensino médio completo, Classe J, referências 12 a 21;

c. Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial III – *Inspetor de 2ª Classe; Agente de Fiscalização de Trânsito*: Ensino médio completo, Classe K, referências 22 a 29;

d. Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial IV – *Inspetor de 1ª Classe; Agente de Fiscalização de Trânsito*: Ensino médio completo, Classe L, referências 30 a 35.

II – SUBSISTEMA TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO:

§ 1º Especialista em Gestão Pública, estruturado em 08 (oito) classes, definidas conforme o padrão de escolaridade de Graduação e Pós-Graduação:

a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20, com formação em graduação de nível superior;

b. Classe C, referências 6 a 15 e Classe D, referências 16 a 25, com formação em ensino superior completo e a titulação de especialização na área de atuação;

c. Classe E, referências 11 a 20 e Classe F, referências 21 a 30, com formação em ensino superior e a titulação de Mestrado na área de atuação;

d. Classe G, referências 16 a 25 e Classe H, referências 26 a 35, com formação em ensino superior completo com a titulação de Doutorado na área de atuação.

§ 2º Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização, estruturado em 08 (oito) classes, definidas conforme o padrão de escolaridade de Graduação e Pós-Graduação:

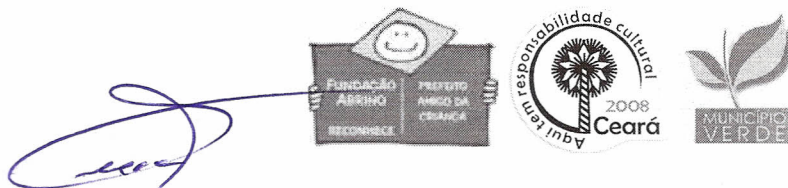
a. Classe C, referências 6 a 15 e Classe D, referências 16 a 25, com formação em graduação de nível superior;

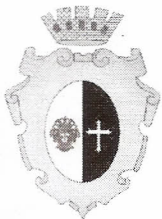
b. Classe E, referências 11 a 20 e Classe F, referências 21 a 30, com formação em ensino superior completo e a titulação de especialização na área de atuação;

c. Classe G, referências 16 a 25 e Classe H, referências 26 a 35, com formação em ensino superior e a titulação de Mestrado na área de atuação;

d. Classe I, referências 21 a 30 e Classe J, referências 31 a 40, com formação em ensino superior completo com a titulação de Doutorado na área de atuação.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

§ 3º Especialista em Saúde, estruturado em 08 (oito) classes, definidas conforme o padrão de escolaridade de Graduação e Pós-Graduação:

- a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20, com formação em graduação de nível superior;
- b. Classe C, referências 6 a 15 e Classe D, referências 16 a 25, com formação em ensino superior completo e a titulação de especialização na área de atuação;
- c. Classe E, referências 11 a 20 e Classe F, referências 21 a 30, com formação em ensino superior e a titulação de Mestrado na área de atuação;
- d. Classe G, referências 16 a 25 e Classe H, referências 26 a 35, com formação em ensino superior completo com a titulação de Doutorado na área de atuação.

§ 4º Especialista em Educação, estruturado em 08 (oito) classes, definidas conforme o padrão de escolaridade de Graduação e Pós-Graduação:

- a. Classe A, referências 1 a 10 e Classe B, referências 11 a 20, com formação em graduação de nível superior;
- b. Classe C, referências 6 a 15 e Classe D, referências 16 a 25, com formação em ensino superior completo e a titulação de especialização na área de atuação;
- c. Classe E, referências 11 a 20 e Classe F, referências 21 a 30, com formação em ensino superior e a titulação de Mestrado na área de atuação;
- d. Classe G, referências 16 a 25 e Classe H, referências 26 a 35, com formação em ensino superior completo com a titulação de Doutorado na área de atuação.

Art. 8º. Os cargos/funções integrantes dos subsistemas organizacionais de que trata o artigo anterior compõem o Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Aracati, e a efetiva lotação dar-se-á nos órgãos do Sistema Organizacional, definido nos incisos I a V do art. 6º desta Lei, observados os critérios da correlação, da afinidade, da natureza dos trabalhos, do nível de conhecimentos aplicados, da natureza profissional e da complexidade de suas atribuições.

Art. 9º. Os cargos/funções do quadro de pessoal do Poder Executivo Municipal têm natureza multifuncional e para o exercício das atividades exigir-se-á conhecimento, habilidade e competência.

§1º - Por conhecimento entende-se aquele adquirido por meio de educação formal, acrescido da experiência, dos valores, de informações contextuais e de discernimento que proporcionam uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações.

§2º - Por habilidade entende-se a capacidade e atitude adequada para realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas, em conformidade com a eficiência exigida para o alcance das metas institucionais estabelecidas.

§3º - Por competência entende-se o somatório de conhecimentos e habilidades agregados pelo servidor, necessários ao desenvolvimento de atividades mais complexas.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10. A carreira da Administração Pública Direta fica organizada e estruturada em classes integradas por cargos de provimento efetivo e por funções, dispostas de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades da Administração Pública.

Parágrafo único. Para cada cargo/função integrante das classes da carreira de Gestão Governamental, ficará estabelecida a quantidade e a qualificação mínima exigida para provimento, conforme disposto no Anexo IV, desta Lei.

Art. 11. O ingresso em cargo de carreira de provimento efetivo dar-se-á por nomeação, após aprovação em concurso público, exigida a comprovação da qualificação mínima exigida, conforme disposto no Anexo IV, desta Lei.

Art. 12. O concurso público será de provas ou de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, na forma a ser regulamentada em edital próprio.

Art. 13. No edital de abertura do concurso público constarão, obrigatoriamente, o número de vagas ofertadas, a qualificação exigida para o cargo, a carga horária, o vencimento básico, o programa das disciplinas e as tarefas típicas por área de especialidade da profissão.

Parágrafo único. Considera-se área de especialidade a especificação da profissão formal, conforme disposto na Tabela do Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

Art. 14. Compete ao Município de Aracati promover a realização de concurso público para provimento dos cargos efetivos vagos.

Art. 15. Para o provimento originário são vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 12, desta Lei.

Art. 16. Durante o estágio probatório, o servidor não poderá ser afastado, exceto por imposição legal e nem fará jus à Progressão ou promoção, sendo o tempo referente ao estágio probatório considerado para efeito de progressão.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

Art. 17. O desenvolvimento do servidor efetivo do quadro de pessoal técnico-administrativo da Prefeitura Municipal de Aracati na carreira ocorrerá mediante as modalidades de Progressão e Promoção.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

§ 1º - A progressão e a promoção dar-se-á independente do número de vagas, desde que atendidas às disposições desta Lei.

§ 2º - A progressão e a promoção dar-se-á, nas classes dos cargos/funções constante do Quadro de Pessoal estabelecido para o Subsistema Organizacional de Apoio Logístico, Operacional e de Suporte Técnico e Subsistema Técnico de Desenvolvimento, não sendo permitida em nenhuma hipótese a mudança de cargo/função de um subsistema para outro sem prévia aprovação em concurso público.

§ 3º - Fica definido o mês de abril de cada exercício financeiro para implantação dos atos de concessão da revisão salarial decorrente da aplicação da progressão e promoção, a vigorar a partir do mês de abril do ano de 2013.

Art. 18. Não serão computados para efeito do cumprimento do interstício para progressão e promoção:

- I. O período em que o servidor estiver afastado para interesse particular ou de suspensão de vínculo funcional;
- II. As faltas não justificadas;
- III. O cumprimento da penalidade por suspensão disciplinar;
- IV. O período de afastamento ou licença, não considerada legalmente como efetivo exercício.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO

Art. 19. Progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa vencimental da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho, qualificação profissional ou antiguidade e o cumprimento do interstício de 12 meses de efetivo exercício na referência da classe/cargo/função para a progressão por desempenho, imediata para qualificação profissional e 04 (quatro) anos de efetivo exercício na referência da classe/cargo/função para progressão por antiguidade.

