

LEI

Nº 1.203/90 -

Dispõe sobre o Plano de Avaliação de Cargos da Câmara Municipal de Aquidauana e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE AQUIDAUANA, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL, DECRETA E EU PROMULGO A SEGUINTE LEI.

TÍTULO I

DO PLANO DE AVALIAÇÃO DE CARGOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º) - Cada cargo que compõe os Grupos Ocupacionais deste Plano tem o seu valor composto, basicamente, pelo valor do cargo em si em relação aos demais cargos e pelo valor em função do mercado de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - A justa remuneração dos cargos está condicionada ao valor de cada um deles, de conformidade com os critérios constantes deste plano.

Artigo 2º) - O "Catálogo de Ocupação" que em conjunto compõe o anexo IV desta Lei, identifica, em cada cargo, "o que se faz", "como se faz", "em que condições se faz", "com que responsabilidade e risco se faz", e quais os requisitos pessoais necessários para seu provimento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os elementos constantes deste artigo identificam os Fatores de Avaliação.

CAPÍTULO II

DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Artigo 3º) - São fatores indispensáveis à avaliação de cargos:

I - REQUISITOS MENTAIS:

- a. Instrução;
- b. experiência;
- c. iniciativa.



II - RESPONSABILIDADES:

- a. supervisão;
- b. responsabilidade por erros;
- c. responsabilidade por dados confidenciais;
- d. responsabilidade por contatos.

III - REQUISITOS FÍSICOS:

- a. esforço mental;
- b. esforço visual;
- c. esforço físico.

IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- a. ambiente e risco.

Artigo 4º) - Os fatores mencionados no artigo anterior, para os efeitos de avaliação dos cargos, terão a seguinte proporcionalidade de influência:

Fatores	%	Fatores	%
REQUISITOS MENTAIS	<u>50</u>	REQUISITOS FÍSICOS	<u>15</u>
- Instrução	20	- Esforço mental	7
- Experiência	15	- Esforço visual	4
- Iniciativa	15	- Esforço físico	4
RESPONSABILIDADES	<u>30</u>	CONDIÇÕES DE TRABALHO	<u>5</u>
- Supervisão	10	- Ambiente e risco	5
- Responsabilidade por erros	7		
- Responsabilidade por dados confidenciais	8		
- Responsabilidade por contatos	5		
		TOTAL GERAL	100

CAPÍTULO III

DA GRADUAÇÃO DOS FATORES



Artigo 5º) - Para os efeitos da avaliação, além do bom senso, associar-se-á aos fatores e respectivos subfatores uma graduação crescente na medida da importância dos elementos considerados em cada fator ou subfator, qual seja:

I - REQUISITOS MENTAIS:

a. Instrução (20%): este fator serve para avaliar o grau de instrução formal, ou conhecimento técnico escolar, exigido para o ocupante do cargo desempenhar bem a sua função:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	1ª série do 1º grau
II	2ª série do 1º grau
III	4ª série do 1º grau
IV	6ª série do 1º grau
V	7ª série do 1º grau
VI	8ª série do 1º grau completo
VII	2º grau - sem curso profissionalizante
VIII	2º grau - com curso profissionalizante (nível médio)
IX	Superior completo

b. Experiência (15%): este fator mede o grau de experiência necessária ao ocupante do cargo para a realização de suas tarefas:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	até 6 meses
II	de 6 meses a 1 ano
III	de 1 a 2 anos
IV	de 2 a 4 anos
V	de 4 a 7 anos
VI	acima de 7 anos



c. Iniciativa (15%): este fator mede a independência do elemento que ocupa um cargo, em tomar decisões de planificação ou desenvolvimento, para a execução de tarefas:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Trabalho simples, repetitivo, rotineiro, devendo ser executado de acordo com instruções rígidas.
II	Trabalho simples, fortemente padronizado; embora deva obedecer a instruções estritas, permite, ainda que raramente, o empregado tome decisões simples, de acordo com precedentes já consagrados.
III	Trabalho simples, bastante padronizado; embora deva obedecer a instruções, permite que o empregado, frequentemente, tome decisões simples, de acordo com precedentes já consagrados.
IV	Trabalho moderadamente padronizado e com certo grau de dificuldade, exigindo que o empregado tome, frequentemente, decisões de responsabilidade, mesmo havendo precedentes estabelecidos.
V	Trabalho difícil e complexo, exigindo normalmente que o empregado tome decisões de natureza vária, para complementar normas gerais que lhe tenham sido transmitidas, ou adaptá-las melhor à situação.

