



PREFEITURA DE  
**ALFREDO CHAVES**  
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

O presente ato foi publicado no mural da  
Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves  
Em: 19/04/2024

  
**Carlos Eugênio Ramalho Tavares**  
Secretário Municipal de Administração  
Interino  
Decreto N° 0683-P/2024  
Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves

## LEI COMPLEMENTAR N.º 049 DE 19 DE ABRIL DE 2024

O presente ato foi publicado no mural da  
Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves  
Em: 19/04/2024

**EMENTA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores do Quadro da Assistência Social do Município de Alfredo Chaves/ES.

O PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE ALFREDO CHAVES, Estado do Espírito Santo, faz saber que o PODER LEGISLATIVO DO MUNICÍPIO DE ALFREDO CHAVES aprovou e o CHEFE DO PODER EXECUTIVO sanciona a seguinte Lei:

### TÍTULO I

### SEÇÃO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos Profissionais da Assistência Social do Município de Alfredo Chaves, legalmente investidos em cargos públicos de provimento efetivo, nomeados sob o regime estatutário, visando à valorização do profissional, considerando a equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional e permanente qualificação dos servidores públicos e a garantia de acesso universal e igualitário dos cidadãos do Município às políticas sociais e econômicas que visem à erradicação da pobreza e a garantia das necessidades básicas.

Art. 2º São considerados parte deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) todos os profissionais efetivos de nível superior que participam dos processos de trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais que atualmente compõem o quadro de servidores da Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania de Alfredo Chaves/ES.

Art. 3º Para fins de acompanhamento do processo de implantação,



Autenticar documento em <https://spl.camaraalfredochoaves.es.gov.br/autenticidade>  
com o identificador 36003800380037003A00540052004100, Documento assinado digitalmente  
conforme MP nº 2.200-2/2001, que institui a Infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-  
Brasil.





enquadramento e desenvolvimento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) deverá ser constituída, mediante decreto, comissão paritária composta por servidores integrantes do Plano de Carreira e representantes da Administração Municipal.

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos Profissionais da Assistência Social tem por objetivos:

I - Estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos Profissionais da Assistência Social;

II - Criar condições para que o servidor tenha ferramentas necessárias para a melhoria de suas condições de trabalho;

III - Garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;

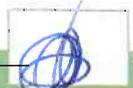
IV - Assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;

V - Assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

§ 1º A Assistência Social tem por objetivos:

I - A proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;





b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;

d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e

e) a garantia de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;

II - A vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos;

III - A defesa de direitos, que visa garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais.

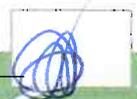
§ 2º Para o enfrentamento da pobreza, a Assistência Social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, garantindo mínimos sociais e provimento de condições para atender contingências sociais e promover a universalização dos direitos sociais.

§ 3º A Assistência Social rege-se pelos seguintes princípios:

I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;

II - Universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;

III - Respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a





benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;

IV - Igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;

V - Divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

§ 4º A Assistência Social organiza-se pelos seguintes tipos de proteção:

I - Proteção social básica: conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social que visa prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários;

II - Proteção social especial: conjunto de serviços, programas e projetos que tem por objetivo contribuir para a reconstrução de vínculos familiares e comunitários, a defesa de direito, o fortalecimento das potencialidades e aquisições e a proteção de famílias e indivíduos para o enfrentamento das situações de violação de direitos.

Parágrafo único. A vigilância socioassistencial é um dos instrumentos das proteções da Assistência Social que identifica e previne as situações de risco e vulnerabilidade social e seus agravos no território.

§ 5º A Tipificação Organiza os serviços socioassistenciais por níveis de complexidade do SUAS: Proteção Social Básica e Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, de acordo com a disposição abaixo:





I - Serviços de Proteção Social Básica:

- a) serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF);
- b) serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos;
- c) serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosos.

II - Serviços de Proteção Social Especial de Média Complexidade:

a) serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI);

b) serviço Especializado em Abordagem Social;

c) serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC);

d) serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias;

e) serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.

III - Serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade:

a) serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: - abrigo institucional; - Casa-Lar; - Casa de Passagem; - Residência Inclusiva.





- b) serviço de Acolhimento em República;
- c) serviço de Acolhimento em Família Acolhedora;
- d) serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.

§ 6º As proteções sociais, básica e especial, serão ofertadas precipuamente no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e no Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), respectivamente, e pelas entidades sem fins lucrativos de Assistência Social.

I - O CRAS é a unidade pública municipal, de base territorial, localizada em áreas com maiores índices de vulnerabilidade e risco social, destinada à articulação dos serviços socioassistenciais no seu território de abrangência e à prestação de serviços, programas e projetos socioassistenciais de proteção social básica às famílias.

II - O CREAS é a unidade pública de abrangência e gestão municipal, estadual ou regional, destinada à prestação de serviços a indivíduos e famílias que se encontram em situação de risco pessoal ou social, por violação de direitos ou contingência, que demandam intervenções especializadas da proteção social especial.

III - Os CRAS e os CREAS são unidades públicas estatais instituídas no âmbito do SUAS, que possuem interface com as demais políticas públicas e articulam, coordenam e ofertam serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social.

## SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores da





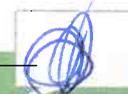
Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania do município de Alfredo Chaves compreende por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, os seguintes princípios:

- I - A realização de concurso público;
- II - A instituição de avaliação de desempenho;
- III - A instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
- IV - A adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
- V - A instituição das Mesas de Negociação;
- VI - A instituição de Planos de Cargos, Carreira e Vencimentos (PCCV);
- VII - A garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
- VIII - A instituição de observatórios de práticas profissionais.

### SEÇÃO III DOS CONCEITOS

Art. 6º Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

- I - Servidor Público: é o ocupante de cargo público, na forma da lei.
- II - Funcionário Público: pessoa contratada por tempo determinado, para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público conforme





estabelecido em lei, submetida ao regime jurídico administrativo especial previsto na lei que autoriza a contratação, bem como ao regime geral de previdência social.

III - Cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

IV - Cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

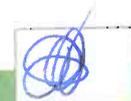
V - Cargo Público de provimento em comissão: são cargos de livre nomeação e exoneração, providos em caráter provisório, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

a) cargo comissionado de recrutamento amplo: são cargos de livre nomeação e exoneração cujo recrutamento será realizado por livre escolha do Prefeito dentre pessoas idôneas que possuam qualificação e experiência compatível com o cargo;

b) cargo comissionado de recrutamento restrito ou limitado: são cargos de livre nomeação e exoneração cujo recrutamento será realizada por livre escolha do Prefeito dentre os servidores ocupantes de cargo efetivo, cuja qualificação e experiência sejam compatível com o cargo.

VI – Função Pública: é a atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores.

VII – Função de Confiança: é a atribuição ou conjunto de atribuições, prevista em





lei, exercida unicamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e que se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

VIII - Cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares.

IX - Cargo isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria.

X - Classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade.

XI - Carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determinar a lei.

XII - Nível: agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesmas natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades. Os níveis são escalonados de forma vertical e crescente para cada classe de cargos.

XIII - Grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo.

XIV - Promoção: desenvolvimento vertical do servidor público efetivo na carreira. Vinculada a escolaridade e a capacitação do servidor.

XV - Progressão: passagem horizontal do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de





desempenho.

XVI - Interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão.

XVII - Salário: contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

XVIII - Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo.

XIX - Remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e gratificações a que o servidor fizer jus.

XX - Lotação: definição do local/repartição onde o servidor exercerá sua atividade.

XXI - Avaliação de desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor público durante o exercício das atribuições do cargo.

XXII - Período probatório: é o período que visa aferir se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público. Tem início com a entrada em exercício no cargo, correspondendo aos primeiros anos de atividade, cujo cumprimento satisfatório é requisito para aquisição da estabilidade.

XXIII – Sistema Único de Assistência Social (SUAS): é um sistema público com comando único, descentralizado, não-contributivo que organiza e normatiza a Política Nacional de Assistência Social na perspectiva da universalização dos direitos, regulando





em todo o território nacional as ações socioassistenciais.

XXIV – Norma Operacional Básica/Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS): instrumento normativo responsável pela definição de diretrizes e responsabilidades no âmbito da política do trabalho na área da assistência social, com vistas a construir e implementar a política de gestão de pessoas, mediante a elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica e criação de plano de carreira, cargos e salários, com a participação dos trabalhadores sociais e suas entidades de classes representativas.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

#### **SEÇÃO I**

#### **DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS NOB SUAS**

Art. 7º Os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) abrangem todos os trabalhadores efetivos de nível superior que participam dos processos de trabalho do SUAS, desenvolvido pelos Órgãos Gestores e executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais da Administração Pública Direta e Indireta, das três esferas de governo na área da Assistência Social.

§ 1º A carreira dos servidores da Assistência Social do quadro permanente dos Profissionais da Assistência Social do Município de Alfredo Chaves/ES obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro que se compõe de parte permanente, nos termos do anexo I e II desta lei.

§ 2º O sistema de carreira visa valorizar o servidor público, levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo, mediante a progressão continuada, cumprindo os requisitos meritocráticos e a promoção, cumprindo os requisitos da





qualificação profissional.

Art. 8º Os cargos Públicos Efetivos da Assistência Social são os constantes do Anexo I integrantes desta Lei, que define a nomenclatura dos cargos, o grupo ocupacional a que pertencem, o número de vagas existentes, a referência salarial e a carga horária.

§ 1º O Plano de Cargos será integrado por cargos providos em carreira, cuja respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados, indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público do Município de Alfredo Chaves, Estado do Espírito Santo.

§ 2º Os cargos de cada um dos grupos ocupacionais, os quais formam o Plano de Cargos, são os constantes no Anexo I desta Lei.

§ 3º Na estrutura dos Cargos constantes do anexo I desta Lei, cada cargo possui um Grupo Ocupacional, formando o Padrão Funcional e, este, na tabela de Vencimento (anexo III), às progressões horizontais e promoções verticais.

Art. 9º Para cada cargo dos grupos ocupacionais constantes da Estrutura de Cargos far-se-á a descrição do cargo, das funções, tarefas ou atribuições e das responsabilidades, formando assim o manual de Atribuições dos Cargos Efetivos.

§ 1º O Chefe do poder Executivo manterá atualizado o Manual de Atribuições dos Cargos de Provimento Efetivo.

§ 2º O Manual de Atribuições dos Cargos de Provimento Efetivo é o previsto no Anexo VI, parte integrante desta Lei.

Art. 10. A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade,





classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo-se no Grupo Ocupacional de cargos, assim descrito:

#### I – GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL

a) os cargos deste grupo abrangem as atividades que requerem grau elevado de atividade mental e se relacionam com aspectos teóricos e práticos de campos complexos do conhecimento humano.

b) esses cargos exigem estudos acadêmicos extensos e profundos, ou de experiência intensiva e equivalente, ou mesmo a combinação de ambos, além de instrução e experiência para o bom desempenho do cargo.

c) os ocupantes deste grupo deverão possuir graduação em nível de ensino superior, acrescida de documento hábil comprobatório de seus registros definitivos nos conselhos ou órgãos de classes.

Art. 11. Os cargos previstos no Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV), com competência para atuar nas áreas da Assistência, prevenção, proteção, recuperação, planejamento, administração, produção e gestão, são assim denominados:

I - Analista em Assistência Social (AAS) - Compreendendo os cargos cujas atividades são inerentes aos serviços de natureza qualificada, planejamento, organização, direção, execução, supervisão, coordenação, consultoria, assessoramento e controle de ações, projetos e programas de promoção à assistência social, constituídos de habilitação legal para o seu exercício com formação profissional de nível superior.