§1º - Apenas o servidor que no prazo de 04 (quatro) anos não tenha sido contemplado com a progressão por desempenho ou qualificação profissional fará jus á progressão por antiguidade.

§2º - Observado o disposto neste artigo, considerar-se-ão prioridades os critérios de desempenho e/ou qualificação profissional.

Art. 20. Os critérios para Avaliação de desempenho estão estabelecidos na seção III deste Capítulo e no Anexo VI desta Lei.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art. 21. Serão elevados, mediante progressão, 100% (cem por cento) dos servidores aprovados na avaliação de desempenho de cada referência, atendidos aos critérios de desempenho, qualificação profissional e antiguidade, excluindo-se os da última referência de cada classe que concorrerá por promoção, observadas as condições estabelecidas na Seção II deste Capítulo.

Art. 22. Para a progressão por antiguidade será considerado apenas o tempo de efetivo exercício no município.

Parágrafo único. Para efeito da progressão por antiguidade, a apuração do tempo de efetivo exercício no município obedecerá às disposições contidas no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Aracati.

Art. 23. Será de responsabilidade do poder executivo municipal implantar programas de capacitação e qualificação dos servidores municipais.

Parágrafo único. Não havendo, por parte do poder executivo, implementação de programas de capacitação e qualificação profissional na forma estabelecida no caput deste artigo, fica assegurada ao servidor percentual de classificação no mínimo igual à média definida para este parâmetro, no caso da avaliação de desempenho.

Art. 24. A administração Pública Municipal deverá alocar em seu orçamento anual os recursos financeiros necessários à efetivação do processo de ascensão funcional por desempenho, qualificação profissional e antiguidade.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

Art. 25. Promoção é a passagem do servidor da referência de uma classe onde se encontra para a referência inicial de outra classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira, obedecidos os critérios de desempenho, de acordo com o grau de hierarquização constantes do Anexo III desta Lei.

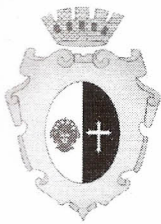
Parágrafo único. A promoção a que se refere este artigo dar-se-á, exclusivamente, por merecimento, em razão da avaliação de desempenho, observados a Seção III deste Capítulo e o anexo VI desta lei, e será efetivada por ato do Prefeito Municipal ou autoridade delegada, a partir da data do requerimento do servidor.

Art. 26. Somente concorrerá à promoção o servidor que se encontrar na última referência de sua respectiva classe e atender ao disposto no anexo VI desta Lei, além dos seguintes requisitos:

- I. Estar em exercício do cargo/função;
- II. Ter cumprido interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício;
- III. Ter atingido a pontuação necessária atribuída à avaliação de critérios administrativos que avalia os servidores nos aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional e às ocorrências funcionais;
- IV. Comprovar a escolaridade exigida para a classe superior.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art. 27. A promoção para os cargos da Guarda Municipal será realizada na forma da Lei nº 031, de 08 de setembro de 2002, e suas alterações.

SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28. A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, na forma definida no anexo VI desta Lei.

Art. 29. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor público e às condições em que são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação.
- II - Periodicidade;
- III - Contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do Município;
- IV - Comportamento observável do servidor;
- V - Conhecimento prévio, pelo servidor, dos fatores de avaliação;
- VI - Conhecimento, pelo servidor, do resultado de sua avaliação;
- VII - Capacidade técnica do avaliador;

Art. 30. O Chefe do Poder Executivo constituirá a Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho (CSAD) com a finalidade de realizar o processo de avaliação dos servidores, e a Comissão Central de Avaliação de Desempenho (CCAD), instituída para promover, coordenar e supervisionar o processo de avaliação de desempenho dos servidores, e com as atribuições definidas no anexo VI desta Lei.

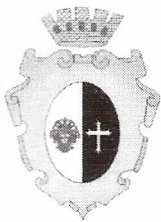
§1º. A Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho a que se refere o caput deste artigo será constituída em cada órgão ou entidade, e conterà 03(três) membros, sendo 01(um) deles indicado pelos servidores efetivos do órgão ou entidade a que o servidor a ser avaliado está vinculado, 01(um) pelo titular do órgão da Administração da Prefeitura responsável pela gestão de recursos humanos e 01(um) pelo titular do órgão ou entidade ao qual está vinculado o servidor a ser avaliado.

§2º. A Comissão Central de Avaliação de Desempenho (CCAD) a que se refere o caput deste artigo será constituída por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) deles indicados pelos servidores efetivos técnico-administrativos do Município, escolhidos em assembléia da categoria, e 03 (três) indicados pelo titular do órgão da Administração da Prefeitura responsável pela gestão de recursos humanos.

§3º. Os membros integrantes das Comissões, a que se refere o caput deste artigo, não receberão remuneração pelas atividades nelas desenvolvidas, e terão mandato de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art. 33. Os cargos do quadro de servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Aracati para o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações- PCCR, no grupo ocupacional far-se-á de acordo com o Anexo II desta Lei, e será baseada nos seguintes critérios:

I- Os cargos/funções existentes com denominações idênticas ou diferentes e de mesma natureza, ou serão agrupados conforme definido no anexo II para cargos de denominação e atribuições semelhantes;

II- Os cargos/funções existentes com denominações diferentes e atribuições de mesma natureza serão identificados e agrupados conforme definido no anexo II;

III- Os cargos cujas denominações contenham alguns itens representativos de suas atribuições serão identificados e transpostos para cargos de atribuições mais abrangentes.

CAPÍTULO VI DA EQUIVALÊNCIA VENCIMENTAL

Art. 34. A tabela vencimental, anexo V desta Lei, contempla, unicamente, o vencimento básico estabelecido para a referência da classe na qual o servidor está enquadrado, e é de acordo com as categorias funcionais a que pertencer.

§ 1º - A variação percentual de uma referência para outra imediatamente superior é de 3% (três por cento), para os integrantes das atividades de nível básico, médio e superior de que trata o caput deste artigo.

§ 2º - Caso o servidor alcance a última referência da última classe em que esteja enquadrado e ainda permanecendo em atividade, ser-lhe-á garantida a progressão no mesmo percentual definido neste artigo.

CAPÍTULO VII DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 35. O Quadro de Pessoal das categorias funcionais Atividade de Nível Superior – ANS e Atividade de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Aracati é composto pelos cargos necessários, em quantidade e especificação, para atender, com eficiência e eficácia, à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão.

Art. 36. O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Aracati é composto por cargos de direção e assessoramento, de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e por cargos de carreira, de provimento efetivo e caráter permanente, preenchidos por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e por funções a serem extintas quando vagarem.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

§4º. Os trabalhos das comissões, por ser de relevante interesse para a administração pública, serão computados como horas de efetivo exercício profissional.

§5º. O poder executivo municipal dará a estrutura técnico-administrativa, bem como os recursos necessários para o funcionamento das Comissões.

Art. 31. O processo de avaliação do servidor é institucional, pessoal, e dele constará os seguintes procedimentos:

- I – auto-avaliação;
- II – avaliação pelos seus pares;
- III – avaliação pela chefia imediata;
- IV – avaliação pelos subordinados, caso os tenham.

§1º. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§2º. O resultado da avaliação será homologado pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho – CCAD, dela dando-se ciência ao interessado.

§3º. Por ocasião da homologação da avaliação do servidor a Comissão Central de Avaliação de Desempenho – CCAD deverá considerar o ambiente e as condições de trabalho da unidade em que o servidor estiver atuando.

§4º. Do resultado da avaliação cabe recurso em primeira instância à Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho – CSAD e em segunda instância à Comissão Central de Avaliação de Desempenho – CCAD, tendo ambas o prazo de 10(dez) dias úteis para tomar e publicar a decisão adotada.

§5º. O resultado da avaliação de desempenho com todos os seus instrumentos de avaliação e os recursos interpostos, serão arquivados na pasta do servidor, permitida a consulta a qualquer tempo.

Art. 32 A avaliação de desempenho será feita anualmente, sempre no mês de janeiro do exercício seguinte ao do que estiver sendo avaliado, considerando-se a média obtida no período de interstício considerado na progressão e promoção, conforme o caso, para efeito de concessão ou não.

