



~~LEI COMPLEMENTAR N 2.128/19 – DE 29 DE JULHO DE 2019.~~

LEI N. 2.128/19 – DE 29 DE JULHO DE 2019 (Lei n 2.498/2022)

Texto copilado

https://www.diariomunicipal.com.br/arom/materia/6CE0C59A/03AIIukzhN024dV9s0KqdG64oWrGo-D13jp9BgXzhfpM0JKMK_Rx88AmJjHadNh...

Rejeição de Veto n 01/2022, de 22 de agosto de 2022

“Dispo sobre o Plano de Cargos e Vencimentos das Carreiras de Controle Interno do Quadro de Pessoal Permanente da Câmara Municipal de Guajará-Mirim/RO e dá outras providências”.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM, ESTADO DE RONDÔNIA, faz saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ- MIRIM aprovou e ele, nos termos do artigo 32, inciso III da Lei Orgânica Municipal, promulga a seguinte,

~~LEI COMPLEMENTAR~~

LEI (Lei n 2.498/2022)

CAPÍTULO I DAS DISPOSIOES PRELIMINARES

~~Art. 1. Esta Lei Complementar dispo sobre o Plano de Cargos e Vencimentos das Carreiras de Analista de Controle Interno e de Agente de Controle Interno, do Quadro de Pessoal Permanente da Câmara Municipal de Guajará-Mirim, Estado de Rondônia, nos termos do  1, do art. 68, da Lei Orgânica do Município.~~

Art. 1. Esta Lei dispo sobre o Plano de Cargos e Vencimentos das Carreiras de Técnico de Controle Interno e Assistente de Controle Interno, do Quadro de Pessoal Permanente da Câmara Municipal de Guajará-Mirim, Estado de Rondônia, nos termos do  1, do art. 68, da Lei Orgânica do Município. (Lei n 2.498/2022)

~~Art. 2. Fica modificada a nomenclatura do cargo de Técnico de Controle Interno criada pela Resolução n 003/CMGM/2008, modificada para o cargo de Auditor de Controle Interno, através da Resolução n 009/CMGM/2015, prevista nas Leis Municipais n 1.898/GAB/PREF/2016 e 1.902/GAB/PREF/2016 e, revogada pela Resolução n 007/CMGM/2017, que passa a vigorar a partir dessa Lei como Analista de Controle Interno, na forma do Anexo I.~~

Art. 2. SUPRIMIDO (Lei n 2.498/2022)

~~Art. 3. Fica modificada a nomenclatura do cargo de Assessor de Controle Interno criada pela Resolução n 003/CMGM/2008, prevista na Lei n 1.902/GAB/PREF/2016, para Agente de Controle Interno, na forma do Anexo I.~~

Art. 3. SUPRIMIDO (Lei n 2.498/2022)



Art. 4º. ~~Ficam extintos os cargos de provimento efetivos de Técnico de Controle Interno e Assessor de Controle Interno atualmente existentes na Câmara Municipal de Guajará-Mirim, criados pela Resolução nº 003/CMGM/2008 com as alterações promovidas pela Resolução nº 009/CMGM/2015, Leis Municipais nºs. 1.898/GAB/PREF/2016 e 1.902/GAB/PREF/2016, consoantes as regras estabelecidas nesta Lei.~~

Art. 4º. Revoga-se o art. 4º da Lei nº. 2.128/2019, reestabelecendo efeitos jurídicos da Resolução Legislativa nº. 003/2008, especialmente os dispostos nos itens 4 e 9 do Anexo I. (Lei nº 2.498/2022)

CAPÍTULO II DO REGIME JURÍDICO

Art. 5º. ~~Aos Analistas e Agentes de Controle Interno da Câmara Municipal de Guajará-Mirim aplica-se o Regime Jurídico Único do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, previsto na Lei nº 347, de 23 de outubro de 1990 e demais atos normativos pertinentes.~~

Art. 5º. Aos Técnicos e Assistentes de Controle Interno da Câmara Municipal de Guajará-Mirim aplica-se o Regime Jurídico Único do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, previsto na Lei nº 347, de 23 de outubro de 1990 e demais atos normativos pertinentes. (Lei nº 2.498/2022)

CAPÍTULO III DO INGRESSO NOS CARGOS

Art. 6º. O ingresso nos cargos de que trata esta Lei se dará mediante prévia aprovação em concurso público de Provas ou Provas e Títulos, sempre no Padrão inicial da respectiva carreira.

Parágrafo único. O concurso a que se refere o caput poderá ser realizado por áreas de especialização e será organizado conforme dispuser o edital de abertura, observada a legislação pertinente.

CAPÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 7º. ~~Os cargos das carreiras de Analista de Controle Interno e de Agente de Controle Interno se organizam em nível, na forma dos Anexos II e III.~~

Art. 7º. Os cargos das carreiras de Técnicos e Assistente de Controle Interno se organizam em nível, na forma dos Anexos I, II e III. (Lei nº 2.498/2022)

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I - Carreira: conjunto de cargos de mesma natureza de trabalho ou atividade, escalonados segundo a responsabilidade e complexidade inerentes às suas atribuições;

II - Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor;

III - Padrão: a posição do servidor na escala de vencimentos da carreira;

IV - Progressão: passagem do servidor para o Padrão de vencimentos imediatamente superior.



