

PROJETO DE LEI N.º 023/2015

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos efetivos da Prefeitura de Cabeceira Grande e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE, Estado de Minas Gerais, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 76, inciso III da Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal de Cabeceira Grande decreta e ele, em seu nome, sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DO OBJETO, ÂMBITO DE APLICAÇÃO NORMATIVA E OBJETIVOS DO PLANO

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos de provimento efetivo da Prefeitura de Cabeceira Grande, identificado pela sigla PCCV que se sujeita ao regime jurídico estatutário e estrutura-se em quadro de natureza permanente, compondo-se por quadro setorial específico, grupo ocupacional de governança integrado por carreiras, cargos, especialidades, classes, entre outros elementos pertinentes, não se aplicando, apenas, aos servidores (Professor e Pedagogo) abrangidos pelo Plano de Carreiras do Magistério Público Municipal, que continuam a ser regidos pela Lei n.º 317, de 5 de março de 2010, observada, todavia, a transformação desses cargos na forma do presente Diploma Legal em Professor de Educação Básica e Especialista em Educação Básica, respectivamente, e outras disposições aplicáveis.

Parágrafo único. Constituem objetivos básicos do PCCV:

I – estimular e garantir a valorização dos servidores por meio da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços públicos;



II – possibilitar ações de gerência de recursos humanos na Administração e desenvolvimento do pessoal na área da saúde;

III – estruturar os quadros permanentes de cargos e vencimentos para corresponderem à demanda oriunda do processo de operacionalização dos trabalhos;

IV – estabelecer a organização dos trabalhos implementados por meio da descrição de cargos e regulamentação interna com descrição de suas respectivas funções; e

V – implantar o preceito da Meritocracia no Serviço Público que equivale a um sistema de gestão que considera o mérito apurado por avaliação de desempenho, titulação acadêmica e outros preceitos, como aptidão, a razão principal para se atingir posições hierárquicas relevantes, revelando-se como uma moderna ideologia governativa.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES BÁSICAS DO PLANO

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos efetivos da Prefeitura de Cabeceira Grande compõe-se de princípios e diretrizes básicas a seguir esquematizados:

I – Princípios Básicos:

a) máxima racionalização e eficiência da estrutura de cargos e vencimentos;

b) plena observância aos primados regentes da gestão pública, com destaque para os princípios da legalidade, impessoalidade e finalidade, moralidade e probidade, publicidade, eficiência, razoabilidade e proporcionalidade, segurança jurídica, supremacia do interesse público, motivação, celeridade, ampla defesa e contraditório;

c) estímulo ao desenvolvimento, mobilidade e ascensão funcional, à mobilização incrementada na carreira e à qualificação e capacitação do servidor público, inclusive à profissionalização na gestão pública consistente no aprimoramento e aperfeiçoamento técnico do servidor, desde que propiciadas melhores condições de trabalho e remuneração digna ao servidor;

d) incentivo à prestação de serviços públicos, com qualidade, regularidade, urbanidade, eficiência e humanização, tendo por foco o respeito mútuo e a harmonização na relação entre servidores, gestores e administrados;

e) reconhecimento do servidor público municipal como um dos protagonistas

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



da gestão pública de qualidade e da governança moderna;

f) valorização do servidor público municipal em razão:

1. do preceito da Meritocracia no Serviço Público;
2. da produtividade;
3. da eficiência e da eficácia do serviço prestado;
4. do conhecimento adquirido;
5. do desempenho profissional;
6. da conduta administrativa; e
7. do comprometimento com o legítimo interesse público.

g) incentivo ao entrosamento entre servidor e Administração, observado o âmbito de competência respectivo, visando o atingimento dos seguintes princípios e preceitos:

1. valorização dos cidadãos do Município Cabeceira Grande, cujo atendimento deve constituir meta prioritária da Administração Municipal;
2. aprimoramento permanente da prestação dos serviços públicos de competência do Município;
3. entrosamento com o Estado e a União para a obtenção de melhores resultados na prestação de serviços de competência concorrente;
4. empenho no aprimoramento da capacidade institucional da Administração Municipal, principalmente através de medidas visando a simplificação e o aperfeiçoamento de normas, estruturas organizacionais, métodos e processos de trabalho; a coordenação e a integração de esforços das atividades de administração centralizada; o envolvimento funcional dos servidores públicos municipais e o aumento de racionalidade das decisões sobre a alocação de recursos e a realização de dispêndio da administração municipal;
5. desenvolvimento social, econômico e administrativo do Município, com vistas ao fortalecimento de seu papel no contexto da região em que está situado;



6. disciplina criteriosa no uso e parcelamento do solo urbano, visando a sua ocupação equilibrada e permanente e a obtenção de melhor qualidade de vida para os habitantes do Município;

7. integração da população à vida político-administrativa do Município, através da participação de grupos comunitários no processo de levantamento e debate dos problemas sociais, fortalecendo o primado do Governo Democrático e Participativo;

8. fomento à cooperação de associações representativas no planejamento municipal; e

9. atendimento e observância estrita das normas da Lei de Responsabilidade Fiscal e de controladoria interna.

II – Diretrizes Básicas:

a) universalidade do plano de carreira: entendendo-se que o plano deverá contemplar todos os profissionais e trabalhadores da Prefeitura de Cabeceira Grande;

b) concurso público de provas ou de provas e títulos: significando ser a única forma de acesso à carreira efetiva dos servidores, com exceção dos agentes de saúde contratados por prazo indeterminado;

c) formação e capacitação: propiciar o desenvolvimento dos recursos humanos, contribuindo para a evolução na carreira, aprimorando a prestação de serviços públicos, primando pela educação, importando no atendimento da necessidade de oferta de educação aos servidores, entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

d) evolução na carreira e instrumento de gestão: determinar como fatores que compõem o desenvolvimento ou evolução na carreira a promoção e a progressão, entendendo-se para isto que o plano de carreira constitui um instrumento gerencial de política de pessoal integrada ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

e) gestão partilhada das carreiras: entendida como garantia da participação dos servidores, por meio de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

f) educação permanente: garantindo o atendimento da necessidade permanente de oferta de capacitação aos servidores efetivos;



g) avaliação de desempenho: entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional; e

h) compromisso solidário: compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços de saúde para efeito da aplicação desta Lei.

CAPÍTULO III

DAS CONCEITUAÇÕES BÁSICAS

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes conceituações básicas:

I – quadro de pessoal: é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e funções gratificadas existentes na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;

II – quadro setorial: é a área específica da Administração Pública que compreende o agrupamento dos cargos públicos efetivos, estruturada de forma temática;

III – grupo ocupacional de governança: é o conjunto de especialidades, articuladas isoladamente ou não, com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho, o nível remuneratório ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

IV – carreira: conjunto de classes pertinentes ao mesmo grupo ocupacional de governança, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos que a integram;

V – cargo público: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ao servidor público, com denominação própria, número certo e pagamentos pelos cofres públicos, de provimento de caráter efetivo ou em comissão;

VI – especialidade: é a área de atuação/atividade/concentração concernente a cada cargo público;

VII – classe: é o enquadramento de acordo com o nível de escolaridade, estruturada em linha vertical e identificada cardinalmente;

VIII – servidor público: é quem presta serviços ao poder público em caráter

profissional, não eventual e sempre em caráter de subordinação, caracterizando-se como a pessoa legalmente investida em cargo público ou função pública;

IX – cargo de provimento efetivo: conjunto de funções e responsabilidades criadas por lei para serem ocupadas por servidor efetivo, com denominação própria, vencimento pago pelos cofres públicos e acessível a todo brasileiro mediante concurso público;