Parágrafo único. Se a Avaliação de Desempenho não for realizada de acordo com o estabelecido na seção III deste capítulo, o servidor será automaticamente contemplado com a progressão/promoção a que faz jus, quando, no período correspondente, por qualquer motivo independente de sua vontade, a sua Avaliação de Desempenho deixar de ser realizada.

CAPÍTULO V DA ORGANIZAÇÃO NA CARREIRA

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art.37. O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Aracati fica organizado em Grupos Ocupacionais, Sistemas e Subsistemas Organizacionais, Categorias Funcionais, Carreiras, Cargo/Função, Classe, referência, Quantidade e Qualificação, na forma do Anexo IV, desta Lei.

Art. 38. A definição da quantidade e especificação dos cargos necessários a cada órgão ou entidade da Administração Pública Municipal constitui a sua lotação e será definida em Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A quantificação dos cargos do Quadro de Pessoal não excederá as quantidades dimensionadas para a força de trabalho da Prefeitura nos termos do Anexo IV desta Lei.

§ 2º - A lotação dos servidores de cada secretaria ou órgão da Administração Direta será determinada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal que poderá delegar essa atribuição para titular do órgão da administração da Prefeitura Municipal de Aracati responsável pela gestão de recursos humanos, ressalvados os cargos de atribuições específicas.

§ 3º - Não havendo necessidade de provimento de cargos vagos, constantes nas estruturas de um órgão ou entidade, estes poderão ser extintos ou redistribuídos para outros órgãos ou entidades, respeitada a sua natureza jurídica, através de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

. CAPÍTULO VIII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 39. A jornada de trabalho dos servidores integrantes do quadro de servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Aracati obedecerá à carga horária de 20 (vinte), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com as regras estabelecidas para o ingresso de servidor na carreira.

Parágrafo único. A jornada de trabalho poderá ser alterada para atender o interesse e a conveniência do serviço público e dar-se-á por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

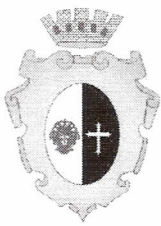
Art. 40. É vedada a nomeação quando da inexistência de vaga.

CAPÍTULO IX DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR

Art. 41. As necessidades de treinamento e capacitação em nível de programas regulares de aperfeiçoamento, complementação e atualização para a melhoria do desempenho das atribuições dos cargos/função, serão detectadas e indicadas por cada órgão e encaminhados ao órgão da administração da Prefeitura Municipal de Aracati responsável pela gestão de recursos humanos.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Parágrafo único. As atividades de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão planejadas, organizadas, executadas e avaliadas de forma integrada e sistêmica, pelo órgão da administração da Prefeitura Municipal de Aracati responsável pela gestão de recursos humanos.

Art. 42. Quando não for possível a realização de treinamentos internos específicos, essenciais ao desenvolvimento do servidor em sua área de atuação, o órgão da administração da Prefeitura Municipal de Aracati responsável pela gestão de recursos humanos autorizará e financiará a realização de cursos externos de formação, estágios, treinamentos e congressos, realizados em instituições reconhecidas por órgãos oficiais, sem prejuízo da remuneração do cargo.

Parágrafo único. A Administração Municipal dará preferência a servidores efetivos na participação em treinamentos, cursos, seminários, entre outros, desde que estes sejam compatíveis com a área de atividade do cargo que o servidor ocupa na Administração Municipal.

Art. 43. O servidor já habilitado em cursos com duração, conteúdo e nível equivalente aos dos programas oficiais de treinamento, poderá ser dispensado de frequentá-lo, sujeitando-se sua habilitação a reconhecimento pelo órgão competente.

Art. 44. Será considerado como carga horária normal de trabalho aquela utilizada em programas de treinamentos, congressos e seminários, quando coincidentes com seu horário normal de trabalho.

Art. 45. Os diplomas ou certificados obtidos pela realização de curso de capacitação utilizados em um processo de progressão ou promoção já efetivada, não terão validade para efeito de outro processo.

Parágrafo único. Para efeito de avaliação dos diplomas e/ou certificados apresentados pelo servidor, levar-se-á em consideração a validade e a pertinência dos títulos apresentados, aferindo-se pontuação máxima aos mesmos, de acordo com o Anexo VI desta Lei.

Art. 46. Fica estabelecida a concessão de gratificação especial permanente por escolaridade adicional ao servidor de nível fundamental, médio e técnico que concluir curso de graduação e pós graduação, conforme percentuais abaixo definidos:

- I. 50% sobre o vencimento básico para mestrado ou doutorado realizado na sua área de atuação;
- II. 40% sobre o vencimento básico para pós graduação realizada na sua área de atuação;
- III. 25% sobre o vencimento básico para graduação realizada na sua área de atuação;
- IV. 10 % sobre o vencimento básico para graduação realizada em outras áreas que não seja a de sua área de atuação.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

V. 5% sobre o vencimento básico para realização/conclusão de curso de nível médio.

§1º. As gratificações especiais de que trata o caput deste artigo não serão acumulativas, serão concedidas apenas uma única vez ao servidor, e devida mensalmente.

§2º. O servidor que estiver sendo beneficiado com gratificação especial de menor percentual e que vier a fazer jus a gratificação de percentual superior será nesta enquadrado, deixando de receber àquela anteriormente recebida.

§3º. A gratificação especial permanente de que trata este artigo tem por objetivo reconhecer a formação do servidor como fator relevante para a qualidade do seu trabalho e será implantada a partir do mês de janeiro do ano de 2013.

§4º. Considera-se escolaridade adicional, a conclusão, de cursos de nível médio e nível superior (graduação nas modalidades de bacharelado, licenciatura, formação profissional seqüencial ou graduação tecnológica), comprovados por diplomas e/ou certificados emitidos por instituições devidamente credenciadas e reconhecidas oficialmente pelo órgão competente.

§5º. O curso de nível médio de que trata o parágrafo anterior poderá ser substituído por cursos técnicos equivalentes, devidamente autorizados pelo Conselho Estadual de Educação.

CAPÍTULO X DO ENQUADRAMENTO

Art. 47. O enquadramento dos servidores será efetivado lavando-se em consideração o tempo de serviço, os níveis de escolaridade e vencimentos atuais para a classe e referência de correspondente valor dentro do cargo/função do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, obedecida o agrupamento dos cargos/função e sua hierarquização, conforme disposto no Anexo III, desta lei.

Art. 48. O enquadramento dar-se-á uma única vez, em abril de 2012, no ato da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, por ser medida de caráter transitório.

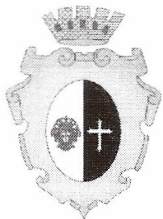
Art. 49. Para efeito de equivalência vencimental, o servidor será enquadrado na carreira, em conformidade com o Anexo V desta Lei, observados os seguintes critérios:

I – o servidor que perceber vencimento-base inferior ao da referência inicial da classe relacionado ao cargo que ocupa, será posicionado nessa referência;

II - o servidor que perceber vencimento-base superior ao da referência inicial da classe relacionado ao cargo que ocupa, será posicionado na referência a que corresponde o valor de seu salário atual ou na referência imediatamente superior, até o perfeito enquadramento do vencimento.

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Art. 50. Após o enquadramento previsto no artigo anterior, o servidor fará jus ao enquadramento por tempo de serviço, onde levar-se-á em consideração os seguintes critérios:

I - Para cada 04 (quatro) anos de efetivo exercício, o funcionário avançará uma referência vencimental a que estiver enquadrado, ficando a partir daí sujeito as regras da Progressão e da Promoção;

II – Para efeito de contagem de tempo de serviço serão arredondados para 01 (um ano) as frações de tempo iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias;

III – O período para apuração de tempo de serviço terá como marco inicial a data de admissão do servidor no Serviço Público Municipal e marco final, a data de publicação desta Lei;

IV – O enquadramento por tempo de serviço dar-se-á a partir da primeira referência da classe correspondente a equivalência vencimental;

V – Não serão contados na apuração de tempo de serviço, os períodos referentes a férias e licenças-prêmios não-gozadas e havidas em dobro, ou outro tipo de averbação, exceto o tempo de efetivo exercício prestado ao Município;

VI – O período de afastamento em gozo de licença sem remuneração, não será computado para efeito de aplicação do disposto neste artigo.