Rafael



II - RESPONSABILIDADES

a. Supervisão (10%): este fator mede a capacidade de ensinar, dirigir, planificar e instruir eficazmente o trabalho de outras pessoas, mantendo um bom clima de trabalho, que depende, hierarquicamente, do ocupante do cargo:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Chefia de pequeno grupo de empregados ou supervisão de trabalho simples.
II	Chefia da Seção ou Supervisão de sistemas, envolvendo um regular número de pessoas.
III	Chefia de Divisão, Setor ou Seção, que tem sob sua direção uma quantidade bastante elevada de empregados.
IV	Chefia de Departamento ou Assessoria.

b. Responsabilidade por erros (7%): este fator aprecia a responsabilidade que o ocupante de um cargo assume sobre os erros que pode produzir, por não prestar ao trabalho o cuidado e a atenção necessários, assim como a repercussão que o possível erro possa provocar, sob a forma de prejuízo financeiro, técnico, prestígio ou qualquer outra:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Responsabilidade por erros mínimos, que causam prejuízo apenas ao serviço.
II	Responsabilidade por erros de pequeno grau, causando consequências às áreas ligadas a seu serviço.
III	Responsabilidade por erros importantes, causando transtornos a outras áreas da Instituição.



IV Responsabilidade por erros de elevado grau de importância, repercutindo em toda a Instituição e externamente.

c. Responsabilidade por dados confidenciais (8%): considera os embaraços, transtornos ou prejuízos que podem provir da revelação de informações sigilosas obtidas em função do cargo:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	O cargo não implica a obtenção de informações confidenciais, mas facilita essa obtenção.
II	O cargo implica, ocasionalmente, a obtenção de informações confidenciais de pequena importância.
III	O cargo implica, frequentemente, a obtenção de informações que, embora de importância secundária, poderiam, se divulgadas, acarretar prejuízos ou transtornos à Instituição.
IV	O cargo implica, ainda que em caráter ocasional, na obtenção de informações confidenciais importantes que, se divulgadas, acarretariam prejuízos à Instituição.
V	O cargo implica na obtenção de informações confidenciais de todo tipo, de maneira completa e irrestrita.

d. Responsabilidade por contatos (5%): este fator aprecia a responsabilidade e extensão das relações assumidas pelo titular de um cargo, no que diz respeito à relações oficiais com outras pessoas, tanto de dentro como de fora da Instituição (fornecedores, contribuintes, empreiteiras, organismos oficiais e privados, etc). Ter-se-á em conta a forma e a frequência como se estabelecem os contatos, e se obtém ou não o fornecimento de informações. Este fator ainda avaliará se os contatos estão destinados a influir em outras



pessoas, para pagar, regularizar, cumprir normas legais e regulamentares, vender ou fornecer um serviço de valor à Instituição, e a forma de usar tato, diplomacia, prudência e habilidade na efetivação de tais contatos:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Aplicar-se-á às ocupações nas quais o empregado tem contato com seus chefes ou <u>companheiros</u> de trabalho.
II	Ocupação nas quais o empregado pode ter <u>contatos</u> de natureza eventual com pessoas de outros departamentos e pessoas não pertencentes à Instituição.
III	Ocupações nas quais o empregado deve ter <u>contatos</u> de natureza rotineira com pessoas de outros departamentos. Pode haver contatos <u>com</u> pessoas alheias à Instituição, por telefone ' ou pessoalmente.
IV	Aplica-se às ocupações nas quais o empregado, como parte de sua tarefa habitual, deve ter <u>contatos</u> fora da Instituição, seja por <u>telefone</u> , por correspondência ou pessoalmente, no cumprimento da legislação e para obter ou <u>complementar</u> informações. Os contatos que <u>originam</u> algum compromisso para a Instituição <u>estão</u> sujeitos à aprovação prévia do chefe. <u>Contatos</u> não rotineiros com outros departamentos.
V	Contatos com o exterior, sem supervisão. <u>Contatos</u> não regulamentares, com pessoal de outros departamentos, que necessitam de tato e habilidade consideráveis.
VI	Aplicável a ocupações nas quais se deve ter <u>contatos</u> frequentes ou regulares com pessoal de outros departamentos ou empresas, ou <u>contribuintes</u> que necessitam de tato e <u>conhecimentos</u> consideráveis.

Handwritten signature or initials



Adquirir compromissos de natureza contratual, de um considerável valor econômico.

III - REQUISITOS FÍSICOS

a. Esforço Mental (7%): considera-se neste fator as exigências do trabalho em matéria de inteligência, memória, atenção, raciocínio, imaginação, capacidade de julgamento e outros aspectos da atividade mental:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Trabalho simples e rotineiro, requerendo do empregado um mínimo de esforço mental.
II	Trabalho repetitivo, requerendo do empregado algum esforço mental, mas nenhum planejamento ou organização.
III	Trabalho repetitivo, requerendo do empregado um relativo esforço mental, cumulativamente com trabalhos ocasionais de planejamento e organização.
IV	Trabalho diversificado, requerendo do empregado considerável esforço mental e atividade de planejamento e organização.
V	Trabalho diversificado e complexo, requerendo do empregado prolongado esforço mental e atividade de planejamento e organização.
VI	Trabalho complexo e altamente diversificado, requerendo do empregado esforço mental intenso e, do mesmo modo, atividade superior de planejamento ou de organização antecipada.