X – cargo de provimento em comissão: conjunto de funções e responsabilidades definidas por lei, com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, de livre nomeação e exoneração, a serem preenchidos ou não por servidores de carreira, e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

XI – função gratificada ou função de confiança: é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar encargos, em nível de chefia, direção e assessoramento, exercida, exclusivamente, por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;

XII – padrão de vencimento: é o padrão, é a referência de vencimento disposto da faixa de vencimentos fixados para a classe e atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional, tempo de serviço e avaliação por desempenho;

XIII – faixa de vencimento: é a escala de padrões ou referências de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

XIV – lotação: força de trabalho qualitativa e quantitativa necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas dos órgãos da Administração Direta;

XV – tabela de vencimento básico: conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em classes e padrões de vencimento;

XVI – progressão: é a passagem horizontal do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, por tempo e avaliação de desempenho, abrangendo a versão incrementada;

XVII – promoção: a passagem vertical do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de Meritocracia, tempo de serviço, avaliação de desempenho e habilitação acadêmica;

XVIII – adicional por titulação acadêmica: é a vantagem pecuniária devida a

servidores públicos efetivos, quando portadores de títulos, diplomas ou certificados adicionais obtidos mediante conclusão de cursos de Graduação, Pós-Graduação *Lato Sensu*, Mestrado ou Doutorado, na forma desta Lei, abrangendo a versão incrementada;

XIX – enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico funcional, oriunda notadamente da transformação de cargos preexistentes;

XX – vencimento básico: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei, excluídas quaisquer vantagens, gratificações e/ou adicionais;

XXI – remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei; e

XXII – gratificação: é a vantagem pecuniária de caráter transitório, criada para atender especificidades e responsabilidades em razão da função exercida atribuída aos servidores.

CAPÍTULO IV

DOS DIREITOS, DEVERES E INSTITUTOS ESTATUTÁRIOS

Art. 4º Aplicam-se aos servidores regidos por esta Lei o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Cabeceira Grande, especialmente no tocante a direitos e obrigações, bem como se aplicam as normas relativas a provimento, nomeação, concurso público, posse, exercício, jornada de trabalho, estágio probatório, estabilidade, readaptação, reversão, reintegração, recondução, disponibilidade e aproveitamento, vacância, remoção, redistribuição, substituição, acumulação, o sistema remuneratório, férias, licenças, afastamentos, concessões, o tempo de serviço e de contribuição, o direito de petição, o regime disciplinar, o sistema de seguridade social, entre outras disposições.

CAPÍTULO V

DOS QUADROS SETORIAIS, CARGOS, GRUPOS OCUPACIONAIS DE GOVERNANÇA, CLASSES, ESPECIALIDADES E TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO

Seção I

Dos Quadros Setoriais



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



Art. 5º Ficam criados Quadros Setoriais nos quais os cargos públicos efetivos da Prefeitura de Cabeceira Grande distribuem-se segundo a natureza, a competência e a finalidade dos órgãos e unidades administrativas abrangidos pelo quadro correspondente.

§ 1º Os Quadros Setoriais previstos no *caput* deste artigo são os seguintes:

I – Quadro Setorial de Administração Pública – QSAP;

II – Quadro Setorial de Desenvolvimento Social – QSDS;

III – Quadro Setorial de Saúde Pública – QSSP; e

IV – Quadro Setorial de Educação Básica – QSEB.

§ 2º O Quadro Setorial de Administração Pública – QSAP abrange os cargos comuns e específicos, por suas atribuições, aos órgãos e unidades administrativas da Prefeitura, notadamente as pastas da Administração, Jurídica, Fazenda, Meio Ambiente e Turismo, Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços Rurais, Juventude, Esportes e Cultura, Obras, Infraestrutura, Trânsito e Serviços Urbanos.

§ 3º O Quadro Setorial de Desenvolvimento Social – QSDS abrange os cargos comuns e específicos, por suas atribuições, aos órgãos e unidades administrativas da Prefeitura, notadamente a pasta do Desenvolvimento Social e Cidadania.

§ 4º O Quadro Setorial de Saúde Pública – QSSP abrange os cargos comuns e específicos, por suas atribuições, aos órgãos e unidades administrativas da Prefeitura, notadamente a pasta da Saúde.

§ 5º O Quadro Setorial de Educação Básica – QSEB abrange os cargos comuns e específicos, por suas atribuições, aos órgãos e unidades administrativas da Prefeitura, notadamente a pasta da Educação.

§ 6º Os cargos integrantes dos quadros setoriais de que trata este artigo poderão integrar outros quadros setoriais estranhos ao seu original de vinculação, com base nos preceitos da movimentação, remoção, remanejamento ou redistribuição, obedecidos os atos de relotação e mínima compatibilidade entre as especialidades, cargos e os quadros objeto da mobilidade.

Seção II

Dos Cargos

Art. 6º Ficam criados, no âmbito do Quadro de Pessoal da Prefeitura de Cabeceira Grande e dos correspondentes Quadros Setoriais, os seguintes cargos públicos de provimento efetivo, com novos vencimentos, quantitativos, requisitos, carga horária semanal entre outros, cuja criação é oriunda de transformação dos cargos já existentes e da instituição de cargos novos:

I – no âmbito do Quadro Setorial de Administração Pública – QSAP:

a) Auxiliar em Administração Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Fundamental Completo, conforme cada especialidade;

b) Assistente em Administração Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Médio ou Técnico Completos; e

c) Analista em Administração Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Superior Completo.

II – no âmbito do Quadro Setorial de Desenvolvimento Social – QSDS:

a) Auxiliar em Desenvolvimento Social, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Fundamental Completo, conforme cada especialidade;

b) Assistente em Desenvolvimento Social, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Médio ou Técnico Completos; e

c) Analista em Desenvolvimento Social, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Superior Completo.

III – no âmbito do Quadro Setorial de Saúde Pública– QSSP:

a) Auxiliar em Saúde Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Fundamental ou Completo, conforme cada especialidade;

b) Assistente em Saúde Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Médio ou Técnico Completos; e

c) Analista em Saúde Pública, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Superior Completo.

IV – no âmbito do Quadro Setorial de Educação Básica – QSEB:

- a) Auxiliar em Educação Básica, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Fundamental Completo, conforme cada especialidade;
- b) Assistente em Educação Básica, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Médio ou Técnico Completos; e
- c) Analista em Educação Básica, que compreende especialidades com exigência de instrução mínima de Ensino Superior Completo, abrangidos, para efeito técnico, os cargos com plano de carreiras específico de que trata a Lei n.º 317, de 2010.

Parágrafo único. São atribuições gerais e comuns dos cargos de Auxiliar, Assistente e Analista, vinculados aos respectivos quadros setoriais, sem prejuízo das atribuições específicas de cada especialidade:

I – Auxiliar: exercer as atividades da função pública dentro de sua área de atuação e observada a pertinência temática ao quadro setorial a que estiver vinculado; exercer atividades rotineiras de menor complexidade dentro dos processos de trabalho na administração; prestar serviços de suporte e de auxílio em serviços elementares; e prestar atendimento aos usuários internos dos serviços públicos;

II – Assistente: exercer atividades da função pública dentro de sua área de atuação e observada a pertinência temática ao quadro setorial a que estiver vinculado; exercer atividades rotineiras de média complexidade dentro dos processos de trabalho na administração; instruir processos e expedientes internos; e prestar atendimento aos usuários internos e/ou externos dos serviços públicos; e

III – Analista: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes aos objetivos e metas institucionais da Administração Pública e observada a pertinência temática ao quadro setorial a que estiver vinculado; prestar serviços em sua área de formação; assessorar os gestores na definição de políticas públicas; emitir pareceres, laudos e atestados dentro da área de atuação de sua especialidade respeitando a legislação vigente; coordenar as atividades de sua unidade administrativa, projetos ou programas quando requisitado pela Administração Municipal; e prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos.