Art. 51. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCCR, poderá requerer reavaliação junto órgão da administração da Prefeitura Municipal de Aracati responsável pela gestão de recursos humanos, até 60 (sessenta) dias após a publicação do decreto de enquadramento, expondo os motivos que demonstrem o seu prejuízo.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

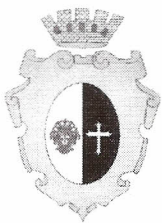
Art. 52. Ficam extintas e serão incorporadas ao vencimento básico dos servidores as gratificações por produtividade fixa, e gratificação por tempo integral.

Parágrafo único. No enquadramento, será verificada a soma do vencimento básico com as gratificações contidas nesse artigo e recebidas pelo servidor, diminuindo-se da atual referência que será enquadrado, ficando a diferença como vantagem pessoal, até sua incorporação total.

Art. 53. Os aposentados e pensionistas terão seus proventos definidos, observando-se a correspondência existente entre os cargos ou funções por eles ocupados ao se tornarem inativos, com os cargos/funções dos grupos ocupacionais ora implantados, inclusive no que se refere às

Rua Santos Dumont, 1146 – Farias Brito
CEP: 62.800-000 – Aracati-CE
CNPJ: 07.684.756/0001-46
Fone/Fax: (88) 3421-2789/2796





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

vantagens decorrentes da extinção de gratificações e vantagens recebidas a que farão jus no ato da aposentadoria, ficando resguardados os seus direitos quanto aos benefícios desta Lei.

Art. 54. Em face do que dispõe o artigo 37, Inciso X, da Constituição Federal, os valores das tabelas de escalonamento de referências elencadas no Anexo V desta Lei, sofrerão revisão anual, obrigatoriamente, no mês de janeiro de cada ano, cujo percentual não poderá ser inferior ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE, acumulado no ano anterior, ou a outro índice que venha a substituí-lo.

Art.55. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, de que trata esta Lei, correrão à conta das dotações orçamentárias próprias de cada secretaria ou órgão.

Art. 56. Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 054, de 30 de agosto de 2001.

Art. 57. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ARACATI, aos dezesseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e onze.


EXPEDITO FERREIRA DA COSTA
Prefeito Municipal de Aracati





Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO I ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL
Atividades de Gestão Municipal	1. Atividades de Nível Superior - ANS 2. Atividades de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO II AGRUPAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES

ATIVIDADES DE NÍVEL OPERACIONAL E SUPORTE TÉCNICO – ANOST			
Denominação Atual	Cód. CBO	Cargo/Função	
Agente Comunitário da Saúde	5151-05	Assistente em Saúde	
Agente de Combate a Endemias	3522-10		
Atendente de Saúde	4221-10		
Auxiliar de Enfermagem	3222-30		
Mensageiro de OS	4122-05		
Agente de Endemias	3522-10		
Assistente de Consultório Dentário	4221-10		
Técnico em Enfermagem	3222-05		
Técnico em Laboratório	3111-05		
Técnico em Radiologia	3241-15		
Vigilante Sanitário	5151-20		
Atendente de Serviços Gerais	5143-25		Assistente em Gestão Pública
Auxiliar de Serviços	5143-25		
Artífice de Carpintaria	7155-05		
Artífice de Eletricidade	9511-05		
Artífice de Manutenção	9144-05		
Artífice de Obras	7170-20		
Artífice de Pintura	7166-19		
Auxiliar de Conservação	5143-10		
Motorista	7823-05		
Músico	2626-05		
Mensageiro de PS I	4122-05		
Patroleiro	7821-10		
Tratorista	7821-10		
Vigia	5174-20	Assistente em Educação	
Agente Administrativo	4110-10		
Assistente Administrativo	4110-10		
Almoxarife	4141-05		
Monitor de Educação Física Provisionado	3714-10		
Monitor de Artes	2621-20		
Recepcionista	4221-05		
Técnico em Informática	3172-05		
Técnico Agrícola	3211-10		
Técnico em Contabilidade	3511-05		
Técnico em Edificações	3121-05		
Telefonista	4222-05		
Guarda Municipal de 1ª Classe, Guarda Municipal de 2ª Classe, Inspetor de 1ª Classe, Inspetor de 2ª Classe	5172-15	Técnico em Fiscalização de Trânsito e Segurança Patrimonial	
Agente de Fiscalização de Trânsito	5172-15		
Agente de Arrecadação	2544-05	Técnico em Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	
Fiscal de Tributos	2544-10		
Fiscal de Obras	3522-10		
Fiscal de Obras e Limpeza Urbana	5142-05		



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO II AGRUPAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES

ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS		
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Administrador	2521-05	Especialista em Gestão Pública
Advogado	2410-05	
Arquiteto	2141-05	
Bibliotecário	2612-05	
Contador	2522-10	
Engenheiro Agrônomo	2221-10	
Engenheiro Civil	2142-05	
Geógrafo	2513-05	
Historiador	2035-20	
Turismólogo	1415-25	
Assistente Social	2516-05	
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Auditor Fiscal	2522-05	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Administrador Hospitalar	1312-10	Especialista em Saúde
Bioquímico	2145-05	
Farmacêutico Bioquímico	2234-05	
Enfermeiro	2235-05	
Enfermeiro de PSF	2235-65	
Fisioterapeuta	2236-05	
Fonoaudiólogo	2238-10	
Nutricionista	2237-10	
Odontólogo de PSF	2232-72	
Odontólogo – Prótese Dentário	2232-56	
Odontólogo de Pacientes Especiais	2232-08	
Odontólogo Cirurgião	2232-08	
Odontólogo-Endodontia	2232-12	
Odontólogo-Ortodontia	2232-40	
Odontólogo-Periódontia	2232-48	
Terapeuta Ocupacional	2239-05	
Veterinário	2233-05	
Médico	2231-30	
Médico de PSF	2231-16	
Médico Cardiologista	2231-06	
Médico Clínico Geral	2231-15	
Médico Dermatologista	2231-17	
Médico Endoscopista	2231-20	
Médico Genico-obstetra	2231-32	
Médico Neurologista	2231-42	
Médico Oftalmologista	2231-44	
Médico Otorrinolaringologista	2231-47	
Médico Pediatra	2231-49	
Médico Pneumologista	2231-51	
Médico Psiquiatra	2231-53	
Médico Radiologista	2231-24	
Médico Ultrassonografista	2231-24	



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO II **AGRUPAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES**

Médico Urologista	2231-57	
Psicólogo	2215-10	
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Pedagogo	2394-15	Especialista em Educação
Psicopedagogo	2515-05	
Sociólogo	2511-20	
Profissional de Educação Física	2241-05	



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Atividade de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST	Técnico em Fiscalização de Transito e Segurança Patrimonial	Ensino Médio Completo	I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			J	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			K	22		23		24	25	26	27	28	29
			L	30		31		32		33		34	35
	Técnico em Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Médio Completo ou Técnico Profissionalizante	K	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
			L	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
			M	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
			N	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividades de Nível Superior	Especialista em Saúde	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Atividade de Nível Superior	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Superior Completo	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, e Especialização na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, e Mestrado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		Ensino Superior Completo, e Doutorado na área de atuação	I	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
			J	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências										
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Atividade de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST	Técnico em Fiscalização de Transito e Segurança Patrimonial	Ensino Médio Completo	I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
			J	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			K	22	23	24	25	26	27	28	29			
			L	30	31	32	33	34	35					
	Técnico em Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Médio Completo ou Técnico Profissionalizante	K	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
			L	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	
			M	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	
			N	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividades de Nível Superior	Especialista em Saúde	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Atividade de Nível Superior	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Superior Completo	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, e Especialização na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, e Mestrado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		Ensino Superior Completo, e Doutorado na área de atuação	I	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
			J	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO IV

