

LEI N.º 4.825, DE 20/10/2025.

ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 4.676, DE 27
DE DEZEMBRO DE 2023.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACRUZ, ESTADO DO ESPÍRITO
SANTO, FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU
SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º Fica alterado o inciso XIV do art. 18 da Lei n.º 4.676, de 27 de
dezembro de 2023, com a seguinte redação:

“Art.18.....

[...]

*XIV - Administrar e fazer movimentar os valores mobiliários e os
recursos financeiros da Câmara Municipal, inclusive movimentar
contas bancárias em conjunto com os Ordenadores de despesa, em
caráter supletivo, observadas as regras e limites do art. 40, por meio
de ato da Presidência;”*

Art. 2º Ficam alterados o § 2º, caput, e o inciso III, do art. 120 da Lei n.º
4.676, de 27 de dezembro de 2023, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art.120.....

[...]

*§ 2º A Qualificação Profissional é mensurada por cursos de
complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na
área de atuação do Servidor Estável ou identificados nos processos
de Avaliação Funcional, desde que sejam realizados durante o
período de avaliação, em conformidade com o disposto a seguir:*

[...]

*III - GRUPO III: Atualização ou aperfeiçoamento através de curso,
ou atuação como instrutor de, 10 a 30 horas, 10 (dez) pontos; e”*

Art. 3º Ficam alterados o art. 150, caput, e os § 2º, § 3º e § 5º da Lei n.º 4.676, de 27 de dezembro de 2023, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 150. O Legislativo Municipal poderá contratar estagiários regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos de nível superior e de pós-graduação, observados os termos da Lei nº 11.788/2008.

[...]

§ 2º O estágio deverá ser desenvolvido através de convênio celebrado entre a Câmara Municipal e a instituição de ensino ou agente de integração, obedecendo as normas legais vigentes.

§ 3º A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso firmado entre o estudante e a Câmara Municipal com interveniência da Instituição de Ensino e/ou agente de integração a que estiver vinculado o estudante.

[...]

§ 5º O quantitativo máximo de estagiários, qualquer que seja a modalidade e os respectivos valores das bolsas de complementação educacional, serão estabelecidos por ato da Presidência da Câmara Municipal, e serão devidas mensalmente.”

Art. 4º Fica alterado o caput do art. 176-A da Lei n.º 4.676, de 27 de dezembro de 2023, com a seguinte redação:

“Art. 176-A. Fica instituída a Gratificação por Fiscalização de Contrato (GFC), de caráter pecuniário, a ser destinada aos servidores públicos municipais formalmente designados para o exercício das atribuições de fiscalização e de acompanhamento da execução de contratos administrativos celebrados pela Câmara Municipal de Aracruz.”

Art. 5º Fica alterado o Anexo IX da Lei nº 4.676, de 27 de dezembro de 2023, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“FICHA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

[...]

Avaliação de Competências - § 1º do artigo 120 desta Lei.	
1. DISCIPLINA Considere se o servidor observa sistematicamente aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes.	Sempre cumpre as normas e deveres, além de a) () contribuir para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho.
	Mantém um comportamento satisfatório atendendo às normas e deveres da unidade. b) ()
	Mantém um comportamento satisfatório, mas não atende às normas e deveres da unidade. c) ()
	Eventualmente descumpre as determinações que d) () lhes são atribuídas e tem um comportamento instável no grupo.
	Mostra-se resistente a cumprir normas e deveres e e) () sempre influencia negativamente no comportamento do grupo.
2. INICIATIVA Considere se o servidor adota providências em situações não definidas pela chefia ou não previstas nos manuais ou normas de serviço.	Tem facilidade em buscar soluções para situações imprevistas do trabalho, quando solicitado. a) ()
	Esforça-se para solucionar algumas situações imprevistas na execução do trabalho. b) ()
	Eventualmente apresenta soluções para situações imprevistas do trabalho, quando solicitado. c) ()
	Mostra pouco interesse em solucionar problemas decorrentes de situações imprevistas na execução do trabalho. d) ()
	Deixa de solucionar problemas decorrentes de situações imprevistas na execução do trabalho. e) ()
3. PRODUTIVIDADE Considere se o servidor apresenta volume e qualidade de trabalho num	Ultrapassa o volume de trabalho exigido, a) () entregando as tarefas antes dos prazos estabelecidos e com qualidade.
	Apresenta resultados satisfatórios, entregando as tarefas dentro dos prazos estabelecidos. b) ()