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP.: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



Seção III

Dos Grupos Ocupacionais de Governança e respectivos cargos e especialidades abrangidos

Subseção I

Disposição Geral

Art. 7º Para os efeitos desta Lei, os cargos, de provimento efetivo, da Prefeitura de Cabeceira Grande compreendem grupos ocupacionais de governança que consiste no conjunto de classes de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho, o grau de conhecimento exigido e/ou o sistema remuneratório correspondente, abrangendo-se, ainda, especialidades isoladas.

Subseção II

Dos Grupos Ocupacionais de Governança Vinculados ao Quadro Setorial de Administração Pública

Art. 8º São os seguintes os Grupos Ocupacionais de Governança vinculados ao Quadro Setorial de Administração Pública, distribuídos por cargos e especialidades:

I – Cargo: Auxiliar em Administração Pública:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Serviços Gerais, Vigilância e Serviços Administrativos Básicos, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Auxiliar de Serviços Gerais, Classes 1, 2 e 3;
2. Operário, Classes 1, 2 e 3;
3. Vigia, Classes 1, 2 e 3; e
4. Auxiliar Administrativo, Classes 1, 2 e 3.

b) Grupo Ocupacional de Governança: Serviços Gerais, Obras, Transportes e Manutenção de Média Complexidade, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Gari, Classes 1, 2 e 3;



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



2. Mestre de Ofício, Classes 1, 2 e 3;
3. Operador de Máquina, Classes 1, 2 e 3; e
4. Mecânico, Classes 1, 2 e 3;

c) Grupo Ocupacional de Governança: Transportes e Manutenção de Maior Complexidade integrado pelas seguintes especialidades:

1. Motorista, Classes 1, 2 e 3;
2. Mecânico de Máquinas Pesadas, Classes 1, 2 e 3; e
3. Operador de Máquinas Pesadas, Classes 1, 2 e 3.

II – Cargo: Assistente em Administração Pública:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Administração e Serviços Elétricos e Agrícolas, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Assistente Administrativo, Classes 1, 2 e 3;
2. Eletricista, Classes 1, 2 e 3; e
3. Técnico Agrícola, Classes 1, 2 e 3.

b) Grupo Ocupacional de Governança: Topografia e Contábil, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Topógrafo, Classes 1, 2 e 3; e
2. Técnico em Contabilidade, Classes 1, 2 e 3.

c) Grupo Ocupacional de Governança: Fiscalização, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Fiscal de Tributos, Classes 1, 2 e 3;
2. Fiscal de Posturas e Obras, Classes 1, 2 e 3; e
3. Fiscal de Meio Ambiente, Classes 1, 2 e 3.



III – Cargo: Analista em Administração Pública:

a) Grupo Ocupacional: Administração e Contábil, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Administrador, Classes 1, 2 e 3; e
2. Contador, Classes 1, 2 e 3.

a) Grupo Ocupacional de Governança: Jurídico e Engenharia, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Procurador Jurídico, Classes 1, 2 e 3; e
2. Engenheiro Civil, Classes 1, 2 e 3.

Subseção III

Dos Grupos Ocupacionais de Governança Vinculados ao Quadro Setorial de Desenvolvimento Social

Art. 9º São os seguintes os Grupos Ocupacionais de Governança vinculados ao Quadro Setorial de Desenvolvimento Social, distribuídos por cargos e especialidades:

I – Cargo: Auxiliar em Desenvolvimento Social: Grupo Ocupacional de Governança: Apoio em Assistência Social integrado pela seguinte especialidade: Auxiliar de Cuidador, Classes 1, 2 e 3;

II – Cargo: Assistente em Desenvolvimento Social: Grupo Ocupacional de Governança: Serviços de Cuidado Social integrado pela seguinte especialidade: Cuidador Social, Classes 1, 2 e 3; e

III – Cargo: Analista em Desenvolvimento Social:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Psicologia da Assistência Social, integrado pela seguinte especialidade: Psicólogo, Classes 1, 2 e 3; e

b) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Serviço Social, integrado pela seguinte especialidade: Assistente Social, Classes 1, 2 e 3.



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



Subseção IV

Dos Grupos Ocupacionais de Governança Vinculados ao Quadro Setorial de Saúde Pública

Art. 10. São os seguintes os Grupos Ocupacionais de Governança vinculados ao Quadro Setorial de Saúde Pública, distribuídos por cargos e especialidades:

I – Cargo: Auxiliar em Saúde Pública:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Apoio em Saúde Pública integrado pela seguinte especialidade Auxiliar em Saúde Bucal, Classes 1, 2 e 3;

b) Grupo Ocupacional de Governança: Agentes de Saúde, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Agente Comunitário de Saúde, Classes 1, 2 e 3; e

2. Agente de Combate às Endemias, Classes 1, 2 e

3. II – Cargo: Assistente em Saúde Pública:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades Técnicas de Saúde Pública, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Técnico em Farmácia, Classes 1, 2 e 3;

2. Técnico em Veterinária, Classes 1, 2 e 3;

3. Técnico em Saúde Bucal, Classes 1, 2 e 3;

4. Técnico em Radiologia, Classes 1, 2 e 3; e

b) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades Técnicas de Enfermagem, integrado pela seguinte especialidade: Técnico em Enfermagem, Classes 1, 2 e 3;

c) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Fiscalização em Saúde Pública, integrado pela seguinte especialidade: Fiscal de Controle Sanitário, Classes 1, 2 e 3.

III – Cargo: Analista em Saúde Pública:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Psicologia, Farmácia e Fonoaudiologia de Saúde Pública, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Psicólogo, Classes 1, 2 e 3;
2. Farmacêutico, Classes 1, 2 e 3; e
3. Fonoaudiólogo, Classes 1, 2 e 3.

b) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Fisioterapia de Saúde Pública, integrado pela seguinte especialidade: Fisioterapeuta, Classes 1, 2 e 3.

c) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Assistência Social de Saúde Pública, integrado pela seguinte especialidade: Assistente Social, Classes 1, 2 e 3.

d) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Odontologia e Enfermagem de Saúde Pública, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Cirurgião-Dentista, Classes 1, 2 e 3; e
2. Enfermeiro, Classes 1, 2 e 3.

e) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Medicina de Saúde Pública, integrado pela seguinte especialidade: Médico.

Subseção V

Dos Grupos Ocupacionais de Governança Vinculados ao Quadro Setorial de Educação Básica

Art. 11. São os seguintes os Grupos Ocupacionais de Governança vinculados ao Quadro Setorial de Educação Básica, distribuídos por cargos e especialidades:

I – Cargo: Auxiliar em Educação Básica:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Serviços Gerais em Educação Básica, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Auxiliar em Serviços Gerais Escolares; e
2. Auxiliar em Alimentação.



II – Cargo: Assistente em Educação Básica:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Monitoramento e Técnicas em Educação Básica, integrado pelas seguintes especialidades:

1. Monitor de Educação Infantil;
2. Técnico em Administração Escolar;
3. Técnico em Biblioteconomia;
4. Assistente em Infraestrutura Escolar; e
5. Técnico em Multimeios Didáticos.

III – Cargo: Analista em Educação Básica:

a) Grupo Ocupacional de Governança: Nutrição Escolar, integrado pela seguinte especialidade: Nutricionista;

b) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Magistério – Regime Horário Parcial, integrado pela seguinte especialidade: Professor de Educação Básica;

c) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Magistério – Regime Horário Integral, integrado pela seguinte especialidade: Professor de Educação Básica; e

d) Grupo Ocupacional de Governança: Atividades de Pedagogia, integrado pela seguinte especialidade: Especialista em Educação Básica.