Art. 8º. ~~A carreira de Analista de Controle Interno é composta pelo cargo de Analista de Controle Interno, de nível superior, na forma do Anexo I.~~

Art. 8º. A carreira de Técnico de Controle Interno é composta pelo cargo de Técnico de Controle Interno, de nível superior, na forma do Anexo I. (Lei nº 2.498/2022)

Art. 9º. ~~A carreira de Agente de Controle Interno é composta pelo cargo de Agente de Controle Interno, de nível médio, na forma do Anexo I.~~

Art. 9º. A carreira de Assistente de Controle Interno é composta pelo cargo de Agente de Controle Interno, de nível médio, na forma do Anexo I. (Lei nº 2.498/2022)

Art. 10. O desenvolvimento funcional nas carreiras de Controle Interno ocorrerá mediante progressão funcional, que considerará o desempenho individual e institucional do servidor para avaliação de seu mérito.

§1º. Para fins de apreciação e aperfeiçoamento do desempenho individual e institucional do servidor, será mantido sistema permanente de avaliação profissional.

§2º. A progressão funcional, conforme disposto neste artigo, observará os seguintes requisitos:

I - interstício mínimo de 2 (dois) anos entre cada progressão; e

II – avaliações de desempenho sejam satisfatórias.

§3º. Será considerada satisfatória a avaliação em que o servidor obtiver aproveitamento igual ou superior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima.

§4º. O servidor que, em 2 (duas) avaliações de desempenho individuais consecutivas, obtiver pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo de pontos será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas - DRHGP.

CAPÍTULO V DAS ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS

Art. 11. ~~Compete ao Analista de Controle Interno desempenhar as atividades de controle interno, de nível superior, de exame prévio e posterior dos sistemas administrativos utilizados na gestão orçamentária, financeira, patrimonial e de pessoal; planejar, coordenar, supervisionar, executar e avaliar trabalhos de nível técnico de ampla complexidade, consistindo no exame e análise de documentos e atos nas áreas de controle de gestão, gestão orçamentária, financeira, patrimonial, de pessoas, de suprimento de bens e serviços e operacional, emitir relatórios de auditoria, certificados, pareceres e informações técnicas e executar demais atividades estabelecidas na legislação específica; outras atividades correlatas.~~

Art. 11. Compete ao Técnico de Controle Interno desempenhar as atividades de controle interno, de nível superior, de exame prévio e posterior dos sistemas administrativos utilizados na gestão



orçamentária, financeira, patrimonial e de pessoal; planejar, coordenar, supervisionar, executar e avaliar trabalhos de nível técnico de ampla complexidade, consistindo no exame e análise de documentos e atos nas áreas de controle de gestão, gestão orçamentária, financeira, patrimonial, de pessoas, de suprimento de bens e serviços e operacional, emitir relatórios de auditoria, certificados, pareceres e informações técnicas e executar demais atividades estabelecidas na legislação específica; outras atividades correlatas. (Lei n° 2.498/2022)

~~Art. 12. Compete ao Agente de Controle Interno desenvolver as atividades de controle interno de média complexidade, envolvendo a execução, supervisionada, de tarefas relativas à contabilidade, escrituração, autorização de despesas e verificação da regularidade de atos ou fatos contábeis, financeiros, orçamentários, patrimoniais e operacionais.~~

Art. 12. Compete ao Assistente de Controle Interno desenvolver as atividades de controle interno de média complexidade, envolvendo a execução, supervisionada, de tarefas relativas à contabilidade, escrituração, autorização de despesas e verificação da regularidade de atos ou fatos contábeis, financeiros, orçamentários, patrimoniais e operacionais. (Lei n° 2.498/2022)

CAPÍTULO VI DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 13. Salário Base é a retribuição pecuniária fixada nesta Lei pelo exercício de emprego público, devendo ser observada irredutibilidade do salário base nas hipóteses de transposição ou enquadramento, vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 14. Remuneração é o valor do salário base do emprego acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 15. A remuneração dos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei é composta pelas seguintes parcelas:

- I - Vencimento-base, nos valores indicados nos Anexos II e III desta Lei;
- II - Adicional por Tempo de Serviço incidente sobre o vencimento-base;
- III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle Interno - GDACI, nos valores indicados nos Anexos II e III, de acordo com os critérios constantes da Seção I desta Lei;
- IV - Adicional de Qualificação – AQ, nos valores indicados nos Anexos II e III, em retribuição ao atendimento a requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à melhoria do desempenho das atribuições inerentes aos respectivos cargos, conforme Anexo IV desta Lei, de acordo com os critérios constantes da Seção II desta Lei.

Parágrafo único. É vedada aos ocupantes dos cargos criados por esta Lei a percepção de qualquer parcela remuneratória que não as previstas neste artigo, ainda que em desempenho em outro órgão ou entidade, ressalvada:

- I - a remuneração vinculada à ocupação de cargo em comissão ou função de confiança;



II - a remuneração pelo desempenho eventual de atividade de instrutor ou palestrante em cursos de capacitação de servidores;

III - a vantagem pecuniária atribuída ocasionalmente como bonificação pelo desempenho do servidor face ao cumprimento de metas estabelecidas em contratos de gestão assumidos no âmbito da Administração Pública.