Art. 12. Os cargos terão seus perfis profissionais e suas denominações, conforme anexo I e integrarão ao Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV), através de enquadramento em conformidade com o anexo II, sendo vedada a transposição de





cargos.

Art. 13. Os cargos discriminados no anexo I classificam-se de acordo com o nível de ensino, cujas classes são compostas por níveis de salário-base reajustáveis, estabelecidos por interníveis, cuja grade salarial se encontra especificada no anexo III:

I - Para o Cargo de Analista em Assistência Social (AAS):

a) Por nível de qualificação profissional:

Classe I – Ensino Superior.

Classe II – Ensino Superior com Pós graduação Lato Sensu;

Classe III – Ensino Superior com Mestrado/Stricto Sensu;

Classe IV – Ensino Superior com Doutorado/ Pós Doutorado/Stricto Sensu.

Art. 14. O valor inicial de cada classe e internível salarial correspondente aos cargos serão considerados como referência básica para as progressões horizontais e promoção vertical de acordo com o estabelecido no anexo III.

### CAPÍTULO III

#### DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA, DA PROGRESSÃO, DA PROMOÇÃO

##### SEÇÃO I

#### DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15. O Desenvolvimento na Carreira é a forma de evolução dentro da grade salarial no mesmo cargo, através de mecanismos de progressão e promoção, a partir do ingresso do servidor no Município de Alfredo Chaves, levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo, a qualificação profissional e o mérito profissional, conforme





critérios estabelecidos nas seções que seguem.

Art. 16. O profissional poderá evoluir na carreira, desde que obedecidas às formas de evolução da presente Lei, até o limite da última referência, da última classe e nível de cada cargo.

Art. 17. A promoção e a progressão são independentes em si, sendo que a promoção não impede o processo de progressão a que o profissional tiver direito.

## SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 18. A progressão é a evolução funcional do profissional na carreira, de forma horizontal, de uma classe para a subsequente e poderá ser conquistada após os 03 (três) primeiros anos de serviços prestados da seguinte forma:

I - Progressão por Mérito Profissional (PMP), em razão do resultado da avaliação de desempenho após estágio probatório favorável dentro da classe na qual estiver enquadrado.

§ 1º Cada classe possui 16 (dezesesseis) referências, identificadas por letras maiúsculas.

§ 2º A primeira referência da classe corresponde ao piso e a última ao teto salarial de vencimento.

§ 3º A primeira progressão dar-se-á após ter cumprido o estágio probatório, sendo concedida logo após o profissional ser aprovado no referido estágio.

Art. 19. A progressão por mérito profissional dar-se-á de forma horizontal, mediante avaliação de desempenho e desenvolvimento favorável, a cada três anos de





efetivo exercício no cargo, correspondendo ao acréscimo de uma classe de vencimento.

§ 1º A avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor é o processo que adota fatores, parâmetros e metas pré-estabelecidas, visando mensurar o desenvolvimento das atividades direcionadas para a consecução dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação do desempenho do servidor deve ser abrangente, contemplando:

I - Os diferentes aspectos da sua formação e os níveis de complexidade das atividades desempenhada pelas equipes de trabalho;

II - A capacidade técnica assistencial no contexto da infraestrutura dos serviços da Assistência Social;

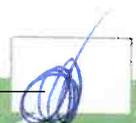
III - As especificidades territoriais e as realidades sociais;

IV - A pactuação entre o Conselho Gestor e o Conselho Municipal, em consonância com as metas previstas no Plano Municipal de Assistência Social;

V - A Avaliação das chefias imediatas das equipes e a autoavaliação do servidor;

VI - a repercussão dos processos de desenvolvimento sobre o serviço prestado à população.

§ 3º O Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento (PADD) estabelece critérios capazes de avaliar a qualidade dos processos de trabalho na Assistência Social, de cunho pedagógico, contínuo, permanente, crítico, participativo, abrangendo de forma integrada o servidor, com sua participação no processo de





prestação de serviços de Assistência Social à população e avaliação de Órgão.

Art. 20. Os critérios para avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor serão elaborados e executados pela Gerência de Recursos Humanos e pela comissão de Desenvolvimento Funcional, com o apoio da Secretaria Municipal de Administração, abrangida por esse Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV), observando:

- I – Definição metodológica dos indicadores de avaliação;
- II – Definição das metas dos serviços e das equipes;
- III – Adoção de modelos e instrumentos que atendam a natureza das atividades, assegurando os seguintes princípios:
  - a) legitimidade e transparência do processo de avaliação;
  - b) periodicidade;
  - c) contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
  - d) adequação aos conteúdos ocupacionais e as condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação;
  - e) conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
  - f) direito de recursos às instâncias superiores.





Art. 21. A avaliação de desempenho e desenvolvimento para fins de mérito profissional será realizada por composição de média de pontos anuais, uma vez a cada período de 03 (três) anos, em conformidade com os critérios que deverão ser objeto de regulamentação após a publicação desta lei.

Parágrafo Único. As repercussões financeiras decorrentes da progressão por mérito profissional serão concedidas subsequentemente à avaliação de desempenho e desenvolvimento.

### SEÇÃO III DA PROMOÇÃO

Art. 22. A Promoção é o desenvolvimento Vertical na carreira do servidor público efetivo passando o servidor a nível superior ao que ele se encontra, mediante titulação da seguinte forma:

I - Promoção por Qualificação Profissional (PQP), em razão de apresentação de diplomas e títulos, conforme estabelecido no Art. 26, dentro do internível no qual estiver enquadrado.

§ 1º Os níveis possuem interníveis, representados por algarismos romanos (letras maiúsculas), e para cada nível é exigido uma qualificação profissional.

§ 2º A promoção não impede o processo de progressão a que o profissional tiver direito.

Art. 23. Os profissionais da Assistência Social farão jus à promoção por escolaridade e na área de atuação e afins, observado os requisitos constantes da presente Lei e os percentuais a serem calculado por níveis de salário-base reajustáveis,





estabelecidos por interníveis cuja grade salarial se encontra especificada no anexo III:

§ 1º 5% (cinco por cento) para cada internível mediante apresentação de certificação de títulos ou diplomas.