QUADRO DE PESSOAL, SEGUNDO GRUPOS OCUPACIONAIS, CARREIRAS, CATEGORIAS FUNCIONAIS, SISTEMAS E SUBSISTEMAS ORGANIZACIONAIS - CARGOS/FUNÇÕES - CLASSES, REFERÊNCIAS, QUANTIDADES E QUALIFICAÇÕES

Grupo Ocupacional	Carreira	Categoria Funcional	Sistemas Organizacionais	Subsistemas Organizacionais	Classes	Refs.	Qte. de Cargos	Qualificação Mínima Exigida(escolaridade)
Atividades de Gestão Municipal	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Atividades de Nível Superior	Sistema de Gestão Pública	Especialista em Gestão Pública	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	26	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	C, D E, F G, H I, J	6 a 25 11 a 30 16 a 35 21 a 40	07	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Saúde	Especialista em Saúde	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	88	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Educação	Especialista em Educação	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	06	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO IV

QUADRO DE PESSOAL, SEGUNDO GRUPOS OCUPACIONAIS, CARREIRAS, CATEGORIAS FUNCIONAIS, SISTEMAS E SUBSISTEMAS ORGANIZACIONAIS - CARGOS/FUNÇÕES - CLASSES, REFERÊNCIAS, QUANTIDADES E QUALIFICAÇÕES

Grupo Ocupacional	Carreira	Categoria Funcional	Sistemas Organizacionais	Subsistemas Organizacionais	Classes	Refs.	Qte. de Cargos	Qualificação Mínima Exigida(escolaridade)
Atividades de Gestão Municipal	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Atividades de Nível Superior	Sistema de Gestão Pública	Especialista em Gestão Pública	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	26	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	C, D E, F G, H I, J	6 a 25 11 a 30 16 a 35 21 a 40	07	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Saúde	Especialista em Saúde	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	88	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Educação	Especialista em Educação	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	06	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado



Prefeitura de Aracati
Fazendo Muito Mais

ANEXO V
TABELA VENCIMENTAL

ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL, MÉDIO E TÉCNICO			
Referências	Jornada de Trabalho	Referências	Jornada de Trabalho
	40h/s		40h/s
	Valor (R\$)		Valor (R\$)
1	545,00	41	1.777,80
2	561,35	42	1.831,13
3	578,19	43	1.886,07
4	595,53	44	1.942,65
5	613,40	45	2.000,93
6	631,80	46	2.060,96
7	650,75	47	2.122,79
8	670,28	48	2.186,47
9	690,38	49	2.252,06
10	711,10	50	2.319,63
11	732,43	51	2.389,22
12	754,40	52	2.460,89
13	777,03	53	2.534,72
14	800,35	54	2.610,76
15	824,36	55	2.689,08
16	849,09	56	2.769,76
17	874,56	57	2.852,85
18	900,80	58	2.938,43
19	927,82	59	3.026,59
20	955,66	60	3.117,38
21	984,33	61	3.210,91
22	1.013,86	62	3.307,23
23	1.044,27	63	3.406,45
24	1.075,60	64	3.508,64
25	1.107,87	65	3.613,90
26	1.141,10	66	3.722,32
27	1.175,34	67	3.833,99
28	1.210,60	68	3.949,01
29	1.246,92	69	4.067,48
30	1.284,32	70	4.189,50
31	1.322,85	71	4.315,19
32	1.362,54	72	4.444,64
33	1.403,42	73	4.577,98
34	1.445,52	74	4.715,32
35	1.488,88	75	4.856,78
36	1.533,55	76	5.002,49
37	1.579,56	77	5.152,56
38	1.626,94	78	5.307,14
39	1.675,75	79	5.466,35
40	1.726,02	80	5.630,34



Prefeitura de Aracati
Fazendo Muito Mais

ANEXO V
TABELA VENCIMENTAL

ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL, MÉDIO E TÉCNICO			
Referências	Jornada de Trabalho	Referências	Jornada de Trabalho
	40h/s		40h/s
	Valor (R\$)		Valor (R\$)
1	545,00	41	1.777,80
2	561,35	42	1.831,13
3	578,19	43	1.886,07
4	595,53	44	1.942,65
5	613,40	45	2.000,93
6	631,80	46	2.060,96
7	650,75	47	2.122,79
8	670,28	48	2.186,47
9	690,38	49	2.252,06
10	711,10	50	2.319,63
11	732,43	51	2.389,22
12	754,40	52	2.460,89
13	777,03	53	2.534,72
14	800,35	54	2.610,76
15	824,36	55	2.689,08
16	849,09	56	2.769,76
17	874,56	57	2.852,85
18	900,80	58	2.938,43
19	927,82	59	3.026,59
20	955,66	60	3.117,38
21	984,33	61	3.210,91
22	1.013,86	62	3.307,23
23	1.044,27	63	3.406,45
24	1.075,60	64	3.508,64
25	1.107,87	65	3.613,90
26	1.141,10	66	3.722,32
27	1.175,34	67	3.833,99
28	1.210,60	68	3.949,01
29	1.246,92	69	4.067,48
30	1.284,32	70	4.189,50
31	1.322,85	71	4.315,19
32	1.362,54	72	4.444,64
33	1.403,42	73	4.577,98
34	1.445,52	74	4.715,32
35	1.488,88	75	4.856,78
36	1.533,55	76	5.002,49
37	1.579,56	77	5.152,56
38	1.626,94	78	5.307,14
39	1.675,75	79	5.466,35
40	1.726,02	80	5.630,34



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- I. Acolher e analisar recursos interpostos pelos servidores quanto aos resultados da avaliação de desempenho, em razão de decisão proferida pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho (CSAD);
- II. Identificar e manter atualizadas as relações com nomes dos servidores habilitados à progressão e promoção;
- III. Apurar se foram atingidos os indicadores exigidos para concessão da progressão ou promoção;
- IV. Elaborar o Boletim de Classificação;
- V. Divulgar os resultados finais;
- VI. Formaliza a modalidade de ascensão funcional;
- VII. Encaminhar o resultado final para providências do titular do órgão da administração municipal responsável pela gestão de recursos humanos;

O modelo de avaliação de desempenho adotado será baseado em critérios administrativos com foco no desenvolvimento profissional, mensurado a partir de indicadores quantitativos e qualitativos de desempenho que permitam a avaliação do servidor no exercício cotidiano do seu cargo ou função.

Os critérios administrativos adotados para avaliação serão de desenvolvimento profissional e de ocorrências funcionais:

1. Desenvolvimento Profissional: através da utilização de critérios objetivos será avaliado o investimento que o servidor fez em seu desenvolvimento profissional, a partir da adoção de indicadores específicos:

1.1. Nível Funcional Superior

1.1.1. Indicadores

- Treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- Cursos de pós-graduação;
- Cursos de mestrado;
- Cursos de doutorado;
- Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- Participação com aprovação em concurso público.

1.1.2. Pontuação para nível superior: pontuação média de **80 pontos** para aprovação neste critério.



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2. **Ocorrências Funcionais:** através da utilização de aspectos objetivos será avaliado o comportamento do servidor no exercício cotidiano do seu cargo ou função, por si mesmo (auto avaliação), por seus pares, por sua chefia imediata e por seus subordinados, caso os tenham, a partir da adoção de parâmetros específicos.

2.1. Indicadores:

- Assiduidade;
- Pontualidades;
- Penalidade;
- Qualidade do trabalho;
- Produtividade no trabalho;
- Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviços;
- Capacidade de trabalhar em equipe.

2.2. **Pontuação para nível superior, médio e fundamental:** pontuação média de **40 pontos** para aprovação neste critério.