SEÇÃO I

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO - GDACI

Art. 16. A Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle Interno – GDACI, que terá como valores máximos os constantes dos Anexos II e III desta Lei, será paga ao servidor que se encontre exercendo as atividades inerentes ao cargo para que admitido, independentemente do órgão ou entidade de lotação.

§1º. A GDACI será atribuída em função do desempenho individual e institucional desdobrada em alcance das metas e resultados, na seguinte proporção:

~~I - até 60% (cinquenta por cento), do valor máximo da gratificação do Padrão correspondente, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual e institucional; e~~

I - até 60% (sessenta por cento), do valor máximo da gratificação do Padrão correspondente, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual e institucional; e (Lei nº 2.498/2022)

~~II - até 40% (vinte e cinco por cento), do valor máximo da gratificação do Padrão correspondente, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional desdobrada em alcance de metas e resultados por área de atuação.~~

até 40% (quarenta por cento), do valor máximo da gratificação do Padrão correspondente, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional desdobrada em alcance de metas e resultados por área de atuação. (Lei nº 2.498/2022)

§2º. A periodicidade das avaliações individual e institucional será semestral e o processo ocorrerá no mês subsequente ao da realização.

§ 3º. O resultado das avaliações terá efeito financeiro mensal, por período igual ao da avaliação, iniciando-se ao mês subsequente ao do processamento.

Art. 17. As avaliações de desempenho individual deverão ser feitas uma escala de zero a cem pontos, devendo observar o seguinte:

a) o desvio padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a medida aritmética das avaliações das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos;

§1º. A avaliação de desempenho individual será feita com observância dos seguintes fatores e limites de pontos:

I - produtividade 25 pontos;

II – conhecimento de métodos e técnicas 15 pontos;

III – trabalho em equipe 25 pontos;



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

IV – comprometimento com o trabalho 15 pontos;

V – comprometimento das normas de procedimento de conduta ao desempenho das atribuições do cargo 20 pontos.

§ 2º. A avaliação de desempenho individual poderá ter aferição pela chefia imediata, calculando-se, neste caso, a pontuação do semestre pela média aritmética dos resultados parciais, dando ciência do resultado final ao servidor.

§ 3º. O servidor terá o prazo de até cinco dias corridos, depois de cientificado do resultado final, para interpor recurso junto a Comissão de Avaliação.

Art. 18. A avaliação de desempenho individual será realizada utilizando-se a Ficha de Avaliação de Desempenho Individual – FADI, conforme modelo constante do Anexo IV, observando às instruções contidas.

§1º. Para efeito desta Lei, está sujeito à avaliação individual, processada pela Unidade de Controle Interno - UCI e Diretoria de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas - DRHGP, o servidor nela em exercício pertencente à Carreira de Controle Interno.

§2º. Os titulares da UCI e DRHGP são os responsáveis pela avaliação dos servidores em exercício para o fiel cumprimento desta Lei.

§3º. As Fichas de Avaliação Individual deverão ser entregues à DRHGP, devidamente preenchida e assinada até o penúltimo dia útil de cada semestre.

Art. 19. Para a avaliação de desempenho institucional deverá ser utilizada uma escala de zero a cem por cento, que corresponderá a um mínimo de 25 e um máximo de 80 pontos da GDACI, considerando o alcance das metas previstas, elaboradas em consonância com o Planejamento Estratégica da Câmara Municipal de Guajará-Mirim, se não implantado, com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA.

Art. 20. Para fins de cumprimento de metas de avaliação de desempenho institucional serão consideradas as seguintes atividades:

- I - cooperação técnica, priorizando o fortalecimento do Sistema de Controle Interno da Câmara Municipal de Guajará-Mirim;
- II - atividade de controle interno;
- III - atividade de auditoria;
- IV - atividade de fiscalização; e
- V – atividade de processo operacional e sistema organizacional.

Art. 21. As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente para o período de 1º de julho a 30 de junho do ano subsequente, por ato do Presidente da Câmara Municipal em conjunto com a Coordenadoria de Controle Interno, devendo ser publicado, antes do início do ciclo de avaliação de que trata o art. 24 desta Lei.



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

§1º. As metas referidas no caput deste artigo devem ser mensuráveis, utilizando-se como parâmetros, indicadores de desempenho que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados a atividades finalísticas da Câmara Municipal, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver, bem como a observância aos princípios da economicidade e de eficiência.

§2º. As metas fixadas poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a própria unidade não tenha dado causa a tais fatores.

§3º. A fixação das metas de desempenho institucional para o primeiro ciclo de avaliação de desempenho ocorrerá em até sessenta dias após a publicação desta Lei, podendo ser prorrogada por igual período.

§4º. A avaliação de desempenho institucional com desdobro das metas e resultados será realizada utilizando-se a Ficha de Avaliação de Desempenho Institucional de Metas - FADIM, conforme modelo constante do Anexo V, observando às instruções contidas.