§ 2º A promoção instituída no *caput* não são acumuláveis, e o servidor fará jus ao percentual indicado na mais alta titulação em que se encontrar, desconsiderando para todos os fins, a titulação exigida como requisito mínimo para preenchimento do cargo.

Art. 24. A Promoção por Qualificação Profissional (PQP) dar-se-á de forma vertical, mediante comprovação de habilitação específica adquirida observada os percentuais e requisitos de habilitação, apontados no art. 26, a cada três anos de efetivo exercício no cargo, correspondendo ao acréscimo de um nível de vencimento.

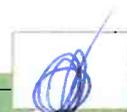
I - A Promoção Vertical é ato de competência do Prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor devidamente instruído com prova de formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado. A solicitação será dirigida à Comissão de Desenvolvimento funcional, a partir do mês que completar os 3 (três) anos de efetivo exercício, não sendo admitido pagamento antecipado.

II - O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do protocolo do requerimento.

III - A Promoção Vertical será realizada no mês subsequente a sua concessão.

IV - Serão contados como ano de efetivo exercício no cargo o período probatório cumprido pelo servidor.

Art. 25. Para efeito de Promoção Vertical ficam estabelecidas as regras abaixo:





I - Para o cargo de Analista em Assistência Social (AAS): Por Qualificação Profissional:

a) apresentação de certificação de curso de especialização - Pós graduação Lato Sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, garantem o enquadramento no nível subsequente;

b) apresentação de certificação de curso de especialização - Mestrado Stricto Sensu, garantem o enquadramento no nível subsequente;

c) apresentação de certificação de curso de especialização – Doutorado/Pós Doutorado, considerando o limite do último nível de vencimento da classe.

Art. 26. Para a concessão da Promoção Vertical por Qualificação Profissional deverão ser observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I - Somente será concedido se comprovado a realização de cursos em instituições autorizadas e/ou reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação.

II - Somente será concedido para cursos que possuam pertinência com as atribuições do cargo efetivo exercido pelo servidor, conforme regulamentação estabelecida por Decreto.

III - Entre uma promoção e outra deverá ser observado o interstício mínimo de 03 anos.

IV - O servidor estar em exercício das atribuições do cargo efetivo.

Art. 27. A Promoção Vertical observará os seguintes percentuais referentes ao grau I, escalonados para os demais graus de acordo com o percentual fixado para a





promoção vertical:

I - Por Qualificação Profissional: diferença entre o nível superior – 5%;

#### SEÇÃO IV

#### DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 28. Caberá ao órgão de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves, abrangida por este Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos (PCCV) e com apoio da Secretaria de Administração a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e realizando os convênios necessários, sempre de acordo com as necessidades e prioridades das ações e serviços, vinculando a realização das qualificações ao melhor funcionamento do sistema de Assistência Social, dentro dos interstícios estabelecidos, assegurando a todas as categorias funcionais, a oportunidade de participação.

§ 1º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA) tem como objetivos:

- a) conscientizar o Profissional de Assistência Social sobre a importância do seu papel, enquanto agente na construção do Sistema Único de Assistência Social – SUAS;
- b) preparar o profissional de Assistência Social para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Sistema Único de Assistência Social – SUAS;
- c) promover o desenvolvimento integral desde a alfabetização até os mais altos níveis de educação formal.





**CAPÍTULO IV**  
**DA GESTÃO DESTE PLANO, DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**  
**SEÇÃO I**  
**DA GESTÃO DESTE PLANO**

Art. 29. Compete ao Chefe do Poder Executivo, ou por delegação, ao Secretário (a) Municipal de Assistência Social e Cidadania com o apoio da Secretaria Municipal de Administração:

I - Decidir propostas de modificações ou regulamentos suplementares deste plano, propostos pelo Conselho Interno de Política de Administração e Remuneração da Assistência Social;

II - Autorizar a realização de concurso público e seus atos.

Art. 30. Compete ao setor de Gestão da Assistência Social, da Secretaria integrante deste Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV), com apoio da Secretaria Municipal de Administração:

I - Promover concurso público para provimento de cargos;

II - Promover e executar programas de desenvolvimento de recursos humanos, em benefício de servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão.

**SEÇÃO II**  
**DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

Art. 31. Compete à Comissão de Desenvolvimento Funcional, acompanhar, em parceria com a Secretaria Municipal de Administração, o processo de implantação e desenvolvimento do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV), em suas





diferentes etapas.

§1º A Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania será criada pelo Executivo Municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a publicação do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos (PCCV) e será composta de 03 (três) representantes indicados pela Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania e 02 (dois) representantes indicados pela Secretaria Municipal de Administração e terá as seguintes competências:

I - Avaliar a documentação dos servidores, encaminhada para a evolução na carreira, através de requerimento protocolado, com base nos critérios de evolução constantes nesta lei.

II - Prestar informações a autoridades competentes sobre os recursos impetrados pelos servidores;

III - Elaborar os critérios para a avaliação de desenvolvimento do servidor;

IV - Emitir pareceres relativos à evolução na carreira a respeito da aceitação ou recusa dos títulos para a concessão de progressão do Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento (PADD), preservando-se as partes, os prazos recursais estabelecidos na legislação vigente;

V - Acompanhar e participar da realização de concursos públicos, em todas as suas etapas, para provimento de cargos abrangidos por este PCCV;

VI - Acompanhar a implantação e manutenção do PCCV;

§2º A Comissão de Desenvolvimento Funcional, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a promulgação desta lei, elaborará o regulamento do Programa de





Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento.

## CAPÍTULO V

### DO QUADRO DE PESSOAL, DAS JORNADAS, DA INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO E DA GRADE SALARIAL

#### SEÇÃO I

#### DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 32. O Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania é composto pelos cargos específicos da Assistência Social, conforme NOB/RH/SUAS, de provimento efetivo, conforme quantitativo definido no anexo I, devendo a lotação ser estabelecida de acordo com a necessidade do serviço.