Ocorrências Funcionais	sem falta	1 falta	2 faltas	3 faltas	4 faltas	5 faltas
Assiduidade	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	sem atraso	1 atraso	2 atraso	3 atraso	4 atraso	5 atraso
Pontualidade	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	sem pen.	1 adv.	2 Adv.	1 Susp.	2 Susp.	3 Susp.
Penalidade	0	-3	-5	-7	-9	-10
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Qualidade do trabalho	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Produtividade no trabalho	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Usa adequado dos equipamentos e instalações de serviços	10	9	7	5	3	0



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- I. Acolher e analisar recursos interpostos pelos servidores quanto aos resultados da avaliação de desempenho, em razão de decisão proferida pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho (CSAD);
- II. Identificar e manter atualizadas as relações com nomes dos servidores habilitados à progressão e promoção;
- III. Apurar se foram atingidos os indicadores exigidos para concessão da progressão ou promoção;
- IV. Elaborar o Boletim de Classificação;
- V. Divulgar os resultados finais;
- VI. Formaliza a modalidade de ascensão funcional;
- VII. Encaminhar o resultado final para providências do titular do órgão da administração municipal responsável pela gestão de recursos humanos;

O modelo de avaliação de desempenho adotado será baseado em critérios administrativos com foco no desenvolvimento profissional, mensurado a partir de indicadores quantitativos e qualitativos de desempenho que permitam a avaliação do servidor no exercício cotidiano do seu cargo ou função.

Os critérios administrativos adotados para avaliação serão de desenvolvimento profissional e de ocorrências funcionais:

1. Desenvolvimento Profissional: através da utilização de critérios objetivos será avaliado o investimento que o servidor fez em seu desenvolvimento profissional, a partir da adoção de indicadores específicos:

1.1. Nível Funcional Superior

1.1.1. Indicadores

- Treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- Cursos de pós-graduação;
- Cursos de mestrado;
- Cursos de doutorado;
- Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- Participação com aprovação em concurso público.

1.1.2. Pontuação para nível superior: pontuação média de **80 pontos** para aprovação neste critério.



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Participação com aprovação em concurso público		20
Total		320
Graduação		60
Pós-graduação		80
Mestrado		110
Doutorado		150
Total de pontos		720

1.3. Nível Funcional Fundamental

1.3.1. Indicadores

- Treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- Participação com aprovação em concurso público.

1.3.2. Pontuação para nível fundamental: pontuação média de **30 pontos** para aprovação neste critério.

Desenvolvimento Pessoal	Carga Horária	Pontos máximos
Treinamentos/cursos/seminários/conferências	Até 20h	10
	20h – 40h	20
	41h – 60h	30
	61h – 100h	40
	101h – 150h	50
	151h – 200h	60
	Acima de 200h	70
Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico		20
Participação com aprovação em concurso público		20
Total		320
Ensino médio		40
Graduação		60
Pós-graduação		80
Mestrado		110
Doutorado		150
Total de pontos		760



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

Câmara

ANEXO I

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL
Atividades de Gestão Municipal	1. Atividades de Nível Superior - ANS 2. Atividades de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST

[Handwritten signature]

*Anexo da
Lei nº 420/2014*

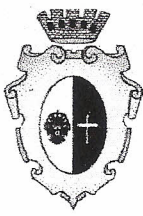


Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO II AGRUPAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES

ATIVIDADES DE NÍVEL OPERACIONAL E SUPORTE TÉCNICO – ANOST			
Denominação Atual	Cód. CBO	Cargo/Função	
Agente Comunitário da Saúde	5151-05	Assistente em Saúde	
Agente de Combate a Endemias	3522-10		
Atendente de Saúde	4221-10		
Auxiliar de Enfermagem	3222-30		
Mensageiro de OS	4122-05		
Agente de Endemias	3522-10		
Assistente de Consultório Dentário	4221-10		
Técnico em Enfermagem	3222-05		
Técnico em Laboratório	3111-05		
Técnico em Radiologia	3241-15		
Vigilante Sanitário	5151-20		
Atendente de Serviços Gerais	5143-25	Assistente em Gestão Pública	
Auxiliar de Serviços	5143-25		
Artífice de Carpintaria	7155-05		
Artífice de Eletricidade	9511-05		
Artífice de Manutenção	9144-05		
Artífice de Obras	7170-20		
Artífice de Pintura	7166-19		
Auxiliar de Conservação	5143-10		
Motorista	7823-05		
Músico	2626-05		
Mensageiro de PS I	4122-05		
Patroleiro	7821-10		
Tratorista	7821-10		
Vigia	5174-20		Assistente em Educação
Agente Administrativo	4110-10		
Assistente Administrativo	4110-10		
Almoxarife	4141-05		
Monitor de Educação Física Provisionado	3714-10		
Monitor de Artes	2621-20		
Recepcionista	4221-05		
Técnico em Informática	3172-05		
Técnico Agrícola	3211-10		
Técnico em Contabilidade	3511-05		
Técnico em Edificações	3121-05		
Telefonista	4222-05		
Guarda Municipal de 1ª Classe, Guarda Municipal de 2ª Classe, Inspetor de 1ª Classe, Inspetor de 2ª Classe	5172-15	Técnico em Fiscalização de Transito e Segurança Patrimonial	
Agente de Fiscalização de Trânsito	5172-15		
Agente de Arrecadação	2544-05	Técnico em Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	
Fiscal de Tributos	2544-10		
Fiscal de Obras	3522-10		
Fiscal de Obras e Limpeza Urbana	5142-05		



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO II AGRUPAMENTO DOS CARGOS E FUNÇÕES

ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS		
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Administrador	2521-05	Especialista em Gestão Pública
Advogado	2410-05	
Arquiteto	2141-05	
Bibliotecário	2612-05	
Contador	2522-10	
Engenheiro Agrônomo	2221-10	
Engenheiro Civil	2142-05	
Geógrafo	2513-05	
Historiador	2035-20	
Turismólogo	1415-25	
Assistente Social	2516-05	
Denominação Atual	Cód. CBO	
Auditor Fiscal	2522-05	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização
Denominação Atual	Cód. CBO	Subsistema Organizacional
Administrador Hospitalar	1312-10	Especialista em Saúde
Bioquímico	2145-05	
Farmacêutico Bioquímico	2234-05	
Enfermeiro	2235-05	
Enfermeiro de PSF	2235-65	
Fisioterapeuta	2236-05	
Fonoaudiólogo	2238-10	
Nutricionista	2237-10	
Odontólogo de PSF	2232-72	
Odontólogo – Prótese Dentário	2232-56	
Odontólogo de Pacientes Especiais	2232-08	
Odontólogo Cirurgião	2232-08	
Odontólogo-Endodontia	2232-12	
Odontólogo-Ortodontia	2232-40	
Odontólogo-Periodontia	2232-48	
Terapeuta Ocupacional	2239-05	
Veterinário	2233-05	
Médico	2231-30	
Médico de PSF	2231-16	
Médico Cardiologista	2231-06	
Médico Clínico Geral	2231-15	
Médico Dermatologista	2231-17	
Médico Endoscopista	2231-20	
Médico Genico-obstetra	2231-32	
Médico Neurologista	2231-42	
Médico Oftalmologista	2231-44	
Médico Otorrinolaringologista	2231-47	
Médico Pediatra	2231-49	
Médico Pneumologista	2231-51	
Médico Psiquiatra	2231-53	
Médico Radiologista	2231-24	

(Handwritten signature)



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Classe	Padrão de Escolaridade	Classe	Referências										
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Atividade de Nível Operacional e de Suporte Técnico	Assistente em Saúde	Ensino Fundamental Incompleto	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
		Ensino Fundamental Completo	C	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
			D	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		Assistente em Educação	Ensino Médio Completo	E	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				F	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Ensino Técnico profissionalizante	G	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
		H	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
	Assistente em Gestão Pública	Ensino Fundamental Incompleto	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
		Ensino Fundamental Completo	C	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
			D	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		Ensino Médio Completo	E	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
			F	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Ensino Técnico profissionalizante	G	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
	H	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Atividade de Nível Operacional e de Suporte Técnico - ANOST	Técnico em Fiscalização de Transito e Segurança Patrimonial	Ensino Médio Completo	I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			J	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			K	22	23	24	25	26	27	28	29		
			L	30	31	32	33	34	35				
	Técnico em Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Médio Completo ou Técnico Profissionalizante	K	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
			L	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
			M	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
			N	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividade de Nível Superior	Especialista em Gestão Pública	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividade de Nível Superior	Especialista em Gestão Pública	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividades de Nível Superior	Especialista em Saúde	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atividades de Nível Superior	Especialista em Educação	Ensino Superior Completo e Registro Profissional	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			B	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Especialização na área de atuação	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Mestrado na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, Registro Profissional e Doutorado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO III