Art. 22. O resultado, para cada uma das metas referidas no art. 21 desta Lei, será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o ciclo, multiplicada por cem, até o limite de cem pontos percentuais.

Parágrafo único. A correlação entre o percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional e a pontuação final da Avaliação de Desempenho institucional será estabelecida com base na escala a seguir:

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
$75 < X \leq 100\%$	80
$65 < X \leq 100\%$	70
$55 < X \leq 100\%$	61
$45 < X \leq 100\%$	52
$35 < X \leq 100\%$	43
$25 < X \leq 100\%$	34
$0 < X \leq 100\%$	25

Art. 23. Caberá a Administração publicar e divulgar, inclusive no sítio eletrônico da Câmara Municipal, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 24. O ciclo de avaliação terá a duração de doze meses, sendo iniciado a cada ano em 1º de julho e encerrado em 30 de junho do ano subsequente.

Art. 25. Enquanto não forem editados os atos referidos no art. 21 e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho individual e institucional, a GDACI será paga a todos os servidores que a ela fazem jus no valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo de cada parcela prevista no § 1º, do art. 16, relativamente ao Padrão em que esteja posicionado o servidor, conforme estabelecido nos Anexos II e III desta Lei.



§1º. A avaliação de desempenho individual e institucional quando processado os resultados do período, a GDACI será paga no valor máximo de cada parcela prevista no § 2º, relativamente ao Padrão em que esteja posicionado o servidor, conforme estabelecido nos Anexos II e III desta Lei.

§2º. O resultado de uma avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação subsequente, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 26. O titular de cargo previsto nesta Lei, caso investido em cargo em comissão ou função de confiança, e observado o posicionamento na tabela de vencimentos e o cargo efetivo ocupado, fará jus à GDACI de acordo com o resultado obtido na avaliação de desempenho individual e institucional, perceberão a GDACI calculada no seu valor máximo, da mesma forma:

§1º. Quando requisitado por órgãos ou entidades de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com prerrogativas de irrecusabilidade, para fins de disposição ou cessão ou para atender situações previstas em leis específicas, perceberá a GDACI calculada com base o resultado obtido na avaliação de desempenho individual e institucional, como se estivesse exercendo as atividades inerentes ao cargo para que admitido;

§2º. No período de férias regulamentares, licença prêmio, licença para tratamento de saúde ou de licença à maternidade ou paternidade e qualquer outra licença prevista em lei, será atribuída ao servidor a GDACI no seu valor máximo.

SEÇÃO II DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO - AQ

Art. 27. Aos titulares de cargos de que trata esta Lei será concedido Adicional de Qualificação - AQ, em razão dos conhecimentos adquiridos por meio de ações de capacitação, observando o posicionamento na tabela, o cargo efetivo ocupado pelo servidor e, conforme o caso, o nível do título acadêmico, nos termos estabelecidos nos Anexos II e III.

§1º. O Adicional de Qualificação será concedido, mensalmente, de forma não cumulativa, sob a condição de que o título não seja exigido como requisito mínimo para preenchimento do respectivo cargo.

§2º. O Adicional de Qualificação será devido ao servidor a partir do primeiro dia do mês subsequente à data de formalização do requerimento, com a apresentação do diploma ou do certificado de conclusão de curso de pós-graduação (lato sensu), mestrado ou doutorado e entrega da documentação comprobatória junto ao departamento de recursos humanos e gestão de pessoas.

§3º. Só serão considerados para fins de Adicional de Qualificação os cursos e as instituições de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação vigente.

§4º. Nos casos em que o título, diploma ou certificado ainda não tenham sido emitidos, será aceita certidão ou declaração de conclusão do curso expedida pela Instituição de Ensino, pelo prazo 180 (cento e oitenta dias), podendo ser prorrogado por igual período.



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

Art. 28. Na hipótese do Analista ou Agente de Controle Interno estar investido em cargo comissionado ou função gratificada, a gratificação incidirá sobre o vencimento base.

Art. 29. Todo aumento salarial concedido aos servidores públicos da Câmara Municipal incidirá sobre o do Analista e Agente de Controle Interno.

CAPÍTULO VII
DO PROGRAMA DE INCENTIVO A EDUCAÇÃO SUPERIOR

~~Art. 30. A Câmara Municipal de Guajará Mirim disponibilizará recursos próprios através da Gratificação de Incentivo Funcional no percentual de 70% (setenta por cento) do valor mensal da bolsa de estudo nos níveis de graduação e pós graduação (especialização, mestrado e doutorado) para servidores de Analista de controle interno e Agente de Controle Interno do quadro efetivo.~~

Art. 30. A Câmara Municipal de Guajará-Mirim disponibilizará recursos próprios através da Gratificação de Incentivo Funcional no percentual de 70% (setenta por cento) do valor mensal da bolsa de estudo nos níveis de graduação e pós graduação (especialização, mestrado e doutorado) para servidores de Técnico de controle interno e Assistente de Controle Interno do quadro efetivo. (Lei nº 2.498/2022)

Parágrafo único. A Mesa Diretora da Câmara Municipal através de resolução ou decreto deverá estabelecer critérios para a realização da concessão de bolsa de estudo, conforme o caput do artigo.