#### SEÇÃO II

#### DAS JORNADAS DE TRABALHO JORNADAS BÁSICAS

Art. 33. Os titulares de cargos do Quadro dos Profissionais da Assistência Social a seguir discriminados ficam submetidos a uma das seguintes jornadas básicas de trabalho:

I - Jornada Básica de 30 (trinta) horas de trabalho semanal – os titulares de cargos de: Analistas em Assistência Social, nas áreas do Serviço Social, e da Psicologia e da Pedagogia Social;

Art. 34. Os servidores que realizarem jornada especial, receberão a título de extensão de carga horária, acréscimo pecuniário proporcionalmente à jornada realizada sobre o salário base.





Art. 35. Os titulares de cargos do Quadro dos Profissionais da Assistência Social, enquanto no exercício de cargo de provimento em comissão e função gratificada de chefia, ficarão sujeitos, nos termos da legislação específica, a jornada Básica de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais, podendo fazer opção pela remuneração do cargo de carreira quando do exercício no cargo em comissão.

Parágrafo Único. Os profissionais da Secretaria de Assistência Social submetidos à Jornada Básica serão incluídos, nos termos da legislação específica, automaticamente, na Jornada Básica de 40 (quarenta) horas, quando no exercício de cargo de provimento em comissão.

Art. 36. A Jornada Básica de trabalho dos profissionais da Assistência Social, de que trata esta Lei tem as seguintes correspondências:

I - Jornada Básica de 30 (trinta) horas de trabalho semanais: 120 (cento e vinte) horas mensais ou 06 (seis) horas diárias de trabalho;

II - Jornada Básica de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais: 200 (duzentas) horas mensais ou 08 (oito) horas diárias de trabalho, com intervalo para almoço ou jantar.

Parágrafo Único: A jornada básica de trabalho fixada poderá ser alterada mediante a necessidade do serviço e interesse do serviço público municipal.

## CAPÍTULO VI

### SEÇÃO I

### DA INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Art. 37. O enquadramento dos cargos efetivos contemplados neste Plano ocorrerá em conformidade com o art. 12 e seus respectivos incisos, e dar-se-á mediante opção do respectivo titular, dentro do prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação do





edital convocatório, na forma do Termo de Opção constante do anexo V desta Lei.

§ 1º Após a opção exarada pelo respectivo titular do cargo, está não poderá sofrer alteração, tornando-se irreversível.

§ 2º No processo de enquadramento, observar-se-á a correlação existente entre o cargo ocupado em data anterior a vigência desta Lei e o cargo do plano.

§ 3º Caso o prazo final para a opção de que trata o “caput” deste artigo recaia em dia não útil, fica o referido prazo prorrogado para o 1º(primeiro) dia útil subsequente.

§ 4º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, no prazo previsto no “caput” deste artigo, fará parte do quadro em extinção e será submetido à legislação específica do cargo ocupado, ocorrendo a transformação em cargo equivalente do Plano de Carreira, quando vagar.

§ 5º Por ocasião do enquadramento, o setor competente, expedirá ficha correspondente informando a nova situação funcional do servidor, inclusive a pecuniária, cabendo recurso no prazo de 30 (trinta) dias. Findo o prazo, dar-se-á ciência da decisão ao servidor, retornando-se ao prazo inicial para a escolha por parte do mesmo quanto à opção para integração ao novo Plano.

§ 6º O profissional da Assistência Social que se encontrar afastado por motivo de doença, férias e outros, o prazo inicial para reenquadramento será computado a partir da data em que reassumir suas funções.

§ 7º O servidor que não possuir habilitação exigida para a classe no novo cargo, será enquadrado no nível da respectiva classe, passando a ter direito à promoção funcional, somente, a partir da data em que comprovar habilitação necessária à





investidura do cargo.

Art. 38. Será instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho da Comissão, de que trata o "caput" deste artigo, será objeto de homologação por decreto municipal.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá 04 (quatro) membros e será composta paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira, mediante indicação de seus pares, e por representantes da Administração Municipal, sempre por designação do chefe do Poder Executivo.

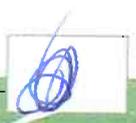
§ 3º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento poderão receber gratificação por desempenho de função ou outra similares.

Art. 39. O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata o §1º do artigo 37 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único. Indeferido o recurso pela comissão de Enquadramento, o servidor poderá, no prazo de até 30 (trinta) dias recorrer à Gerencia de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração da prefeitura de Alfredo Chaves, que decidirá no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 40. Os certificados apresentados para enquadramento inicial e ou evolução





na carreira não poderão ser reapresentados, exceto para fins de concurso público, sob pena de nulidade do ato administrativo que concedeu a evolução indevida na carreira.

## CAPÍTULO VII

### SEÇÃO I

### DA GRADE SALARIAL

Art. 41. Os valores fixados para o vencimento base dos cargos propostos por este Plano, foram pactuados pelos segmentos que compõem a Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos – PCCV.

Art. 42. Ficam instituídas as grades salariais das carreiras do Quadro dos Profissionais da Assistência Social, compreendendo as classes, os interníveis e os valores constantes do Anexo III, desta lei.

§ 1º Na composição das Grades Salariais, observar-se-á, sempre, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) existente entre o valor de cada internível para a Promoção por Qualificação Profissional, e as que lhes forem imediatamente subsequente, e de 2% (dois por cento) entre as classes.

§ 2º Os valores das grades salariais sofrerão as correções e valorizações concedidas aos servidores municipais sempre na mesma data e proporção, nos termos da legislação específica.

## CAPÍTULO VIII

### SEÇÃO I

### DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS

Art. 43. A implantação do Plano de que trata esta Lei, far-se-á em três etapas, em





conformidade com o que segue:

I - O enquadramento inicial dos servidores na presente Lei dar-se-á de acordo com o anexo IV, com base na escolaridade exigida no cargo que o servidor ocupar na data da vigência desta Lei.