b. Esforço Visual (4%): este fator mede o grau de continuidade da atenção requerida do empregado para o exercício satisfatório das atribuições do cargo:



GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Trabalho um pouco próximo da vista. Típico de tarefas, tais como: serviços datilográficos rotineiros, ou operação de máquinas de escritório, ou ainda, grande parte de trabalho de conferência.
II	Atenção visual próxima requerida. Trabalho razoavelmente próximo aos olhos, com necessidade de atenção sutil. Típico de trabalhos de conferência que exigem proximidade e aplicação contínua da vista.
III	Trabalho muito próximo à vista, exigindo constante atenção visual. Típico de trabalhos de esboço e desenho.
IV	Trabalho extremamente próximo à vista, requerendo intensa e constante atenção.

c. Esforço Físico (4%): este fator avalia o grau de fadiga ocasionado pelo esforço físico exigido, na realização das tarefas, do ocupante do cargo:

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	O esforço físico exigido é mínimo.
II	Certo esforço é necessário para o transporte de pequenos objetos, para deslocamentos em pequenos percursos.
III	Bastante esforço físico é frequentemente exigido pela posição do trabalho, pela necessidade de carregar ou mover objetos, subir e descer escadas, etc.
IV	Trabalho físico normalmente meio pesado, com intervalos de trabalho mais leve.
V	Trabalho físico continuamente pesado, obrigando a considerável esforço, pelas operações que este envolve.
VI	Trabalho físico extremamente pesado, exigindo muita robustez e resistência.

IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO

a. Ambiente e Segurança (5%): este fator considera o ambiente físico no qual as atribuições do cargo devem ser desempenhadas. Deve ser levado em conta: o grau de calor, frio, umidade, obscuridade, intensidade luminosa, imundice, fumaça, ruído, etc.

GRAUS	DEFINIÇÃO
I	Trabalhos para os quais o empregado permanece em locais de boas condições de trabalho, sem situação de desconforto e sem nenhum agente comprometedor de sua segurança.
II	Trabalhos nos quais o empregado permanece em locais de boas condições de trabalho, sujeitando-se ocasionalmente a condições de desconforto e à ação de agentes que poderão afetar sua segurança.
III	Trabalhos em que o empregado fica constantemente exposto a condições de desconforto moderado, sujeitando-se, ocasional ou intermitentemente, a agentes de grau médio de desconforto e comprometedores da sua segurança.
IV	Trabalho em condições severas: ácidos, gases, poeira ou ruído excessivo, havendo necessidade do uso de aparelhos ou equipamentos de proteção. O empregado se torna inevitavelmente sujo de óleo, graxa, etc., sujeito a ação do tempo e à ação de agentes comprometedores de sua segurança.
V	Condições de extremo desconforto no local de execução do trabalho, tornando-se necessário o afastamento do homem para períodos regulares de descanso ou substituição. Sujeito, ainda, à ação de agentes comprometedores da sua segurança.



CAPÍTULO IV

DA PONTUAÇÃO DOS FATORES

Artigo 6º) - Os fatores de Avaliação serão valorados em pontos, consideradas a sua graduação e proporcionalidade de influência.

I - REQUISITOS MENTAIS (50%)

a. Instrução (20%)

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
20	40	60	80	100	120	140	160	180

b. Experiência (15%)

I	II	III	IV	V	VI
15	30	45	60	75	90

c. Iniciativa (15%)

I	II	III	IV	V
15	30	45	60	75

II - RESPONSABILIDADE (30%)

a. Supervisão (10%)

I	II	III	IV
10	20	30	40

b. Responsabilidade por Erro (7%)

I	II	III	IV
7	14	21	28

[Handwritten signature]



c. Responsabilidade por dados Confidenciais (8%)

I	II	III	IV	V
8	16	24	32	40

d. Responsabilidade por Contatos (5%)

I	II	III	IV	V	VI
5	10	15	20	25	30

III - REQUISITOS FÍSICOS (15%)

a. Esforço Mental (7%)

I	II	III	IV	V	VI
7	14	21	28	35	42

b. Esforço Visual (4%)

I	II	III	IV
4	8	12	16

c. Esforço Físico (4%)

I	II	III	IV	V	VI
4	8	12	16	20	24

IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO (5%)

a. Ambiente e Segurança (5%)

I	II	III	IV	V
5	10	15	20	25

Artigo 7º) - A avaliação final dos cargos será apurada pelo somatório de números de pontos atribuídos a cada grau de influência dos fatores.



TÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8º) - O Presidente da Câmara Municipal autorizará a Diretoria de Administração a baixar as normas complementares que se fizerem necessárias no cumprimento deste Plano de Avaliação de Cargos.

Artigo 9º) - As despesas consequentes da aplicação deste Plano correrão à conta de dotações próprias, podendo o Poder Legislativo suplementá-las se necessário.

Artigo 10) - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, Câmara Municipal de Aquidauana, Estado de Mato Grosso do Sul, em 13 de setembro de 1.990.

Vereador: RAIMUNDO FIRMINO PINHEIRO

Presidente -