CAPÍTULO VIII
DO GOZO DE FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO

~~Art. 31. O Analista e Agente de Controle Interno gozará de 30 (trinta) dias consecutivos de férias por ano, de acordo com a escala organizada pela Diretoria de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas - DRHGP, devendo constar o ano a que correspondam, nos termos do artigo 108 do Estatuto do Servidor Público.~~

Art. 31. O Técnico e Assistente de Controle Interno gozará de 30 (trinta) dias consecutivos de férias por ano, de acordo com a escala organizada pela Diretoria de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas - DRHGP, devendo constar o ano a que correspondam, nos termos do artigo 108 do Estatuto do Servidor Público. (Lei nº 2.498/2022)

Parágrafo único. Após a programação da Escala Anual de Férias, o servidor poderá manifestar o interesse de gozar as férias em dois períodos, sendo um deles não inferior a 10 (dez) dias corridos, mediante requerimento com antecedência de 30 (trinta) dias antes do seu início.

SEÇÃO I
DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 32. O Analista e Agente de Controle Interno após cada quinquênio ininterrupto, fará jus a 03 (três) meses de licença-prêmio com a remuneração de cargo efetivo, nos termos do artigo 103 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município.



Art. 33. A liberação da licença-prêmio ficará subordinada à conveniência e necessidade do serviço a critério da Administração, que poderá ser convertida em dinheiro.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. A jornada de trabalho dos servidores da carreira de Controle Interno do Quadro de Pessoal Permanente da Câmara Municipal de Guajará-Mirim é de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 35. São vedados aos servidores ocupantes dos cargos previstos nesta Lei o afastamento, a disposição ou a cessão, realizados com ônus para o órgão de origem, para outros órgãos da Administração Pública direta ou indireta, de quaisquer dos Poderes, nas esferas, federal, estadual, distrital ou municipal.

§1º. Antes de completarem 5 (cinco) anos de exercício funcional, os ocupantes nos cargos referidos nesta Lei terão exercício exclusivamente na Câmara Municipal de Guajará-Mirim, não podendo ser colocados à disposição da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§2º. Qualquer cessão de servidores titulares de cargos previstos nesta Lei terá validade máxima de um ano, prorrogável a pedido da entidade cessionária e se de interesse do Município, limitado o período de cessão a 4 (quatro) anos.

~~§3º. A cessão de titulares do cargo de Analista de Controle Interno previstos nesta Lei para quaisquer Poderes da Administração Pública da União, de outros Estados, do Distrito Federal e de Municípios dar-se-á, exclusivamente, para o exercício de cargos em comissão ou função de confiança equiparados hierarquicamente, no mínimo, ao cargo de Subcontrolador Geral, ressalvadas as situações amparadas por leis específicas.~~

§3º. A cessão de titulares do cargo de Técnico de Controle Interno previstos nesta Lei para quaisquer Poderes da Administração Pública da União, de outros Estados, do Distrito Federal e de Municípios dar-se-á, exclusivamente, para o exercício de cargos em comissão ou função de confiança equiparados hierarquicamente, no mínimo, ao cargo de Subcontrolador Geral, ressalvadas as situações amparadas por leis específicas. (Lei nº 2.498/2022)

Art. 36. As disposições desta Lei aplicam-se aos servidores ativos e, no que couber, aos servidores inativos na forma constitucional e aos pensionistas dos servidores na forma das normas previdenciárias vigentes.

Art. 37. Os servidores lotados na Controladoria Geral Legislativa, Órgão Central do Sistema de Controle Interno, após 05 (cinco) anos de efetivo exercício consecutivos ou intercalados em cargo gratificado, farão jus a um adicional mensal, denominado de Adicional Especial de Controle, no percentual de cinquenta por cento do valor do vencimento básico do padrão e da classe do cargo correspondente.



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

~~§1º. Sendo incorporado, uma única vez, à remuneração do servidor designado, da mesma forma ao completar 06 (seis) anos, farão jus a um adicional mensal de sessenta por cento, assim sucessivamente até completar 10 (dez) anos em cargo gratificado, limitando-se, em qualquer caso, ao percentual de cem por cento do vencimento básico do padrão e da classe do cargo correspondente.~~

§1º. O adicional especial de controle será de caráter permanente, da mesma forma, ao completar 06 (seis) anos, farão jus a um adicional mensal de sessenta por cento, assim sucessivamente até completar 10 (dez) anos em cargo gratificado, limitando-se, em qualquer caso, ao percentual de cem por cento do vencimento básico do padrão e da classe do cargo correspondente. (Lei nº 2.498/2022)

~~§2º. Os servidores da Câmara Municipal que integraram a Controladoria Geral Legislativa, que é a Unidade Central do Controle Interno, a partir do ano de 2011, e que deixem de integrá-lo a partir da presente Lei, e que ocuparão cargo em função gratificada, farão jus à incorporação, nos percentuais previstos no parágrafo anterior e caput do artigo.~~

§2º. Os servidores da Câmara Municipal que integraram a Controladoria Geral Legislativa, que é a Unidade de Controle Interno, a partir do ano de 2011, e que deixem de integrá-lo a partir da presente Lei, e que ocuparão cargo em função gratificada, farão jus à incorporação, nos percentuais previstos no parágrafo anterior e caput do artigo. (Lei nº 2.498/2022)

Art. 38. Todas as verbas de caráter remuneratório percebidas pelos servidores ativos ocupantes de cargos efetivos lotados na Controladoria Geral Legislativa, a qualquer título, natureza ou denominação, ainda que já tenham se incorporado, por decisão administrativa ou judicial ou qualquer outro modo ou motivo, à remuneração ou aos proventos dos respectivos beneficiários, ficam absorvidas e extintas, ressalvadas as gratificações pagas pelo exercício de cargos em comissão ou funções de confiança.