Seção IV

Das Classes

Art. 12. Para os efeitos desta Lei, as classes, integrantes das carreiras, estrutura-se em linha vertical e são identificadas cardinalmente.

Art. 13. Os cargos de Auxiliar em Administração Pública, Assistente em Administração Pública e Analista em Administração Pública do Quadro Setorial de Administração Pública; de Auxiliar em Desenvolvimento Social, Assistente em Desenvolvimento Social e Analista em Desenvolvimento Social do Quadro Setorial de



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP.: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



Desenvolvimento Social; de Auxiliar em Saúde Pública, Assistente em Saúde Pública e Analista em Saúde Pública do Quadro Setorial de Saúde Pública e de Auxiliar em Educação Básica, Assistente em Educação Básica e Analista em Educação Básica, com suas respectivas especialidades, são estruturadas em 3 (três) Classes cada uma, identificadas cardinalmente, observadas as seguintes definições:

I – Classe 1, compreende as atribuições que exigem aplicação de conhecimentos teóricos de menor complexidade e natureza não muito variada. Os problemas surgidos são, em geral, de fácil resolução ou já têm solução conhecida. As atribuições, de abrangência limitada, são executadas, inicialmente, sob orientação dos profissionais de níveis hierárquicos superiores. A autonomia do ocupante aumenta com a acumulação de experiência e a orientação assume, gradativamente, caráter geral e esporádico. A permanência na classe caracteriza-se também como o período necessário à integração do profissional à cultura, objetivos e práticas de trabalho da instituição;

II – Classe 2, compreende as atribuições que exigem relativo conhecimento das técnicas da especialidade profissional. Os problemas surgidos são de natureza pouco complexa e demandam busca de novas soluções. As atribuições, de moderada abrangência, são desempenhadas com médio grau de autonomia e sob orientação. A orientação prévia é sempre exigida; e

III – Classe 3, compreende as atribuições que exigem pleno conhecimento das técnicas da especialidade profissional. Os problemas surgidos são de natureza complexa e demandam busca de novas soluções. As atribuições, de significativa abrangência, são desempenhadas com grande grau de autonomia. A orientação prévia, quando ocorre, se restringe a aspectos controvertidos, aplicação de novas tecnologias e casos semelhantes.

Parágrafo único. O quantitativo de vagas nas Classes 2 e 3 é idêntico ao número de vagas correspondentes à Classe 1.

Seção V

Das Tabelas de Vencimento Básico

Art. 14. Para os efeitos desta Lei, as Tabelas de Vencimento Básico, codificadas como TVB seguido do número de ordem, previstas no Anexo V desta Lei são formadas por Padrões de Vencimento – PV ordenados horizontalmente pelas letras “A” a “J”, considerada a relação, verticalmente, atinente às Classes 1 a 3, e compreendem os valores monetários correspondentes à carreira estabelecida nesta Lei, ou seja, os vencimentos.

CAPÍTULO VI

DO SISTEMA REMUNERATÓRIO

Seção I

Disposição Preliminar

Art. 15. Aos servidores abrangidos por esta Lei e por outros planos de carreiras é assegurado o Sistema Remuneratório previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Cabeceira Grande, incluídas as vantagens pecuniárias como indenizações, auxílios pecuniários, gratificações, adicionais e acréscimo, com aquelas definidas especificamente nesta Lei.

Seção II

Do Sistema de Desenvolvimento e Mobilidade Funcional e Incremento Remuneratório

Subseção I

Do Instituto da Progressão

Art. 16. Progressão é a passagem horizontal do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, pelo critério da Meritocracia, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em decreto.

Art. 17. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre, contados do enquadramento de que trata esta Lei coincidente com a data de publicação do presente Diploma Legal ou da posse e exercício, se posteriores;

II – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho funcional, observadas as normas dispostas nesta Lei e em decreto; e

III – estar no efetivo exercício de seu cargo.

Parágrafo único. Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no

Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 18. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no artigo 17 desta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento e consequente progressão.

Art. 19. O servidor que obtiver resultado acima de 80% (oitenta por cento) do total de pontos na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho funcional e, cumulativamente, possuir um dos certificados ou diplomas a seguir relacionados passará a ocupar, quando da progressão, o padrão de vencimento imediatamente superior àquele a que teria direito, qualificando-se esse instrumento como Progressão Incrementada:

I – para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de curso de graduação;

II – para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio ou técnico, diploma de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas; e

III – para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

a) diploma de mestrado; ou

b) diploma de doutorado.

§ 1º O instrumento da progressão incrementada a que se refere o *caput* deste artigo possibilitará, ao servidor preocupado com sua atualização profissional, atingir, mais rapidamente, os valores constantes dos padrões finais do nível de vencimento atribuído ao cargo que ocupa.

§ 2º Para fazer jus ao instrumento da progressão incrementada, os cursos mencionados no inciso III, alíneas “a”, “b” e “c”, devem ter relação direta com a área de atuação do servidor, atestado pelo titular da Secretaria ou órgão de igual nível hierárquico onde esteja lotado.

§ 3º Caso o Secretário ou o titular a que se refere o parágrafo 2º deste artigo esteja, por qualquer motivo, impedido de pronunciar-se sobre a relação entre o curso de graduação e de pós-graduação concluído pelo servidor e sua área de atuação, caberá à Comissão de Mobilidade e Desempenho Funcional – Comdef fazê-lo, consultando entidades de ensino ou autoridades educacionais.



PREFEITURA DE
**CABECEIRA
GRANDE**

ESTADO DE MINAS GERAIS

52
CÂMARA MUNICIPAL DE CABECEIRA GRANDE

§ 4º O Servidor poderá apresentar, em função dos requisitos de admissão do cargo, mais de um certificado de graduação ou de pós-graduação, para fins de progressão, desde que estritamente relacionado à sua área de atuação e será limitado a 2 (dois).

Art. 20. O comprovante de curso que habilita o servidor à percepção do incentivo mencionado no artigo 19 desta Lei é o diploma ou certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor, admitindo-se, em caráter excepcional e a critério do titular da Secretaria ou órgão de igual nível hierárquico onde esteja lotado, a apresentação de declaração de conclusão do curso firmada pela instituição de ensino.

Art. 21. Os certificados ou diplomas de cursos exigidos dos servidores como pré-requisito para seu ingresso no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande não darão direito ao instrumento da progressão incrementada.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no artigo 19 desta Lei, cada habilitação será considerada uma única vez, limitado a 2 (dois).

Art. 22. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 23. As progressões serão processadas, anualmente, pela Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, no mês de junho de cada ano, observado o marco inicial previsto no inciso I do artigo 17 desta Lei, e os efeitos financeiros delas decorrentes serão pagos ao servidor a partir do mês de janeiro do ano subsequente, observada a disponibilidade orçamentária e financeira e o limite de gastos com pessoal.

§ 1º Os servidores que estiverem cedidos ou permutados a órgão não integrante de qualquer dos Poderes do Município de Cabeceira Grande não farão jus à progressão, salvo se puderem ser devidamente avaliados na forma de decreto específico regulamentar.

§ 2º O servidor que estiver exercendo função gratificada, estreitamente relacionada com as atribuições de seu cargo efetivo, fará jus à progressão.

§ 3º A progressão será extensiva aos servidores efetivos investidos em cargos comissionados ou funções de confiança.

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



§ 4º O servidor efetivo investido em cargo comissionado ou função de confiança será posicionado no padrão de vencimento correspondente às progressões a que teria direito quando da exoneração do cargo de direção, chefia e assessoramento, desde que atendidos os requisitos deste Capítulo.