GRAU DE HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS/CLASSES E REFERÊNCIAS, COM BASE NO PADRÃO DE ESCOLARIDADE E POSICIONAMENTO NOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Subsistemas Organizacionais	Cargo/Função	Escolaridade	Classe	Referências									
				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Atividade de Nível Superior	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Ensino Superior Completo	C	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			D	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		Ensino Superior Completo, e Especialização na área de atuação	E	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			F	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Ensino Superior Completo, e Mestrado na área de atuação	G	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			H	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		Ensino Superior Completo, e Doutorado na área de atuação	I	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
			J	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO IV

QUADRO DE PESSOAL, SEGUNDO GRUPOS OCUPACIONAIS, CARREIRAS, CATEGORIAS FUNCIONAIS, SISTEMAS E SUBSISTEMAS ORGANIZACIONAIS - CARGOS/FUNÇÕES - CLASSES, REFERÊNCIAS, QUANTIDADES E QUALIFICAÇÕES

Grupo Ocupacional	Carreira	Categoria Funcional	Sistemas Organizacionais	Subsistemas Organizacionais	Classes	Refs.	Qte. de Cargos	Qualificação Mínima Exigida(escolaridade)
Atividades de Gestão Municipal	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Atividades de Nível Superior	Sistema de Gestão Pública	Especialista em Gestão Pública	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	26	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	C, D E, F G, H I, J	6 a 25 11 a 30 16 a 35 21 a 40	07	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Saúde	Especialista em Saúde	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	88	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Educação	Especialista em Educação	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	06	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO IV

QUADRO DE PESSOAL, SEGUNDO GRUPOS OCUPACIONAIS, CARREIRAS, CATEGORIAS FUNCIONAIS, SISTEMAS E SUBSISTEMAS ORGANIZACIONAIS - CARGOS/FUNÇÕES - CLASSES, REFERÊNCIAS, QUANTIDADES E QUALIFICAÇÕES

Grupo Ocupacional	Carreira	Categoria Funcional	Sistemas Organizacionais	Subsistemas Organizacionais	Classes	Refs.	Qte. de Cargos	Qualificação Mínima Exigida(escolaridade)
Atividades de Gestão Municipal	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Atividades de Nível Superior	Sistema de Gestão Pública	Especialista em Gestão Pública	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	26	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Tributação, Arrecadação e Fiscalização	Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização	C, D E, F G, H I, J	6 a 25 11 a 30 16 a 35 21 a 40	07	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Saúde	Especialista em Saúde	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	88	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado
			Sistema de Gestão da Educação	Especialista em Educação	A, B C, D E, F G, H	1 a 20 6 a 25 11 a 30 16 a 35	06	Superior Superior c/ especialização Superior c/ mestrado Superior c/ doutorado



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO V TABELA VENCIMENTAL

Referências	Atividades de Nível Superior (Especialista em Gestão Pública, Especialista em Saúde, Especialista em Educação e Especialista em Tributação, Arrecadação e Fiscalização)			Atividades de Nível Superior (Especialista Médico em Saúde)		
	Jornada de Trabalho			Jornada de Trabalho		
	20h/s	30h/s	40h/s	20h/s	30h/s	40h/s
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
1	700,00	1.050,00	1.400,00	2.500,00	3.750,00	5.000,00
2	721,00	1.081,50	1.442,00	2.575,00	3.862,50	5.150,00
3	742,63	1.113,95	1.485,26	2.652,25	3.978,38	5.304,50
4	764,91	1.147,36	1.529,81	2.731,82	4.097,73	5.463,64
5	787,86	1.181,78	1.575,71	2.813,77	4.220,67	5.627,54
6	811,49	1.217,23	1.622,98	2.898,19	4.347,28	5.796,37
7	835,84	1.253,75	1.671,67	2.985,13	4.477,70	5.970,26
8	860,91	1.291,37	1.721,82	3.074,68	4.612,03	6.149,37
9	886,74	1.330,11	1.773,48	3.166,93	4.750,39	6.333,85
10	913,34	1.370,01	1.826,68	3.261,93	4.892,90	6.523,86
11	940,74	1.411,11	1.881,48	3.359,79	5.039,69	6.719,58
12	968,96	1.453,44	1.937,93	3.460,58	5.190,88	6.921,17
13	998,03	1.497,05	1.996,06	3.564,40	5.346,60	7.128,80
14	1.027,97	1.541,96	2.055,95	3.671,33	5.507,00	7.342,67
15	1.058,81	1.588,22	2.117,63	3.781,47	5.672,21	7.562,95
16	1.090,58	1.635,87	2.181,15	3.894,92	5.842,38	7.789,84
17	1.123,29	1.684,94	2.246,59	4.011,77	6.017,65	8.023,53
18	1.156,99	1.735,49	2.313,99	4.132,12	6.198,18	8.264,24
19	1.191,70	1.787,55	2.383,41	4.256,08	6.384,12	8.512,16
20	1.227,45	1.841,18	2.454,91	4.383,77	6.575,65	8.767,53
21	1.264,25	1.896,42	2.528,56	4.515,28	6.772,92	9.030,55
22	1.302,21	1.953,31	2.604,41	4.650,74	6.976,10	9.301,47
23	1.341,27	2.011,91	2.682,55	4.790,26	7.185,39	9.580,51
24	1.381,51	2.072,66	2.763,02	4.933,97	7.400,95	9.867,93
25	1.422,96	2.134,43	2.845,91	5.081,99	7.622,98	10.163,97
26	1.465,65	2.198,47	2.931,30	5.234,44	7.851,67	10.468,89
27	1.509,61	2.264,42	3.019,23	5.391,48	8.087,22	10.782,95
28	1.554,90	2.332,35	3.109,81	5.552,22	8.329,83	11.106,44
29	1.601,55	2.402,32	3.203,10	5.719,82	8.579,73	11.439,64
30	1.649,60	2.474,39	3.299,20	5.891,41	8.837,12	11.782,82
31	1.699,09	2.548,62	3.398,17	6.068,16	9.102,23	12.136,31
32	1.750,06	2.625,08	3.500,12	6.250,20	9.375,00	12.500,40
33	1.806,56	2.703,84	3.605,12	6.437,71	9.656,56	12.875,41
34	1.856,64	2.784,95	3.713,28	6.630,84	9.946,26	13.261,67
35	1.912,33	2.868,50	3.824,67	6.829,76	10.244,64	13.659,52
36	1.969,70	2.954,56	3.939,41	7.034,65	10.551,98	14.069,31
37	2.028,80	3.043,19	4.057,60	7.245,70	10.868,54	14.491,39
38	2.089,66	3.134,49	4.179,32	7.463,07	11.194,60	14.926,13
39	2.152,35	3.228,52	4.304,70	7.686,96	11.530,44	15.373,91
40	2.216,92	3.325,38	4.433,84	7.917,57	11.876,35	15.835,13



Prefeitura de Aracati
Fazendo Muito Mais

ANEXO V
TABELA VENCIMENTAL

ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL, MÉDIO E TÉCNICO			
Referências	Jornada de Trabalho	Referências	Jornada de Trabalho
	40h/s		40h/s
	Valor (R\$)		Valor (R\$)
1	545,00	41	1.777,80
2	561,35	42	1.831,13
3	578,19	43	1.886,07
4	595,53	44	1.942,65
5	613,40	45	2.000,93
6	631,80	46	2.060,96
7	650,75	47	2.122,79
8	670,28	48	2.186,47
9	690,38	49	2.252,06
10	711,10	50	2.319,63
11	732,43	51	2.389,22
12	754,40	52	2.460,89
13	777,03	53	2.534,72
14	800,35	54	2.610,76
15	824,36	55	2.689,08
16	849,09	56	2.769,76
17	874,56	57	2.852,85
18	900,80	58	2.938,43
19	927,82	59	3.026,59
20	955,66	60	3.117,38
21	984,33	61	3.210,91
22	1.013,86	62	3.307,23
23	1.044,27	63	3.406,45
24	1.075,60	64	3.508,64
25	1.107,87	65	3.613,90
26	1.141,10	66	3.722,32
27	1.175,34	67	3.833,99
28	1.210,60	68	3.949,01
29	1.246,92	69	4.067,48
30	1.284,32	70	4.189,50
31	1.322,85	71	4.315,19
32	1.362,54	72	4.444,64
33	1.403,42	73	4.577,98
34	1.445,52	74	4.715,32
35	1.488,88	75	4.856,78
36	1.533,55	76	5.002,49
37	1.579,56	77	5.152,56
38	1.626,94	78	5.307,14
39	1.675,75	79	5.466,35
40	1.726,02	80	5.630,34