§1º. A absorção determinada pelo caput do artigo será efetuada gradualmente, de acordo com a implementação da majoração vencimental concedida.

§2º. Observadas à irredutibilidade de vencimentos e proventos, e as ressalvas constantes da parte final do caput deste artigo, as verbas de caráter remuneratório que excederem ao resultado referido no caput deste artigo, serão mantidas a título de vantagem pessoal nominalmente identificada.

§3º. A vantagem pessoal nominalmente identificada a que se refere o §1º deste artigo, será paulatinamente absorvida pelas posteriores majorações remuneratórias de caráter geral.

Art. 39. Quanto ao registro, controle e apuração de frequência dos servidores de controle interno, deverá ser regulamentada em ato próprio, em garantia a independência profissional no exercício regular do trabalho.

Art. 40. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a serem considerados a partir de 1º de fevereiro de 2020, revogando-se as disposições em contrário.

Publicação:

www.diariomunicipal.com.br/arom/materia/0397A7F7/03AOLTBLS2QkM61LFQdxa68HOeYulZhlcEyg1hqlKw5erIbXdztu6IbaJvgkWRxv-gnipRPJ...



Guajará-Mirim (RO), 29 de julho de 2019.

SÉRGIO ROBERTO BOUEZ DA SILVA

Presidente da CMGM/RO

ANEXO I

ORGANIZAO DAS CARREIRAS DE CONTROLE INTERNO DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM. (Lei n 2.498/2022)

N GO	ESCOLARIDADE	CARREIRA	CARGO	QUANTITATIVO
306	Nível Médio	Agente de Controle Interno	Agente de Controle Interno	3
408	Nível Superior	Analista de Controle Interno	Analista de Controle Interno	5
TOTAL				8

N GO	ESCOLARIDADE	CARREIRA	CARGO	QUANTITATIVO
306	Nível Médio	Assistente de Controle Interno	Assistente de Controle Interno	3
408	Nível Superior	Técnico de Controle Interno	Técnico de Controle Interno	5
TOTAL				8

ANEXO II

~~**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO INCLUINDO PROGRESSÃO FUNCIONAL, ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO, GRATIFICAO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO - GDACI E ADICIONAL DE QUALIFICAO - AQ DO CARGO DE AGENTE DE CONTROLE INTERNO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM**~~

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO INCLUINDO PROGRESSÃO FUNCIONAL, ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO, GRATIFICAO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO - GDACI E ADICIONAL DE QUALIFICAO - AQ DO CARGO DE ASSISTENTE DE CONTROLE INTERNO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM. (Lei n 2.498/2022)

Padrão	Tempo de Serviço	Vencimento Básico	Adic. Tempo Serviço	GDACI (100%)	AQ
	0-3 anos (Venc. Básico)	1.603,15	-	495,37	82,56
I	3 a 5 anos	1.651,24	-	495,37	82,56
II	5 a 7 anos	1.651,24	82,56	495,37	82,56
III	7 a 9 anos	1.699,34	118,95	509,80	84,97
IV	9 a 11 anos	1.747,43	157,37	524,23	87,37
V	11 a 13 anos	1.795,53	197,51	538,66	89,78
VI	13 a 15 anos	1.843,62	239,67	553,09	92,18
VII	15 a 17 anos	1.891,72	283,76	567,52	94,59
VIII	17 a 19 anos	1.939,81	329,77	581,94	96,99
IX	19 a 21 anos	1.987,91	377,70	596,37	99,40
X	21 a 25 anos	2.036,00	427,56	610,80	101,80
XI	25 a 30 anos	2.132,19	490,40	639,66	106,61
XII	30 a 35 anos +	2.180,28	501,47	654,09	109,01



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

Padrão	Tempo de Serviço	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO		
		Especialização	Mestrado	Doutorado
I	3 a 5 anos	495,37	660,50	825,62
II	5 a 7 anos	509,80	679,74	849,67
III	7 a 9 anos	524,23	698,97	873,72
IV	9 a 11 anos	538,66	718,21	897,76
V	11 a 13 anos	553,09	737,45	921,81
VI	13 a 15 anos	567,52	756,69	945,86
VII	15 a 17 anos	581,94	775,92	969,91
VIII	17 a 19 anos	596,37	795,16	993,95
IX	19 a 21 anos	610,80	814,40	1.080,00
X	21 a 25 anos	625,23	833,64	1.042,05
XI	25 a 30 anos	639,66	852,88	1.066,09
XII	30 a 35 anos +	654,09	872,11	1.090,14