§ 5º A Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da progressão.

§ 6º Será apurada a responsabilidade da chefia imediata pela não realização da Avaliação de Desempenho.

Art. 24. Omitindo-se a Administração Pública na realização dos processos de avaliação de desempenho funcional, a progressão será concretizada mediante o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos incisos I e III do artigo 17 desta Lei, sem prejuízo do disposto na parte final do parágrafo 6º do artigo 23 desta Lei, qualificando-se como progressão tácita, observados a disponibilidade orçamentária, financeira e o limite de gastos com pessoal, não se aplicando nesse caso o instrumento da progressão incrementada.

Subseção II

Do Instituto da Promoção

Art. 25. Promoção é a passagem vertical do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério da Meritocracia, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em decreto.

Art. 26. Para obter a promoção o servidor deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre, contados do enquadramento de que trata esta Lei coincidente com a data de publicação do presente Diploma Legal ou da posse e exercício, se posteriores;

II – ter obtido, pelo menos, 80% (oitenta por cento) na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei;

III – estar no efetivo exercício do seu cargo; e

IV – ter lastro acadêmico.

§ 1º Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br

Servidores Públicos Municipais.

§ 2º Entende-se por lastro acadêmico o cumprimento dos seguintes

requisitos: I – Promoção da Classe 1 para a Classe 2:

a) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de ensino médio ou técnico;

b) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio ou técnico, diploma de curso de graduação; e

c) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

1. diploma de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

2. diploma de mestrado; ou

3. diploma de doutorado.

II – Promoção da Classe 2 para a Classe 3:

a) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino fundamental completo, diploma de curso de graduação;

b) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o ensino médio ou técnico, diploma de curso de especialização em curso de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas; e

c) para os ocupantes de cargos cujo requisito de provimento tenha sido o curso de graduação em nível superior:

1. diploma de mestrado; ou

2. diploma de doutorado.

§ 3º Aplica-se aos diplomas previstos no parágrafo 2º deste artigo, no que couber, o disposto a esse respeito para o caso do instituto da progressão.



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br



Art. 27. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção.

Art. 28. As promoções serão processadas e concedidas pela Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande na existência de vaga e estritamente de acordo com as necessidades do serviço, observada a disponibilidade orçamentária, financeira e o limite de gastos com pessoal e, ainda, a natureza e a descrição de cada classe.

§ 1º A Prefeitura Municipal publicará, anualmente, no mês de janeiro, as vagas disponíveis para promoção.

§ 2º Terá preferência para promoção o servidor que contar melhor resultado nas avaliações periódicas de desempenho.

§ 3º No caso de empate entre dois ou mais servidores terá preferência o que tiver maior tempo de serviço na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, como servidor efetivo.

§ 4º O servidor será posicionado no padrão de vencimento inicial da classe para a qual for promovido, salvo se o vencimento for inferior ao percebido na classe antecedente, caso em que ocupará o padrão de vencimento imediatamente superior àquele.

Art. 29. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção serão pagos ao servidor a partir do mês de janeiro do ano subsequente à sua concessão.

§ 1º Os servidores que estiverem cedidos ou permutados a órgão não integrante de qualquer dos Poderes do Município de Cabeceira Grande não farão jus à promoção, salvo se puderem ser devidamente avaliados na forma de decreto específico regulamentar.

§ 2º O servidor que estiver exercendo função gratificada, estreitamente relacionada com as atribuições de seu cargo efetivo, fará jus à promoção.

§ 3º A promoção será extensiva aos servidores efetivos investidos em cargos comissionados ou função de confiança.

§ 4º O servidor efetivo investido em cargo comissionado ou função de confiança será posicionado na classe correspondente às promoções a que teria direito quando da exoneração do cargo de direção, chefia e assessoramento, desde que atendidos os



requisitos legais.

§ 5º A Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande incluirá na proposta orçamentária os recursos financeiros indispensáveis à implementação da promoção.

§ 6º Será apurada a responsabilidade da chefia imediata pela não realização da Avaliação de Desempenho.

Art. 30. A primeira promoção somente poderá ocorrer após a conclusão e comprovação de aptidão no estágio probatório, qualificando-se a promoção como provimento derivado.

Subseção III

Disposições Comuns aos Institutos da Progressão e da Promoção

Art. 31. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I – sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão; ou

b) exonerado ou destituído, por penalidade, do cargo de provimento em comissão que estiver exercendo;

II – afastar-se das funções específicas do seu cargo, excetuado os casos previstos como efetivo exercício nas normas estatutárias vigentes e na legislação pertinente às carreiras de que trata esta Lei;

III – registrar, no interstício respectivo, mais de 12 (doze) faltas injustificadas ou não justificadas ao serviço, porém cada falta registrada até esse limite adicionará um mês aos interstícios mínimos dos institutos da progressão e da promoção, cuja acréscimo tem essa proporção (1 mês adicionado para cada falta injustificada ou não justificada registrada);

IV – apresentar atestados médicos ou odontológicos de curta duração (até 15 dias) de forma excessiva e irrazoável que possa gerar, de plano, presunção de fraude e suspeição, nos termos a ser regulamentada em decreto.

Parágrafo único Nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Seção III

Do Adicional por Titulação Acadêmica – ATA

Art. 32. Fica instituído o Adicional por Titulação Acadêmica, identificado pela sigla ATA, que começará a vigorar a partir de janeiro do terceiro ano seguinte ao ano de publicação desta Lei, a ser devido a servidores públicos efetivos, quando portadores de títulos, diplomas ou certificados adicionais obtidos mediante conclusão de cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*, Mestrado ou Doutorado, sendo que os efeitos financeiros do ATA somente serão produzidos no dia 1º de janeiro do ano subsequente ao ano da sua concessão, observando-se, para o ATA, o disposto no artigo 31 desta Lei.

§ 1º O ATA de que trata este artigo não será concedido quando o título ou certificado constituir requisito para ingresso no cargo ocupado pelo servidor.

§ 2º Os cursos de pós-graduação *Lato sensu*, mestrado e doutorado só serão considerados quando devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação, devendo os respectivos diplomas ou certificados, para ter eficácia, ser homologados pela Comissão de Desenvolvimento e Mobilidade Funcional – Comdef.

§ 3º O ATA comporá a remuneração de contribuição ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS.

Art. 33. O ATA terá como base de cálculo o vencimento-base do servidor e será devida conforme disposto abaixo:

I – 15% (quinze por cento), pela apresentação de título de Doutor;

II – 10% (dez por cento), pela apresentação de título de Mestre; e

III – 5% (cinco por cento), pela apresentação de diploma de curso de pós-graduação *Lato sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 1º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente o valor de mais de um título entre os previstos nos incisos I a III do *caput* deste artigo, sendo que a obtenção de percentual maior suplanta o menor.

§ 2º Os percentuais estabelecidos nos incisos I a III deste artigo poderão ser aumentados em 4% (quatro por cento), na versão do Adicional por Titulação Acadêmica Incrementado, se o servidor preencher cumulativamente os 4 (quatro) requisitos a seguir esquematizados:

I – contar com mais de 8 (oito) anos de serviço público prestado em cargo de provimento efetivo no Município de Cabeceira Grande;

II – ter participado, com aproveitamento, de cursos de capacitação, aprimoramento ou desenvolvimento funcional, cujas cargas horárias somadas totalizem, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, desde que com apresentação dos certificados de participação com validade de 4 (quatro) anos, a contar da conclusão do evento de capacitação, cessando seus efeitos com a expiração desse prazo;

III – ter obtido, pelo menos, 80% (oitenta por cento) na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei, no período anterior à obtenção do ATA na versão ordinária; e

IV – não ser abrangido pelas hipóteses de incidências previstas no artigo 31 desta Lei.