II - A implementação da promoção por qualificação profissional, de acordo com os títulos apresentados a partir da data da vigência desta Lei.

III - A implantação da progressão por mérito, no prazo de um ano, através do Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento.

## **CAPÍTULO IX**

### **Seção I**

#### **Das criações de cargo**

Art. 44. Ficam criados os cargos abaixo em conformidade com o anexo IV.

I - 06 (seis) cargos de analistas em Assistência Social/Assistente Social;

II - 03 (dois) cargos de analistas em Assistência Social/Psicólogo;

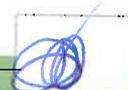
III - 02 (um) cargo de analistas em Assistência Social/Pedagogo Social.

## **CAPÍTULO X**

### **Seção I**

#### **Das Disposições Transitórias**

Art. 45. O servidor efetivo atualmente em atividade se enquadrará no cargo segundo a classe a ser preenchida e no nível de acordo com a sua titulação.





Art. 46. O enquadramento do atual ocupante de cargo efetivo será efetuado, levando em conta as progressões já concedidas, bem como o nível de escolaridade alcançada por cada servidor na presente data.

§ 1º Fica assegurado o direito adquirido pelos servidores da ativa que na data de publicação desta Lei, apresentarem pós graduação *lato sensu* e ou *estrutu sensu*, será garantida a promoção vertical ao nível correspondente, conforme previsto em Lei.

## CAPÍTULO XI

### Seção I

#### Das Disposições Gerais

Art. 47. Ficam assegurados aos servidores abrangidos por esta Lei, as disposições legais contidas na Lei Orgânica do Município e suas alterações.

Art. 48. Aplica-se esta Lei aos servidores inativos e pensionistas que possuíam cargos específicos da área da Assistência Social contemplados por esta Plano, mediante opção junto a Gerência de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves/ES.

§ 1º Os proventos dos servidores aposentados serão revistos como se em atividade estivessem sendo-lhes garantida a Progressão por Qualificação Profissional definida na presente Lei, até a data da aposentadoria.

§ 2º A Secretaria Municipal de Administração em parceria com a Gerência de Recursos Humanos, estão incumbidos de realizar as revisões, refixações de proventos e seus respectivos encaminhamentos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da vigência desta Lei, prorrogáveis por igual período desde que justificados e mediante autorização dos Titulares das Pastas.





Art. 49. Somente serão admitidos servidores para as áreas da Assistência social, Psicologia e Pedagogia Social, na Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania através de concurso público.

Parágrafo único. As transferências de servidores de outras Secretarias para a Secretaria Municipal de Assistência Social, pertencente aos cargos de Assistente Social, Psicólogo e Pedagogo Social serão realizadas após avaliação de aptidão e pontuação de títulos da área da Assistência Social, de acordo com o regulamento específico, se houver vaga e interesse.

Art. 50. Nenhum servidor abrangido por esse Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos, ficará com vencimentos inferiores aos recebidos no último mês anterior à vigência desta Lei, sendo incorporadas as eventuais diferenças a título de vantagem pessoal.

Parágrafo único. As remunerações obtidas a título de vantagem pessoal adquiridas anteriormente a esta Lei e as previstas neste Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos serão reajustados no mesmo índice de correção anual atribuído à grade salarial deste Plano, de acordo com a legislação específica.

Art. 51. Fica o Poder Executivo autorizado a aproveitar, para provimento dos cargos na forma desta Lei, os candidatos excedentes aprovados nos concursos públicos cujo prazo de validade esteja em vigência, na data de sua publicação, realizado para cargos anteriormente correspondentes aos constantes no Anexo I, II e III e suas respectivas grades salariais, concedendo aos mesmos no ato da posse/nomeação, a opção do artigo 42.

Parágrafo único. O aproveitamento a que se refere este artigo dar-se-á, obrigatoriamente, no cargo reenquadrado, observada a área, conforme o caso, de acordo





com o Anexo II desta Lei.

Art. 52. As reposições, reajustes e abonos salariais concedidos pela municipalidade, contemplam os trabalhadores da Política de assistência Social constantes neste Plano.

Art. 53. As despesas decorrentes desta Lei ocorrerão por conta das dotações do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário.

Art. 54. As omissões desta Lei serão supridas pela Lei Complementar nº 025/2020 (Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos) e Lei nº 672/90 de 15 de agosto de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais).

Art. 55. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

  
**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
**PREFEITO MUNICIPAL**





ANEXO I

**LEI COMPLEMENTAR N.º 049/2024**

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVOS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL – NÍVEL SUPERIOR – Analista em Assistência Social						
CARGO	CLASSE: GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL	QUANTIDADE VAGAS	CARGA HORÁRIA SEMANAL	PRÉ- REQUISITO PARA INGRESSO	PADRÃO DE VENCIMENTOS	PARTE
ASSISTENTE SOCIAL	GOP	06	30 HORAS	Nível Superior Completo + Registro de Classe	PV-02	Permanente
PSICÓLOGO	GOP	03	30 HORAS	Nível Superior Completo + Registro de Classe	PV-02	Permanente
PEDAGOGO SOCIAL	GOP	02	30 HORAS	Nível Superior Completo + Registro de Classe	PV-02	Permanente

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
**PREFEITO MUNICIPAL**





PREFEITURA DE  
**ALFREDO CHAVES**  
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

ANEXO II

LEI COMPLEMENTAR N.º 049/2024

QUADRO DE CARGO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS – ASSISTÊNCIA SOCIAL		
CARGO	CARGO PCCV – ASSISTÊNCIA SOCIAL – GRADE SALARIAL	CLASSE ENQUADRADA
Assistente Social	ANALISTA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL	GOP
Psicólogo		GOP
Pedagogo Social		GOP

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
PREFEITO MUNICIPAL





ANEXO III

LEI COMPLEMENTAR N.º 049/2024

TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DA SECRETARIA  
MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA

Progressão 02% (dois por cento)

Promoção 05% (cinco por cento)