ANEXO III

~~TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO INCLUINDO PROGRESSÃO FUNCIONAL, ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO, RATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO - GDACI E ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO - AQ DO CARGO DE ANALISTA DE CONTROLE INTERNO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM~~

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO INCLUINDO PROGRESSÃO FUNCIONAL, ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO, RATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CONTROLE INTERNO - GDACI E ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO - AQ DO CARGO DE TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM (Lei nº 2.498/2022)

Padrão	Tempo de Serviço	Vencimento Básico	Adic. Tempo Serviço	GDACI (100%)	AQ
	0-3 anos (Venc. Básico)	4.800,00	-	1.440,00	240,00
I	3 a 5 anos	4.944,00	-	1.483,20	247,20
II	5 a 7 anos	5.088,00	254,40	1.526,40	254,40
III	7 a 9 anos	5.232,00	366,24	1.569,60	261,60
IV	9 a 11 anos	5.376,00	483,84	1.612,80	268,80
V	11 a 13 anos	5.520,00	607,20	1.656,00	276,00
VI	13 a 15 anos	5.664,00	736,32	1.699,20	283,20
VII	15 a 17 anos	5.808,00	871,20	1.742,40	290,40
VIII	17 a 19 anos	5.952,00	1.011,84	1.785,60	297,60
IX	19 a 21 anos	6.096,00	1.158,24	1.828,80	304,80
X	21 a 25 anos	6.240,00	1.560,00	1.872,00	312,00
XI	25 a 30 anos	6.384,00	1.915,20	1.915,20	319,20
XII	30 a 35 anos +	6.528,00	2.284,80	1.958,40	326,40

Padrão	Tempo de Serviço	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO		
		Especialização	Mestrado	Doutorado
I	3 a 5 anos	1.483,20	1.977,60	2.472,00
II	5 a 7 anos	1.526,40	2.035,20	2.544,00
III	7 a 9 anos	1.569,60	2.092,80	2.616,00
IV	9 a 11 anos	1.612,80	2.150,40	2.688,00
V	11 a 13 anos	1.656,00	2.208,00	2.760,00
VI	13 a 15 anos	1.699,20	2.265,60	2.832,00
VII	15 a 17 anos	1.742,40	2.323,20	2.904,00
VIII	17 a 19 anos	1.785,60	2.380,80	2.976,00
IX	19 a 21 anos	1.828,80	2.438,40	3.048,00
X	21 a 25 anos	1.872,00	2.496,00	3.120,00
XI	25 a 30 anos	1.915,20	2.553,60	3.192,00
XII	30 a 35 anos +	1.958,40	2.611,20	3.264,00



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

ANEXO IV
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL – FADI

Ficha de Avaliação de Desenvolvimento Individual - FADI		
Ciclo de Avaliação:	Período: Semestre/_____	
Unidade:	Sigla da Unidade:	
Nome:	Matrícula:	
Cargo Efetivo:	E-mail:	
Avaliador:		
Cargo do Avaliador:	Matrícula:	
	Itens de Avaliação	Notas
1. Produtividade		
2. Conhecimento de Métodos e Técnicas		
3. Trabalho em equipe		
4. Comprometimento com Trabalho		
5. Cumprimento das normas de procedimento e de conduta de desempenho das atribuições do cargo		
	Avaliação Final	
As notas foram atribuídas de acordo com as instruções de avaliação prevista no Anexo IV, dessa Lei.		
O avaliado poderá impetrar recurso contra as notas a ele atribuídas, junto a Comissão de Avaliação Individual, no prazo de cinco dias corrido a partir desta data.		
Guajará-Mirim/RO, _____ de _____ de _____.		
	_____	Assinatura do Avaliador
Ciente:		
Data: ____/____/____		
_____		Assinatura do Avaliado

Anexo - IV - Ficha de Avaliação de Desenvolvimento Individual - FADI						
Itens Avaliados	Quesitos	Pontos				
1. Produtividade: Capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais e/ou financeiros com planejamento e organização	a) Executa suas atividades de acordo com os padrões de qualidade aceitáveis	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	b) Realiza suas atividades dentro dos prazos estabelecidos	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	c) Realiza volume de trabalho condizente com a demanda, considerando os recursos disponibilizados	1	2	3	4	5
	o	o	o	o	o	
d) Realiza efetivamente as atribuições do cargo que ocupa	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
e) Utiliza com racionalidade os recursos (humanos, materiais, financeiros colocados a sua disposição	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
2. Conhecimento de Métodos e Técnicas: Conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de mudanças dos métodos, técnicas e processo	a) Planeja e organiza as próprias atividades priorizando a execução das mais importantes	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	b) Executa regularmente seu trabalho, sem necessidade de orientação	1	2	3	4	5
	o	o	o	o	o	
c) Busca atualizar-se quanto aos métodos e técnicas a serem aplicados no desempenho de suas atribuições	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
3. Trabalho em equipe: Capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso da coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação	a) Desenvolve relacionamento positivo com seus pares	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	b) Mostra-se colaborativo com seus pares, ajudando o grupo sempre que possível	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	c) Estimula e reforça ações que favoreçam a união do grupo inibindo aquelas que prejudiquem a coletividade	1	2	3	4	5
	o	o	o	o	o	
d) É aberto ao debate, respeitando a opinião dos outros e revendo sua opinião, sempre que necessário	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
e) É visto como alguém que traz boas contribuições ao grupo, sendo agregador	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
4. Comprometimento com o trabalho: Envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais	a) Reconhece seu papel para o cumprimento da missão da CMGM	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
	b) Busca a retroalimentação, interessando-se pelo impacto/resultado do seu trabalho	1	2	3	4	5
	o	o	o	o	o	
c) Demonstra persistência diante de dificuldades inerentes aos processos de trabalho	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	
5. Cumprimento das normas de procedimento e de conduta de desempenho das atribuições do cargo: Capacidade para observar e cumprir as normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de	a) Conhece e cumpre as normas da CMGM e de sua unidade de exercício	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
b) Trata com urbanidade e profissionalismo as pessoas no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	
	o	o	o	o	o	