Seção IV

Dos Cargos Comissionados

Art. 34. Os cargos comissionados vinculados à estrutura administrativa, organizacional e institucional da Prefeitura de Cabeceira Grande são previstos em lei específica.

Parágrafo único. O servidor ocupante do cargo de provimento efetivo, quando ocupar cargo em comissão, poderá optar pelo vencimento deste ou pelo de seu cargo efetivo acrescida de gratificação de função correspondente à diferença entre os vencimentos do cargo comissionado e do cargo efetivo, sendo que, nessa última hipótese, o servidor conservará percebendo suas vantagens pecuniárias, como o adicional por tempo de serviço.

Seção V

Da Função Gratificada/Confiança

Art. 35. Ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo designado para o exercício de função gratificada/confiança ou de maior complexidade, poderá ser



PREFEITURA DE
**CABECEIRA
GRANDE**

ESTADO DE MINAS GERAIS



concedida, pelo Prefeito, gratificação entre 10% (dez por cento) a 60% (sessenta por cento) incidente sobre o vencimento-base do servidor designado, cujo valor não será incorporado, vedada a acumulação de 2 (duas) ou mais funções e a concessão da gratificação para exercício de atribuições inerentes ao desempenho do próprio cargo efetivo.

CAPÍTULO VII

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 36. A Avaliação de Desempenho será apurada, anualmente, no mês de junho, devendo iniciar-se até 120 (cento e vinte dias), contados a partir da data de publicação desta Lei, e será feita em Instrumento de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Mobilidade e Desenvolvimento Funcional – Comdef.

§ 1º O Instrumento de Avaliação de Desempenho deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata, e enviado à Comdef para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3º Havendo divergência, entre o resultado da chefia e a autoavaliação do servidor, que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comdef deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§ 4º Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 5º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 6º Não havendo a divergência prevista no parágrafo 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 7º Estando o servidor subordinado diretamente ao Prefeito, ainda que investido em cargo de livre nomeação e exoneração, será dispensada a avaliação da chefia imediata prevista no parágrafo 1º deste artigo, incumbência que caberá à Comdef, nos termos do regulamento.

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br

Art. 37. As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Comdef solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão a Avaliação de Desempenho.

Art. 38. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico, através de decreto, observados, todavia, os seguintes fatores básicos de desempenho:

- I – Qualidade do Trabalho;
- II – Iniciativa;
- III – Criatividade;
- IV – Eficiência e Produtividade;
- V – Trabalho em equipe;
- VI – Responsabilidade com o trabalho;
- VII – Zelo por veículos, máquinas, equipamentos e materiais de trabalho;
- VIII – Foco no cliente;
- IX – Assiduidade; e
- X – Pontualidade.

Seção II

Da Comissão de Mobilidade e Desenvolvimento Funcional

Art. 39. Fica instituída a Comissão de Mobilidade e Desenvolvimento Funcional, identificada pela sigla Comdef, a ser constituída por 7 (sete) membros, sendo 3 (três) designados pelo Prefeito de Cabeceira Grande e os demais eleitos pelos servidores municipais dentre os estáveis ou indicados por sindicato representativo da categoria, contendo, necessariamente, um membro de cada Quadro Setorial previsto nesta Lei, à exceção do Quadro Setorial de Educação Básica, com a atribuição de coordenar os

procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei e em decreto.

§ 1º O Presidente da Comdef será eleito pelo colegiado por maioria absoluta de votos em primeiro escrutínio e por maioria simples em segundo escrutínio, considerando-se eleito, em caso de empate, aquele com mais idade dentre os candidatos.

§ 2º Os servidores entregarão ao Secretário Municipal da Administração lista contendo 15 (quinze) nomes de representantes eleitos entre servidores estáveis através de voto secreto, cabendo ao Prefeito a designação de 4 (quatro) deles para integrar a Comissão, contendo, necessariamente, um membro de cada Quadro Setorial previsto nesta Lei, salvo se a designação for processada por sindicato representativo da categoria, mantendo-se, também, nesse caso a necessidade de representação de cada Quadro Setorial.

Art. 40. A alternância dos membros constituintes da Comdef eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados neste Capítulo, não cabendo reeleição.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimentos, proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido nesta Seção.

Art. 41. A Comissão reunir-se-á:

I – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Instrumento de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão;

II – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Instrumento de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas;

III – para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

IV – para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;

V – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho prevista no artigo 41, parágrafo 4º, da Constituição Federal, observado o



disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais; e

VI – extraordinariamente, quando for conveniente.

Art. 42. A Comdef terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto do Prefeito.

CAPÍTULO VIII

DA LOTAÇÃO

Art. 43. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

Art. 44. O titular da Secretaria Municipal da Administração estudará, anualmente, com os demais órgãos da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

Parágrafo único. Partindo das conclusões do referido estudo, o titular da Secretaria Municipal da Administração apresentará ao Prefeito a proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

I – a lotação atual, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II – a lotação proposta, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III – relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso; e

IV – as conclusões do estudo, com a devida antecedência para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

Art. 45. O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Prefeito Municipal, para fim determinado e por prazo certo.



Parágrafo único. Atendido sempre o interesse do serviço, o Prefeito Municipal poderá alterar a lotação do servidor, *ex-officio* ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

CAPÍTULO IX

DA CAPACITAÇÃO

Art. 46. Fica instituída como atividade permanente na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

I – criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II – capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores; e

IV – integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 47. Serão três os tipos básicos de capacitação:

I – de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande e de transmissão de técnicas de relações humanas;

II – de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas à promoção; e

III – de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 48. O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pela Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;

I – com a utilização de monitores locais;

II – mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município; e

III – através da contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênio, observada a legislação pertinente.

Art. 49. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I – identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II – facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III – desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor; e

IV – submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.

Art. 50. O titular da Secretaria Municipal da Administração elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.

Art. 51. Independentemente dos programas previstos serão desenvolvidas atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

I – reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II – divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III – discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo; e



IV – utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO X

DO ENQUADRAMENTO E TRANSFORMAÇÃO DOS CARGOS E ESPECIALIDADES

Art. 52. O enquadramento dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande será automático, e decorrerá da transformação dos atuais nos novos cargos na forma prevista neste Capítulo, devendo ser formalizado, por decreto do Prefeito, no prazo de até 30 (trinta) dias, contado a partir da data de publicação do presente Diploma Legal, cujo ato conterà lista nominal, e a transformação legal observará, tanto quanto possível, a equivalência de atribuições, grau de dificuldade e responsabilidade, nomenclatura, grau de escolaridade, nível de vencimento, habilitação legal, entre outros fatores.

Parágrafo único. No caso dos Psicólogos, a transformação abrange a situação consolidada anteriormente a esta Lei, conservando-se as respectivas lotações entre as Secretarias Municipais do Desenvolvimento Social e Cidadania e da Saúde.

Art. 53. Ficam transformados os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Prefeitura de Cabeceira Grande, preservada a carga horária semanal (com pontuais alterações) e com novo quantitativos de cargos devidamente estabelecido, na forma da tabela disposta no Anexo II desta Lei.