intervalo de tempo satisfatório.	c) () Apresenta pouco resultado para o trabalho exigido, e não cumpre os prazos estabelecidos devido ao pouco conhecimento dos serviços.
	d) () Apresenta resultados para o trabalho exigido, porém não cumpre os prazos estabelecidos.
	e) () Demonstra resultados abaixo do exigido e as tarefas são sempre entregues fora dos prazos previstos.
4. RESPONSABILIDADE Considere o comprometimento com suas tarefas, com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade e com o bom conceito da administração pública do Estado.	a) () Conhece suas atribuições executando suas atividades acima das expectativas, antecipando-se às solicitações.
	b) () Executar adequadamente as suas atividades de acordo com as metas estabelecidas para a unidade.
	c) () Em algumas situações demonstra pouca atenção em relação à execução das atribuições do seu cargo.
	d) () Não cumpre adequadamente suas atribuições demonstrando pouca atenção necessitando de permanente orientação e controle.
	e) () É descuidado demonstra nenhuma atenção às suas atribuições, descumprindo as orientações dos serviços, causando prejuízos.
5. CONTROLE EMOCIONAL Considere a capacidade de manter o equilíbrio emocional diante de situações adversas.	a) () Mantém o equilíbrio emocional diante das mais adversas situações. Demonstra capacidade de solucionar qualquer problema sem perder a calma.
	b) () É equilibrado emocionalmente, mas diante de algumas situações reage com insensatez na resolução do problema. Age com equilíbrio no trato com chefes, subordinados ou colegas de trabalho.



	<p>É equilibrado emocionalmente, mas diante de algumas situações reage com total Insensatez na</p> <p>c) () resolução do problema. Demonstra pouco equilíbrio no trato com chefes, subordinados ou colegas de trabalho.</p>
	<p>Constantemente age com desequilíbrio emocional.</p> <p>d) () Nem sempre age com equilíbrio no trato com chefes, subordinados ou colegas de trabalho.</p>
	<p>Age sempre com desequilíbrio emocional principalmente no trato com as pessoas prejudicando as atividades que desenvolve trazendo prejuízos para administração.</p> <p>e) ()</p>
<p>6. COOPERAÇÃO</p> <p>Considere a disposição para colaborar independentemente de solicitação de demanda.</p>	<p>Demonstra em seus atos, comportamentos e atitudes de colaboração com os superiores, subordinados e colegas de trabalho independente de demanda e ou determinação.</p> <p>a) ()</p>
	<p>Se solicitado demonstra em seus atos, comportamentos e atitudes de colaboração com os superiores, subordinados e colegas de trabalho independente de demanda e ou determinação.</p> <p>b) ()</p>
	<p>Dependendo da demanda e ou determinação, se solicitado demonstra em seus atos, comportamentos e atitudes de colaboração com os superiores, subordinados e colegas de trabalho.</p> <p>c) ()</p>
	<p>Na maioria das vezes não coopera com as solicitações.</p> <p>d) ()</p>
	<p>Não coopera e ainda tenta impedir que outros cooperem quando solicitado.</p> <p>e) ()</p>
<p>7. COMPROMETIMENTO</p>	<p>Atua com alto grau de responsabilidade, cumpre</p> <p>a) () prazos, é proativo e demonstra zelo constante por suas funções.</p>

O servidor demonstra comprometimento com suas atribuições, prazos e responsabilidades, atuando com dedicação e zelo no desempenho de suas funções.	b) () Na maioria das vezes, cumpre suas atividades com responsabilidade e dedicação.
	c) () Cumpre suas obrigações parcialmente, com oscilação no desempenho e interesse.
	d) () Apresenta posturas comprometidas apenas em situações pontuais, sem constância.
	e) () Desconsidera prazos e responsabilidades com frequência, demonstrando desinteresse ou negligência com suas funções.
8. RELAÇÕES INTERPESSOAIS Considere a capacidade de manter relações humanas saudáveis e construtivas.	a) () É capaz de manter relações humanas saudáveis e construtivas, visando proporcionar ao grupo um ambiente harmonioso tendo em vista a execução integrada do trabalho.
	b) () Se integra bem ao grupo e consegue manter boa as relações interpessoais.
	c) () Eventualmente se integra bem ao grupo e consegue manter boa as relações interpessoais.
	d) () Se integra com dificuldade ao grupo e nem sempre consegue manter boas relações interpessoais.
	e) () Não se integra ao grupo e tenta desequilibrar o relacionamento dos integrantes dos grupos que com ele se relacionam.

[...]

TABELA DE PONTUAÇÃO E NÍVEIS DE DESEMPENHO

[...]

1 - PONTUAÇÃO

[...]

III - A Mensuração da Assiduidade é composta por 5 (cinco) escalas, assim definida sua pontuação:

* Total de 20 pontos.

I - nenhuma falta: 20 (vinte) pontos;

II - até 01 (uma) falta injustificada, ou de 6 (seis) a 10 (dez) dias de atestado médico não validados pelo setor de perícias médicas: 15 (quinze) pontos;

III - de 02 (duas) a 04 (quatro) faltas injustificadas, ou até 15 (quinze) dias de atestado médico não validados pelo setor de perícias médicas: 10 (dez) pontos;

IV - de 05 (cinco) a 06 (seis) faltas injustificadas ou até 20 (vinte) dias de atestado médico não validados pelo setor de perícias médicas: 05 (cinco) pontos; e

V - igual ou superior a 07 (sete) faltas injustificadas, ou acima de 20 (vinte) dias de atestado médico não validados pelo setor de perícias médicas: 0 (zero) pontos.”

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Aracruz, 20 de outubro de 2025.

LUIZ CARLOS COUTINHO

Prefeito Municipal