Promoção (curso e aperfeiçoamento) 01% (um por cento)

\*\* Os cálculos deverão ser feitos com calculadora de 12 dígitos, para que não sejam constatados erros nos valores apresentados

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP																		
GRUPO/NÍVEL (PROGRESSÃO)		T/S																
		Ref	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
Analista em Assistência Social: Assistente Social	GRUPO CLASSE (PROMOÇÃO) Qualificação Profissional	I	3.017,34	3.077,69	3.139,24	3.202,03	3.266,07	3.331,39	3.398,01	3.465,98	3.535,29	3.606,00	3.678,12	3.751,68	3.826,72	3.903,25	3.981,32	4.060,94
		II	3.168,21	3.231,57	3.296,20	3.362,13	3.429,37	3.497,96	3.567,92	3.639,27	3.712,06	3.786,30	3.862,03	3.939,27	4.018,05	4.098,41	4.180,38	4.263,99
		III	3.326,62	3.393,15	3.461,01	3.530,23	3.600,84	3.672,85	3.746,31	3.821,24	3.897,66	3.975,62	4.055,13	4.136,23	4.218,96	4.303,33	4.389,40	4.477,19
		IV	3.492,95	3.562,81	3.634,06	3.706,74	3.780,88	3.856,50	3.933,63	4.012,30	4.092,55	4.174,40	4.257,88	4.343,04	4.429,90	4.518,50	4.608,87	4.701,05





**TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DA SECRETARIA  
MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA**

**Progressão 02% (dois por cento)**

**Promoção 05% (cinco por cento)**

**Promoção (curso e aperfeiçoamento) 01% (um por cento)**

**\*\* Os cálculos deverão ser feitos com calculadora de 12 dígitos, para que não sejam constatados erros nos valores apresentados**

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP																		
GRUPO/NÍVEL (PROGRESSÃO)		T/S																
		Ref	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
Analista em Assistência Social: Psicólogo	GRUPO CLASSE (PROMOÇÃO) Qualificação Profissional	I	3.017,34	3.077,69	3.139,24	3.202,03	3.266,07	3.331,39	3.398,01	3.465,98	3.535,29	3.606,00	3.678,12	3.751,68	3.826,72	3.903,25	3.981,32	4.060,94
		II	3.168,21	3.231,57	3.296,20	3.362,13	3.429,37	3.497,96	3.567,92	3.639,27	3.712,06	3.786,30	3.862,03	3.939,27	4.018,05	4.098,41	4.180,38	4.263,99
		III	3.326,62	3.393,15	3.461,01	3.530,23	3.600,84	3.672,85	3.746,31	3.821,24	3.897,66	3.975,62	4.055,13	4.136,23	4.218,96	4.303,33	4.389,40	4.477,19
		IV	3.492,95	3.562,81	3.634,06	3.706,74	3.780,88	3.856,50	3.933,63	4.012,30	4.092,55	4.174,40	4.257,88	4.343,04	4.429,90	4.518,50	4.608,87	4.701,05





**TABELA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DA SECRETARIA  
MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA**

Progressão 02% (dois por cento)

Promoção 05% (cinco por cento)

Promoção (curso e aperfeiçoamento) 01% (um por cento)

\*\* Os cálculos deverão ser feitos com calculadora de 12 dígitos, para que não sejam constatados erros nos valores apresentados

**GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP**

GRUPO/NÍVEL (PROGRESSÃO)		T/S																
		Ref	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
Analista em Assistência Social: Pedagogo Social	GRUPO CLASSE (PROMOÇÃO) Qualificação Profissional	I	3.017,34	3.077,69	3.139,24	3.202,03	3.266,07	3.331,39	3.398,01	3.465,98	3.535,29	3.606,00	3.678,12	3.751,68	3.826,72	3.903,25	3.981,32	4.060,94
		II	3.168,21	3.231,57	3.296,20	3.362,13	3.429,37	3.497,96	3.567,92	3.639,27	3.712,06	3.786,30	3.862,03	3.939,27	4.018,05	4.098,41	4.180,38	4.263,99
		III	3.326,62	3.393,15	3.461,01	3.530,23	3.600,84	3.672,85	3.746,31	3.821,24	3.897,66	3.975,62	4.055,13	4.136,23	4.218,96	4.303,33	4.389,40	4.477,19
		IV	3.492,95	3.562,81	3.634,06	3.706,74	3.780,88	3.856,50	3.933,63	4.012,30	4.092,55	4.174,40	4.257,88	4.343,04	4.429,90	4.518,50	4.608,87	4.701,05

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
PREFEITO MUNICIPAL





ANEXO IV

LEI COMPLEMENTAR N.º049/2024

QUADRO DE CARGO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS – ASSISTÊNCIA SOCIAL		
CARGO PCCV – ASSISTÊNCIA SOCIAL	ÁREA	QUANTIDADE TOTAL
Assistente Social	ANALISTA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL	06
Psicólogo		03
Pedagogo Social		02

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
PREFEITO MUNICIPAL





ANEXO V

LEI COMPLEMENTAR N.º 049/2024

TERMO DE OPÇÃO

**PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTENCIA SOCIAL E CIDADANIA**

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Matrícula: \_\_\_\_\_

Unidade Administrativa:  
\_\_\_\_\_

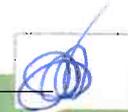
Venho, nos termos da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020, optar por integrar o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores do Quadro da Secretaria de Assistência Social e Cidadania do Município de Alfredo Chaves, na forma estabelecida pela Lei em referência.

