



**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.**

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

intervalo de tempo satisfatório.	<p>Apresenta pouco resultado para o trabalho</p> <p>c) ( ) exigido, e não cumpre os prazos estabelecidos devido ao pouco conhecimento dos serviços.</p> <p>d) ( ) Apresenta resultados para o trabalho exigido, porém não cumpre os prazos estabelecidos.</p> <p>e) ( ) Demonstra resultados abaixo do exigido e as tarefas são sempre entregues fora dos prazos previstos.</p>
<p><b>4. RESPONSABILIDADE</b></p> <p>Considere o comprometimento com suas tarefas, com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade e com o bom conceito da administração pública do Estado.</p>	<p>Conhece suas atribuições executando suas</p> <p>a) ( ) atividades acima das expectativas, antecipando-se às solicitações.</p> <p>b) ( ) Executar adequadamente as suas atividades de acordo com as metas estabelecidas para a unidade.</p> <p>c) ( ) Em algumas situações demonstra pouca atenção em relação à execução das atribuições do seu cargo.</p> <p>d) ( ) Não cumpre adequadamente suas atribuições demonstrando pouca atenção necessitando de permanente orientação e controle.</p> <p>e) ( ) É descuidado demonstra nenhuma atenção às suas atribuições, descumprindo as orientações dos serviços, causando prejuízos.</p>
<p><b>5. CONTROLE EMOCIONAL</b></p> <p>Considere a capacidade de manter o equilíbrio emocional diante de situações adversas.</p>	<p>Mantém o equilíbrio emocional diante das mais</p> <p>a) ( ) adversas situações. Demonstra capacidade de solucionar qualquer problema sem perder a calma.</p> <p>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>

	<p>É equilibrado emocionalmente, mas diante de algumas situações reage com total Insensatez na</p> <p>c) <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 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><b>6. COOPERAÇÃO</b> Considere a disposição para colaborar independentemente de solicitação de demanda.</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 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>c) <input type="checkbox"/> 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>d) <input type="checkbox"/> Na maioria das vezes não coopera com as solicitações.</p> <p>e) <input type="checkbox"/> Não coopera e ainda tenta impedir que outros cooperem quando solicitado.</p>
<p><b>7. COMPROMETIMENTO</b></p>	<p>Atua com alto grau de responsabilidade, cumpre</p> <p>a) <input type="checkbox"/> prazos, é proativo e demonstra zelo constante por suas funções.</p>



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

#### 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