Art. 54. Os cargos que não derivarem de transformação consideram-se novos no Quadro de Pessoal e serão providos na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, observado o disposto nesta Lei.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 55. Aplica-se esta Lei com seu Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, excepcionalmente, aos exercentes das funções públicas de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, contratados por prazo indeterminado, na forma da Lei Municipal n.º 367, de 22 de dezembro de 2011 c/c o disposto nos parágrafos 4º e 5º do artigo 198 da Constituição Federal, sopesado, ainda, o disposto no artigo 9º-G da Lei Federal n.º 11.350, de 5 de outubro de 2006, devendo ser expedido regulamento específico, por Decreto do Prefeito, que atenda, inclusive, as diretrizes fixadas no precitado artigo 9º-G que eventualmente não foram contempladas neste PCCV; os exercentes das funções



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br





PREFEITURA DE
**CABECEIRA
GRANDE**

ESTADO DE MINAS GERAIS



públicas precitadas integrarão o Grupo Ocupacional de Governança denominado Agentes de Saúde.

Art. 56. Os cargos de que trata esta Lei serão designados pela nomenclatura do cargo (Auxiliar em Administração Pública, por exemplo) seguido de hífen com a descrição da especialidade (Auxiliar de Serviços Gerais, por exemplo), pela classe correspondente (1, por exemplo) na forma resumida (Auxiliar em Administração Pública – Auxiliar de Serviços Gerais, Classe 1) ou, na forma completa, incluindo-se além desses elementos, informações sobre os padrões de vencimento e as tabelas de vencimento básico (Auxiliar em Administração Pública – Auxiliar de Serviços Gerais, CI 1, PV A, TVB 1).

Art. 57. Os servidores ocupantes de cargos preexistentes, transformados na forma desta Lei, terão o prazo de 10 (dez) anos, contado a partir da data de publicação do presente Diploma Legal, para apresentarem, no órgão de recursos humanos, os comprovantes de conclusão do nível de instrução/ensino exigido para o cargo oriundo da transformação.

§ 1º Não cumprida a exigência de habilitação prevista no *caput* deste artigo, o Chefe do Poder Executivo deverá remeter projeto de lei à Câmara Municipal de Cabeceira Grande para instituir quadro suplementar colocando o cargo do servidor faltoso em extinção, não podendo mais o servidor faltoso ser abrangido pelos institutos da progressão e promoção e nem tampouco pelo Adicional por Titulação Acadêmica – ATA.

§ 2º O nível de instrução/ensino exigido ou requisitado no caso dos institutos da progressão e da promoção é o novo nível estabelecido nesta Lei no cargo oriundo da transformação.

Art. 58. Fica autorizada a realização de concurso público de provas ou de provas e títulos para os cargos/especialidades de que trata esta Lei, especialmente os cargos/especialidades novos ou os preexistentes vagos, desde que sejam providos somente a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 59. Fica transformada a Comissão de Gestão do Plano de Carreiras do Magistério Público em Comissão de Gestão dos Planos de Carreiras do Magistério Público e da Educação Básica, devendo os servidores vinculados ao Quadro Setorial de Educação Básica – QSEB serem avaliados na forma da Lei n.º 317, de 2010, inclusive pelas comissões específicas de avaliação de desempenho, observados os benefícios próprios de cada plano.

Art. 60. Em relação à situação remuneratória anterior e os valores constantes das Tabelas de Vencimento Básico de que trata esta Lei, foram adotados os seguintes critérios:

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br

I – reajuste de 20% (vinte por cento) sobre os vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo com vencimento até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) apurado até 31 de dezembro de 2015; e

II – reajuste de 15% (quinze por cento) sobre os vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo com vencimento superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) apurado até 31 de dezembro de 2015, incluído, excepcionalmente, o cargo de Auxiliar em Administração Pública – Motorista.

§ 1º Os percentuais das revisões gerais anuais de 2016 e 2017, na forma de estimativos e projetados, estão incluídos nos percentuais de reajustes previstos nos incisos I e II deste artigo, razão do diferimento de nova revisão geral anual para janeiro de 2018, ressalvada a revisão geral anual dos vencimentos dos ocupantes dos cargos de Professor de Educação Básica e Especialista em Educação Básica (que não foram abrangidos pelo reajuste deste artigo), bem como dos ocupantes de cargos comissionados, na forma de lei específica.

§ 2º Ressalvam-se dos percentuais previstos nos incisos I e II deste artigo algumas situações pontuais que justificaram tratamento diferenciado.

§ 3º Observado o disposto no parágrafo 2º deste artigo, o novo vencimento básico do cargo de provimento efetivo de Auxiliar em Administração Pública – Motorista incorporou o valor do Auxílio-Alimentação Especial de que trata o Decreto n.º 1.694, de 24 de março de 2014, mediante aumento de vencimento, assegurando-se a esses servidores a percepção de diárias ou adiantamentos na forma do decreto que regulamenta essas vantagens.

Art. 61. Ficam criadas, a partir de 1º de janeiro de 2017, em caráter excepcional e extraordinário, as seguintes vantagens pecuniárias especiais, para preservar o padrão jurídico remuneratório já consolidado de servidores vinculados ao PCCV desta Lei e ao plano de carreiras de que trata a Lei n.º 317, de 2010:

I – a ser concedida, exclusivamente, a servidores públicos efetivos abrangidos pelas hipóteses de incidência do Decreto Municipal n.º 1.629, de 4 de outubro de 2013, que, já sendo servidores públicos, tenham ingressado em novo cargo de provimento efetivo na Prefeitura de Cabeceira Grande, a partir de 4 de outubro de 2013, e não puderam averbar tempo de serviço público anterior em face do disposto no precitado decreto; e

II – a ser concedida, exclusivamente, a servidores públicos efetivos que laboram no período noturno e que percebiam, até agosto de 2015, Adicional Noturno calculado sobre o respectivo vencimento independentemente das horas laboradas no período noturno e que passaram a perceber, a partir de setembro de 2015, Adicional Noturno



PREFEITURA DE
**CABECEIRA
GRANDE**

ESTADO DE MINAS GERAIS

68
CÂMARA MUNICIPAL DE CABECEIRA GRANDE

calculado sobre o respectivo vencimento consideradas as horas efetivamente laboradas no período noturno (22:00 hs às 05:00 hs), cuja adequação decorreu do disposto no Decreto n.º 1.906, de 8 de setembro de 2015.

§ 1º A vantagem pecuniária especial a que alude o inciso I deste artigo corresponde ao valor do Adicional por Tempo de Serviço, calculado à época, que seria incorporado se houvesse a averbação do tempo de serviço público anterior ao ingresso no novo cargo de provimento efetivo, não incorporando-se essa averbação à contagem de tempo de serviço do servidor, mas tão somente sendo utilizada para calcular a presente vantagem pecuniária especial.

§ 2º A vantagem pecuniária especial a que alude o inciso II deste artigo corresponde à diferença entre os valores percebidos pelo servidor, a título de Adicional Noturno, da média aritmética oriunda dos últimos 12 (doze) adicionais noturnos anteriores à folha de setembro de 2015 e o adicional efetivamente percebido na folha de pagamento de setembro de 2015 ou imediatamente posterior caso o servidor não tenha percebido, por qualquer motivo, o adicional em tal mês (setembro).

§ 3º As vantagens pecuniárias especiais serão consideradas como “Vantagem Pessoal”, com a equivalência respectiva, de caráter indenizatório, não sendo incorporada ao respectivo vencimento, nem compondo a base de cálculo da remuneração de contribuição do Regime Próprio de Previdência Social e nem tampouco para concessão (superposição) de vantagens como adicional por tempo de serviço, adicional de insalubridade entre outros, sendo revista nas mesmas bases e percentuais da revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais.

§ 4º As vantagens pecuniárias especiais serão devida nos meses em que o servidor estiver gozando de férias regulamentares e/ou licença prêmio e integra a base de cálculo do terço constitucional de férias e da gratificação natalina.

§ 5º Após o Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Administração proceder ao cálculo individualizado das vantagens pecuniárias especiais a que aludem os incisos I e II deste artigo, serão editados Decretos pelo Prefeito estabelecendo os respectivos valores.