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão de pessoas que visa o acompanhamento contínuo do desempenho do servidor no exercício de seu cargo ou função. São objetivos da avaliação de desempenho:

- I. Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos profissionais, visando à implementação de ações adequadas;
- II. Dotar os gestores de uma ferramenta para o gerenciamento de seu capital humano, principalmente com relação ao desenvolvimento de suas equipes;
- III. Subsidiar com informações relevantes outros subsistemas de capital humano, como desenvolvimento, capacitação e gestão de carreira;
- IV. Assegurar que o desenvolvimento individual seja avaliado de maneira consistente em toda instituição;
- V. Estimular a criação de um processo de transformação voltado para a melhoria da performance dos profissionais;
- VI. Comparar ações, comportamentos, atitudes e resultados obtidos, com o esperado pela organização, de forma a corrigir desvios, mediante a adoção de ações de recursos humanos e subsidiar programas de reconhecimento e incentivo;
- VII. Aumentar o comprometimento dos servidores;
- VIII. Implantar cultura de acompanhamento contínuo na instituição.

A Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho (CSAD) terá as seguintes atribuições:

- I. Divulgar e esclarecer o processo de avaliação de desempenho;
- II. Orientar e distribuir em tempo hábil os formulários de Avaliação de Desempenho, para o devido preenchimento;
- III. Analisar e consolidar os pontos obtidos através do formulário Consolidação dos Resultados;
- IV. Elaborar os Boletins de pontuação contendo os resultados finais da avaliação, afixando-os em local visível e de fácil acesso ao servidor;
- V. Analisar e julgar os recursos interpostos pelos servidores quanto aos resultados da avaliação de desempenho;
- VI. Rever o resultado da avaliação dos servidores que tiverem sua pontuação alterada;
- VII. Submeter para análise da Comissão Central de Avaliação de Desempenho – CCAD, o formulário Consolidação dos Resultados, o relatório final contendo o resultado da Avaliação de Desempenho;
- VIII. Encaminhar o relatório final contendo o resultado da Avaliação de Desempenho para conhecimento dos dirigentes dos órgãos que tenham servidores avaliados, e para providências do titular do órgão da administração municipal responsável pela gestão de recursos humanos;

A Comissão Central de Avaliação de Desempenho (CCAD) terá as seguintes atribuições:



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- I. Acolher e analisar recursos interpostos pelos servidores quanto aos resultados da avaliação de desempenho, em razão de decisão proferida pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho (CSAD);
- II. Identificar e manter atualizadas as relações com nomes dos servidores habilitados à progressão e promoção;
- III. Apurar se foram atingidos os indicadores exigidos para concessão da progressão ou promoção;
- IV. Elaborar o Boletim de Classificação;
- V. Divulgar os resultados finais;
- VI. Formaliza a modalidade de ascensão funcional;
- VII. Encaminhar o resultado final para providências do titular do órgão da administração municipal responsável pela gestão de recursos humanos;

O modelo de avaliação de desempenho adotado será baseado em critérios administrativos com foco no desenvolvimento profissional, mensurado a partir de indicadores quantitativos e qualitativos de desempenho que permitam a avaliação do servidor no exercício cotidiano do seu cargo ou função.

Os critérios administrativos adotados para avaliação serão de desenvolvimento profissional e de ocorrências funcionais:

1. Desenvolvimento Profissional: através da utilização de critérios objetivos será avaliado o investimento que o servidor fez em seu desenvolvimento profissional, a partir da adoção de indicadores específicos:

1.1. Nível Funcional Superior

1.1.1. Indicadores

- Treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- Cursos de pós-graduação;
- Cursos de mestrado;
- Cursos de doutorado;
- Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- Participação com aprovação em concurso público.

1.1.2. Pontuação para nível superior: pontuação média de **80 pontos** para aprovação neste critério.



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Desenvolvimento Pessoal	Carga Horária	Pontos máximos
treinamentos/cursos/seminários/conferências	Até 20h	10
	20h – 40h	20
	41h – 60h	30
	61h – 100h	40
	101h – 150h	50
	151h – 200h	60
	Acima de 200h	70
participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico		20
participação com aprovação em concurso público		20
Total		320
Pós-graduação		80
Mestrado		110
Doutorado		150
Total de pontos		660

1.2. Nível Funcional Médio

1.2.1. Indicadores

- treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- participação com aprovação em concurso público.

1.2.2. Pontuação para nível médio: pontuação média de **40 pontos** para aprovação neste critério

Desenvolvimento Pessoal	Carga Horária	Pontos máximos
Treinamentos/cursos/seminários/conferências	Até 20h	10
	20h – 40h	20
	41h – 60h	30
	61h – 100h	40
	101h – 150h	50
	151h – 200h	60
	Acima de 200h	70
participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico		20



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Participação com aprovação em concurso público		20
Total		320
Graduação		60
Pós-graduação		80
Mestrado		110
Doutorado		150
Total de pontos		720

1.3. Nível Funcional Fundamental

1.3.1. Indicadores

- Treinamentos, cursos, seminários e conferências diversas vinculadas à função;
- Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico;
- Participação com aprovação em concurso público.

1.3.2. Pontuação para nível fundamental: pontuação média de **30 pontos** para aprovação neste critério.

Desenvolvimento Pessoal	Carga Horária	Pontos máximos
Treinamentos/cursos/seminários/conferências	Até 20h	10
	20h – 40h	20
	41h – 60h	30
	61h – 100h	40
	101h – 150h	50
	151h – 200h	60
	Acima de 200h	70
Participação em conselho municipal, comissão ou grupo de trabalho técnico		20
Participação com aprovação em concurso público		20
Total		320
Ensino médio		40
Graduação		60
Pós-graduação		80
Mestrado		110
Doutorado		150
Total de pontos		760



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2. **Ocorrências Funcionais:** através da utilização de aspectos objetivos será avaliado o comportamento do servidor no exercício cotidiano do seu cargo ou função, por si mesmo (auto avaliação), por seus pares, por sua chefia imediata e por seus subordinados, caso os tenham, a partir da adoção de parâmetros específicos.

2.1. Indicadores:

- Assiduidade;
- Pontualidades;
- Penalidade;
- Qualidade do trabalho;
- Produtividade no trabalho;
- Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviços;
- Capacidade de trabalhar em equipe.

2.2. **Pontuação para nível superior, médio e fundamental:** pontuação média de **40 pontos** para aprovação neste critério.

Ocorrências Funcionais	sem falta	1 falta	2 faltas	3 faltas	4 faltas	5 faltas
Assiduidade	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	sem atraso	1 atraso	2 atraso	3 atraso	4 atraso	5 atraso
Pontualidade	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	sem pen.	1 adv.	2 Adv.	1 Susp.	2 Susp.	3 Susp.
Penalidade	0	-3	-5	-7	-9	-10
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Qualidade do trabalho	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Produtividade no trabalho	10	9	7	5	3	0
Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Usa adequado dos equipamentos e instalações de serviços	10	9	7	5	3	0



Prefeitura de Aracati

Fazendo Muito Mais

ANEXO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Ocorrências Funcionais	excel.	ótimo	bom	regul.	fraco	má
Capacidade de trabalhar em equipe	10	9	7	5	3	0

O servidor que não atingir a pontuação média estabelecida nos critérios acima definidos não será aprovado na avaliação de desempenho, e não fará jus a progressão ou promoção.