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

comportamento adequado à administração pública	c) Encaminha corretamente os assuntos que fogem do seu poder de decisão	1	2	3	4	5
	d) Mantém a apresentação pessoal de acordo com os padrões estabelecido pela CMGM	1	2	3	4	5
		o	o	o	o	o
		o	o	o	o	o
TOTAL GERAL DE PONTOS						
Tabela de índice desenvolvimento Individual - IDI	IDI ≤ 25%	25% < IDI ≤ 50%	50% < IDI ≤ 75%	75% < IDI ≤ 100%		
	8 pontos	12 pontos	16 pontos	20 pontos		
Superou a expectativa (5) Atende a expectativa (4) Atendeu de 50% da expectativa (3) Atendeu 50% ou menos da expectativa (2) Não atendeu a expectativa (1)						
CHEFE IMEDIATO						
Nome:				Matrícula:		
_____				Local/Data: ___/___/___		
Assinatura/Carimbo						
Ciência do Servidor						
<input type="checkbox"/> Concordo com a avaliação		_____			Local/Data: ___/___/___	
<input type="checkbox"/> Discordo com a avaliação		Assinatura				

ANEXO V
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL DE METAS – FADIM

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL DE METAS – FADIM				
RELEVÂNCIA E CLAREZA DA META				
Número da Meta:	Ciclo:	Pontuação:		
Descrição da Meta	Descrever o objetivo em termos quantitativos (o quê, quanto e quando). Lembre-se, a meta deve ser clara e fácil de ser entendida			
Unidade Organizacional	Identificação da área responsável pela execução da meta			
Responsável	Relação dos servidores diretamente envolvidos com a meta			
Alinhamento Estratégico	Indicar a relação com os objetivos estratégicos (quando houver)			
Alinhamento a Cadeia de Valor	Indicar a relação com o (s) macroprocessos de 2º nível da Cadeia de Valor (quando houver)			
AFERIÇÃO DA META				
Indicador	Descrever o método de acompanhamento da entrega (produto de referência) Metas que possam ser medidas.			
Método de Cálculo	Fórmula utilizada para calcular a execução da meta, com definição precisa dos elementos que a compõem: numerador e denominador ou somatório dos percentuais de execução da etapa.			
Periodicidade de Monitoramento	<input type="checkbox"/> mensal <input type="checkbox"/> trimestral <input type="checkbox"/> quadrimestral <input type="checkbox"/> semestral <input type="checkbox"/> anual			
VIABILIDADE E PRAZO				
Entregas	Descrever o que será feito, em que tempo e quais as entregas mensuráveis que delimitam o seu escopo			
Mensuráveis	Etapas da Ação			
	Descrição da Etapa	Percentual	Prazo	Produto da Etapa
	1.			
	2.			
	3.			
Previsão de Alcance/Execução da Meta no Ciclo	O que será entregue em cada período do Ciclo da Avaliação de Desempenho Institucional - ADI			
	Ciclo	Previsão de Alcance % Acumulado	Produto	
	1.			
	2.			
Governabilidade	<input type="checkbox"/> Esforço Amplo (envolve outras esferas)			
	<input type="checkbox"/> Esforço Restrito (Depende exclusivamente da CMGM)			
Limitações/Riscos relacionados				
Fonte de dados				
Versão da ficha				
Elaborada por				



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM
GABINETE DO PRESIDENTE

Revisado	
Data da implementação	
_____ Assinatura/Carimbo	

IMPACTO DO CARGO DE TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO DO QUADRO EFETIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM/RO.

(Salário-Base + Gratificação de Tempo de Serviço + GDACI = Ativo)

ANO	ATIVO	TOTAL
2018	89.294,40	89.294,40
2019	89.294,40	89.294,40
2020	93.181,92	93.181,92

Guajará-Mirim (RO), 29 de julho de 2019.

SÉRGIO ROBERTO BOUEZ DA SILVA

Presidente da CMGM/RO

Publicado por: Lindiberto Caldeira dos Santos

Código Identificador:0397A7F7

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado de Rondônia no dia 12/08/2019. Edição 2520

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<http://www.diariomunicipal.com.br/arom/>



PODER LEGISLATIVO
CÂMARA MUNICIPAL DE GUAJARÁ-MIRIM/RO
GABINETE DO PRESIDENTE