Art. 62. Os servidores abrangidos por esta Lei poderão reduzir o critério de cumprimento do interstício mínimo relativamente às primeiras progressão e da promoção, devendo o saldo remanescente ser efetivamente cumprido, observados os seguintes parâmetros:

I – entre 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (anos) anos de serviço público efetivo prestado em cargo de provimento efetivo em qualquer dos Poderes do Município de Cabeceira Grande, reduz 6 (seis) meses do respectivo interstício mínimo; e

Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br

II – acima de 10 (dez) anos de serviço público efetivo prestado em cargo de provimento efetivo em qualquer dos Poderes do Município de Cabeceira Grande, reduz 12 (doze) meses do respectivo interstício mínimo.

§ 1º O redutor de interstício previsto neste artigo só tem aplicabilidade nas primeiras progressão e promoção, observado o marco inicial respectivo, devendo os períodos subsequentes ser efetivamente cumpridos.

§ 2º No caso de redução de interstício na forma prevista neste artigo, o período das médias das avaliações de desempenho será devidamente ajustado.

Art. 63. As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento relativo ao exercício de 2017, suplementada se necessário, cujos efeitos financeiros repercutirão a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 64. Dentro do prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contado a partir da data de publicação desta Lei, o Prefeito regulamentará, por decreto, os instrumentos da progressão e da promoção e, se necessário, do Adicional por Titulação Acadêmica – ATA.

Art. 65. A cada ano, após definida a proposta orçamentária da Prefeitura, serão expedidos, pelo Prefeito, os critérios de concessão de progressões e promoções propostos pela Comdef.

Parágrafo único. Os critérios mencionados no *caput* deste artigo definirão, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a sua distribuição por classe.

Art. 66. Até a edição de novo ato de lotação, os servidores conservam a sua lotação atual.

Art. 67. Poderá ser adotado regime especial de plantão para determinados cargos/especialidades, de acordo com a necessidade do serviço e o interesse público, consistente em escala de revezamento (determinadas horas de trabalho por determinadas horas de descanso), obedecida, todavia, a carga horária respectiva.

Art. 68. Os vencimentos previstos nas Tabelas de Vencimento Básico do Anexo V desta Lei nesta Lei serão devidos a partir de 1º de janeiro de 2017.

Art. 69. Em decorrência do diferimento da produção dos efeitos financeiros para 1º de janeiro de 2017, fica criada a Tabela Geral Transitória de Vencimentos, prevista no Anexo VII desta Lei, que perdurará entre a data de publicação desta Lei a 31 de



Praça São José s/n.º, Centro, em Cabeceira Grande (MG) – CEP: 38625-000

PABX: (38) 3677 – 8040 / 3677 – 8044 / 3677 – 8077

site: www.pmcg.mg.gov.br e-mail: gabin@pmcg.mg.gov.br





dezembro de 2016, sendo extinta automaticamente após esse prazo, respeitado, em todo caso, cronograma de parcelamento, na forma de lei específica, da revisão geral anual do exercício de 2016 (correspondente à variação inflacionária acumulada do período de janeiro a dezembro de 2016 com base no índice oficial adotado pelo Município).

Art. 70. As Tabelas de Vencimento Básico do Anexo V desta Lei serão reajustadas, a partir de janeiro de 2018 (correspondente à variação inflacionária acumulada do período de janeiro a dezembro de 2017 com base no índice oficial adotado pelo Município), para o fim de atender o disposto no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal, na forma da lei.

Art. 71. Para fins de atendimento ao disposto no inciso I do parágrafo 1º do artigo 169 da Constituição Federal, a execução desta Lei dependerá de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes.

Art. 72. São partes integrantes desta Lei os Anexos I a VII que a acompanham, assim esquematizados:

I – Anexo I: Tabela com a Codificação e Significação dos Quadros Setoriais, Grupos Ocupacionais de Governança e Cargos;

II – Anexo II: Tabela da Transformação de Cargos e Especialidades;

III – Anexo III: Tabela da Criação de Cargos e Especialidades Novos;

IV – Anexo IV: Tabela Geral Consolidada (com a transformação, criação de novos cargos/especialidades e aumento do número de cargos/especialidades já existentes)

V – Anexo V: Tabela de Vencimento Básico Esquematizada por Grupo Ocupacional de Governança e Quadro Setorial;

VI – Anexo VI: Descrição das Atribuições, Requisitos de Provimento e Perspectivas de Desenvolvimento Funcional dos Cargos Ordenada por Quadro Setorial; e

VII – Anexo VII: Tabela Geral Transitória de Vencimentos (a ser extinta a partir de 1º de janeiro de 2017).

Art. 73. Esta Lei entra em vigor em na data de sua publicação, produzindo os seus efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2017, especialmente advindos das Tabelas de Vencimento Básico – TVB - 01 a 25 e da aplicação das vantagens pecuniárias especiais previstas no artigo 61 desta Lei.

Art. 74. Ficam revogadas as seguintes Leis ns.º:

I – 3, de 22 de janeiro de 1997;

II – 11, de 1º de abril de 1997;

III – 23, de 28 de outubro de 1997;

IV – 24, de 28 de outubro de 1997;

V – 32, de 10 de março de 1998;

VI – 57, de 13 de abril de 1999;

VII – 82, de 14 de março de 2000;

VIII – 93, de 27 de junho de 2000;

IX – 174, de 18 de maio de 2004;

X – 199, de 4 de maio de 2005;

XI – 215, de 5 de abril de 2006;

XII – 223, de 18 de setembro de 2006;

XIII – 236, de 2 de março de 2007;

XIV – 240, de 26 de março de 2007;

XV – 260, de 1º de outubro de 2007;

XVI – 273, de 7 de abril de 2008;

XXVII – 284, de 30 de junho de 2008;



XIX – 301, de 18 de junho de 2009;

XX – 355, de 22 de junho de 2011;

XXI – 406, de 18 de setembro de 2013;

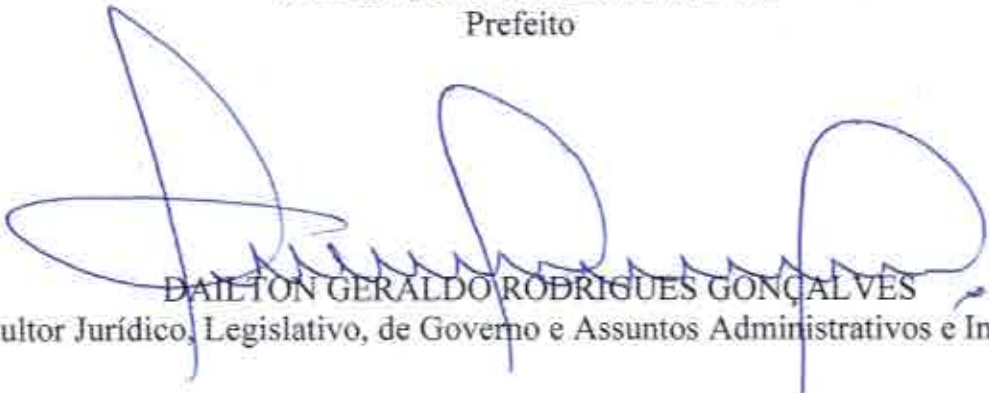
XXII – 439, de 17 de setembro de 2014; e

XXIII – 467, de 16 de junho de 2015.

Cabeceira Grande, 23 de novembro de 2015; 19º da Instalação do Município.



ODILON DE OLIVEIRA E SILVA
Prefeito



DAILTON GERALDO RODRIGUES GONÇALVES
Consultor Jurídico, Legislativo, de Governo e Assuntos Administrativos e Institucionais