Alfredo Chaves/ES, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

Recebido em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura/Matrícula ou carimbo do Servidor da Comissão de Enquadramento



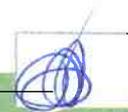


ANEXO VI

LEI COMPLEMENTAR N.º 049/2024

MANUAL DE ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO  
QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

<u>GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL</u>	
<b>ASSISTENTE SOCIAL</b>	
Carga horária: 30 h semanais	Jornada: 06 h diárias
<b>ESCOLARIDADE EXIGIDA</b>	
<p>Nível Superior Completo, graduação em Serviço Social, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC. Registro da classe profissional.</p>	
<b>Descrição</b>	
<p>Dimensão técnica - operativa - Proposta de intervenção na área social: planejamento estratégico, planos, programas, projetos, atividades de trabalho, relatório social, perícia social e parecer social. Estratégias, instrumentos e técnicas de intervenção: observação, diálogo, entrevista, estudos, diagnósticos, abordagem coletiva, trabalho com grupos, em redes e com famílias, investigação diagnóstica e intervenção planejada Implementação e Gestão de Projetos a partir de metodologias participativas: seus principais instrumentos e técnicas; Pesquisa Social - teoria, método e criatividade - tratamento, análise de dados qualitativos e quantitativos/definição de indicadores. Estratégias de ação do Serviço Social e os instrumentos de intervenção do Assistente social voltado para a comunidade. Política Social: a questão da assistência social, da cidadania e dos direitos sociais; O neoliberalismo e as políticas sociais; e políticas sociais brasileiras: assistência social, previdência social, criança e adolescente, pessoa idosa, pessoa portadora de deficiência, política nacional sobre drogas, política de assistência social, entre outras. Projetos Sociais: planejamento, administração e avaliação. Fundamentos Práticos do Serviço Social; instrumental técnico para realização de atendimentos; Elaboração de documentos técnicos; Serviço Social e interdisciplinaridade.</p>	





**GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL**

**PSICÓLOGO**

**Carga horária: 30 h semanais**

**Jornada: 06 h diárias**

**ESCOLARIDADE EXIGIDA**

**Nível Superior Completo, graduação em Psicologia, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC.**

**Registro da classe profissional.**

**Descrição**

A atuação profissional do psicólogo no SUAS deve se sustentar no princípio da garantia de direitos, fundante da Política de Assistência Social. Realizar intervenções crítico-reflexivas frente as condições de vida dos usuários/sujeitos de direitos e suas famílias. Analisar e compreender a situação familiar, considerando as potencialidades e as dimensões das aquisições por meio do acesso aos bens e serviços sociais. Seu campo de atuação consiste na Política Pública de Assistência Social, no qual a psicoterapia e o psicodiagnóstico não são ofertas de serviços.

Na Proteção Social Básica, que tem caráter preventivo, proativo e protetivo, deverá ter sua atuação voltada para uma escuta qualificada, para o planejamento e articulação de ações para além das medidas emergenciais/compensatórias e particularizadas. Requer serviços planejados e continuados, que se constituam como referência para as famílias e os cidadãos do território de abrangência, propiciando espaços de acolhimento e de convivência de forma a fortalecer vínculos familiares e comunitários. Sua atuação deve potencializar estratégias metodológicas que possibilitam o conhecimento do território e a articulação com diversos atores. Tem como desafio uma atuação preventiva e não restrita a atendimentos particularizados; o profissional deve dispor de autonomia para escolha de instrumentos e estratégias de intervenções, em atendimentos individualizados ou coletivos, garantindo que seu uso se dê em consonância com os objetivos e orientações de atuação propostos pelo SUAS.

Na Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, requer do psicólogo a capacidade de escuta qualificada e de fundamentos quanto a leitura de fatores subjetivos e objetivos de risco pessoal e/ou social, com intuito de aprofundar as aquisições necessárias para famílias e indivíduos romperem com as situações de violações de direitos e riscos sociais. O psicólogo deverá apresentar recursos teórico-metodológicos e técnicos-operativos que contribuem para a abordagem interdisciplinar das famílias, por meio de escuta, identificação e construção de estratégias individuais e coletivas para redução das violações de direitos, a prevenção da incidência de violações futuras e a ressignificação do evento.





**GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL**

**PEDAGOGO SOCIAL**

**Carga horária: 30 h semanais**

**Jornada: 06 h diárias**

**ESCOLARIDADE EXIGIDA**

**Nível Superior Completo, graduação em Pedagogia Social ou graduação em Pedagogia com complementação em Pedagogia Social, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC.**

**Registro da classe profissional.**

**Descrição**

Integrar ao Centro de Referência de Assistência Social desenvolvendo e promovendo ações voltadas ao campo educacional e social. Realizar serviços de abordagem de rua; realizar visitas domiciliares; efetuar abordagens da família para sensibilização em relação a necessidade de atendimento; acompanhar "in loco" a situação de crianças e adolescentes atendidos nas redes de serviços assistenciais e estabelecimentos de ensino; promover a realização de reforço escolar as crianças e adolescentes atendidos pela assistência social; efetuar acompanhamentos diversos a sua área de atuação; elaborar, programas, projetos e atividades de trabalho, buscando a participação de indivíduos e grupos, nas definições de alternativas para os problemas identificados; interpretar, de forma diagnóstica, a problemática sócio educacional para atuar na prevenção e tratamento de problemas de origem social, psicológica e educacional, que interferem na aprendizagem ao trabalho; participar da elaboração de programas para a comunidade, nos campos educacionais e sociais, analisando os recursos disponíveis e as carências dos grupos, com vistas ao desenvolvimento social; realizar atividade de caráter educativo, recreativo e assistencial, objetivando a facilitar a integração e inserção social; elaborar projetos, planos e programa na área de gestão social; coordenar o desenvolvimento de projetos; acompanhando sua operacionalização; emitir pareceres parciais ou conclusivos sobre assuntos relacionados à área de sua atuação; elaborar relatórios e manuais de normas e procedimentos, materiais didáticos e divulgação de projetos desenvolvidos; realizar pesquisas, estudos e análise, buscando a participação e grupos nas definições de alternativas para problemas identificados; prestar serviços de educação para área social, a indivíduos e famílias e grupos comunitários, como forma de proteção social básica; atuar em equipe multiprofissional; executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de complexidade, associadas ao seu cargo.

Alfredo Chaves, (ES), 19 de abril de 2024.

  
**FERNANDO VIDEIRA LAFAYETTE**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

