LEI Nº.: 2.959A DE 27 DE OUTUBRO DE 2014.

DISPÕE SOBRE AS DIRETRIZES MUNICIPAIS PARA A INSTITUIÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO FRANCISCO, MINAS GERAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O povo do Município de São Francisco, estado de Minas Gerais, por seus representantes na Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

Capitulo I
Das Disposições Preliminares

Art.1º. Esta Lei institui as diretrizes para a elaboração dos Planos de Carreira, Cargos e Vencimentos e da Prefeitura Municipal de São Francisco, a seguir denominados P.C.C.V. – SF estabelecendo que os gestores municipais cumprirão a implementação de políticas que incentivem a integração das diversas áreas nas ações e programas desenvolvidos.

Art.2º. Os planos de carreiras serão instituídos de forma setorial para a saúde (P.C.C.V.-SF-SUS), a educação (P.C.C.V.-.SF-E) ,(P.C.C.V.-SF-A), para a administração central , (P.C.C.V-SF-A.S.) para a assistência social e (P.C.C.V.-SF-GM) da Guarda Municipal, observadas mesmas estruturas e formas de desenvolvimento profissional, com garantia de valorização do servidor, iguais oportunidades de profissionalização, evolução funcional pelo merecimento e qualificação a serem regularmente apurados em processo objetivo de avaliações periódicas.

Art.3º. São princípios para a instituição dos P.C.C.V. - São Francisco:

I. universalidade dos planos de carreira para a áreas nomeadas no artigo anterior com alcance a todos os servidores municipais;
II. agrupamento por nível de complexidade e formação profissional dentro de cada área;
III. acesso a cargo ou emprego só poderá ocorrer através de concurso público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação exoneração.
IV. mobilidade dentro da carreira prevista para o cargo ou emprego nos planos vertical e horizontal;
V. flexibilidade como garantia permanente de atualização dos planos face à dinâmica da evolução dos serviços públicos e as demandas da comunidade;
VI. gestão compartilhada na administração e remuneração de pessoal por gestores/administradores e servidores administrados;

VII. instrumentalização dos P.C.C.V.-S.F., setoriais como gerenciador para a gestão de pessoal e sua integração na estrutura organizacional planejada;

VIII. educação/formação permanente com oferta direta pela administração ou pela facilitação do acesso a oportunidades formação, especialização ou capacitações;

IX. sistema de avaliação que promova o desenvolvimento profissional e institucional, antes que a exoneração pela insuficiência de desempenho, através da oportunidade de recuperação assistida por igual período àquele tomado para a avaliação;

X. solidariedade entre gestores e trabalhadores públicos em favor da qualidade desejável dos serviços prestados à população.

Capítulo II
Dos Conceitos e Definições

Art.4º. Firmam-se, para efeitos desta Lei, os seguintes conceitos:

I. **Serviço Público Municipal** é aquele prestado ou colocado à disposição dos cidadãos pelo município, de forma direta ou indireta;

II. **Trabalhador público** é aquele que atendendo cargo, emprego, função de confiança ou função pública tenha,para o exercício destes, formação profissional especifica, acadêmica, por qualificação ou prática para o desempenho das atividades do setor em que esteja inserto, dentro da Prefeitura Municipal;

III. **Plano de Carreira Setorial** é o conjunto de carreiras em área da atividade pública municipal, elaborado com estreita observância desta Lei;

IV. **Carreira** é a trajetória natural do trabalhador- servidor dentro do serviço público municipal, a partir da sua admissão até ao desligamento, sob as normas estabelecidas com base nesta Lei;

V. **Cargo** é o conjunto de atribuições com qualificações exigíveis para seu desempenho, responsabilidades, denominação e número fixados em Lei sob regime estatutário para provimento efetivo por Concurso Público ou provimento em comissão de livre nomeação e exoneração;

VI. **Emprego** é o conjunto de atribuições com qualificações exigíveis, responsabilidades, denominação e número fixados em Lei sob vínculo com o Município regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e filiação ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS;

VII. **Função de Confiança** é o conjunto de atribuições com qualificações exigíveis, de que a administração se servirá quando constatada a necessidade de desempenho que fuja àquelas de cargos criados, mas que não justifique, todavia, a criação de novo cargo e cujo recrutamento se limita aos servidores do Quadro Permanente de Pessoal;

VIII. **Vencimento** é retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, cujo valor será fixado em cada um dos planos setoriais;

IX. **Salário** é a retribuição pecuniária pelo exercício de emprego público, cujo valor será conforme estabelecer a lei;

X. **Remuneração** é o vencimento do cargo, função ou emprego público acrescido das vantagens pessoais de que seja titular o servidor;

XI. **Padrão de Vencimento** ou salário é aquele que corresponde a cada uma das classes em que esteja escalonado o cargo/emprego, no sentido vertical e ordenado em algarismos romanos;

XII. **Referências** são os marcos das progressões horizontais que, com intervalos de 05 (cinco) anos de efetivo exercício prestado ao Município, com avaliação positiva, garantem o acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o vencimento ou salário inicial da classe, ao servidor/empregado nela enquadrado, demonstradas em letras de "A" a "G", em série de 07 (sete) posições;

XIII. **Nível** é o ponto de interseção entre os planos vertical e horizontal da trajetória do servidor/empregado na sua vida funcional dentro da carreira, com tradução alfa numérica registrando padrão, referência e sigla do cargo;

XIV. **Mesa Permanente de Negociação** é o grupo instituído dentro de cada um dos planos setoriais com representação de pelo menos um representante de cada carreira para garantia da gestão compartilhada e contínuo aperfeiçoamento da gestão e política de pessoal;

XV. **Conselho de Política e Administração e Remuneração de Pessoal – COMPAR** é o órgão colegiado de servidores e representantes do Executivo e do Legislativo, que deverá estar constituído, na forma de sua regulamentação, com membros eleitos dentro das comissões paritárias de cada uma das áreas setoriais de Carreira, em até 90 (noventa) dias contados da entrada e vigência desta Lei;

XVI. **Enquadramento** é o ato formal através do qual se estabelece a posição do servidor na carreira, classe padrão/grau e nas referências fixadas nesta Lei, definindo lhe a situação jurídico-funcional e do qual resultará transposto seu cargo anterior para a nova estrutura;

Capitulo III
Das Comissões Paritárias de Carreira

Art.5°. As Comissões Paritárias de Carreira serão constituídas dentro de cada plano setorial com representação de cada carreira por servidores eleitos na forma do regulamento a ser expedido em até 60 (sessenta) dias contados da entrada em vigência desta lei.

§1°. As funções de membro nas Comissões Paritárias e assim, as de Conselheiro do COMPAR serão consideradas serviço público relevante.

§ 2°. Compete às Mesas Municipais Permanentes de Negociação:

I. acompanhar a implementação do P.C.C.V.- SF respectivo;
II. propor alterações e correções no P.C.C.V.- SF setorial que o aperfeiçoem;
III. ouvir, estudar e oferecer subsídio aos gestores relativamente à situação dos números no plano respectivo, sejam de servidores ou de valores financeiros e seus limites.

CAPÍTULO IV
Do Conselho Política de Administração e Remuneração de Pessoal

Art.6°. Compete ao Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal entre outras fixadas pela sua regulamentação por decreto:

I. Ouvir servidores e opinar na gestão de pessoas pela Prefeitura Municipal, especialmente quanto:

a) a expansão das despesas de pessoal com a criação de cargos empregos, funções, admissões, e concessão de vantagens, em especial a autorização de serviço extraordinário;
b) a implementação dos Planos de Carreiras;
c) a convocação a cada dois anos, assembléia geral de servidores;

II. a alterações, correções em aperfeiçoamento dos PCCV setoriais;
III. ouvir as demandas dos servidores;
IV. propor a realização de cursos e capacitação e atualização;
V. acompanhar propostas setoriais dos planos de carreira para garantia de mesmos direitos para todos.

CAPÍTULO V

Da Nomeação

Art.7°. A aprovação em concurso público não gera, por si só, o direito à nomeação imediata, a qual obedecerá, rigorosamente, à ordem da classificação no concurso público, conforme as condições estabelecidas no edital para o preenchimento da vaga correspondente, a dar-se dentro do prazo de validade do concurso.

Art.8°. A nomeação far-se-á para o cargo a que se referir o edital do concurso, na classe que corresponda à habilitação mínima exigida.

Art.9°. A admissão de servidor para o far-se-á em:

I. caráter probatório por 36 (trinta e seis) meses, quando se tratar de cargo público do Quadro Permanente de Pessoal, observados os requisitos mínimos para sua investidura;
caráter temporário, para atendimento a programas de natureza eventual precedidos de processo seletivo público simplificado aberto para atendimento a necessidade de excepcional interesse público, na forma da legislação aplicável;

II. comissão, quando se tratar de cargo que em virtude de lei, assim deva ser provido, com atribuições de chefia, direção e assessoramento.

III.

Art.10. Durante o estágio probatório, o servidor admitido, para exercício das atribuições específicas do cargo, deverá satisfazer os seguintes requisitos:

I. assiduidade;
II. disciplina;
III. capacidade de iniciativa;
IV. responsabilidade;
V. respeito e compromisso para com a instituição;
VI. pontualidade;
VII. aptidão para a função;
VIII. produtividade;
IX. equilíbrio nas relações humanas no trabalho.

§1º. A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida segundo normas expedidas pela Secretaria Municipal da Administração e Finanças, devendo estar concluída dentro de 32 (trinta e dois) meses do período probatório para os admitidos e dos 54 (cinquenta e quatro) meses para fins de progressão horizontal, relativamente aos servidores já efetivos e estáveis.

§2º. Independentemente da possibilidade de ser demitido, na forma e nos casos previstos em lei, será exonerado, após processo administrativo, o servidor que não satisfizer os requisitos avaliados no estágio probatório ou do seu desempenho como efetivo, garantido ao mesmo a ampla defesa e o contraditório.

Art.11. São estáveis após 03 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de concurso público, aprovados em seu estágio probatório.

§1º. O servidor público estável só perderá o cargo:

I. em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
II. mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
III. mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma do regulamento, assegurada a ampla defesa.

§2º. Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado e o eventual ocupante da vaga, se estável, mantido como excedente, sem direito a indenização, ou posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§3º. Extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo, na forma estabelecida pelo Estatuto dos Servidores Públicos, permitido à administração oferecer opção entre os servidores com titularidade no cargo.

§4º. Como condição para aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade e na forma do regulamento.

CAPÍTULO VI
Da Organização das Carreiras

Art.12. Os cargos ou empregos estruturantes das carreiras no serviço público municipal têm competência para o apoio e infraestrutura, ensino e pesquisa, atenção à saúde, fiscalização e regulação, vigilância e assistência social, representando cada um, com sua denominação, uma carreira com séries de classes identificadas por símbolo alfanumérico dentro de uma escala vertical que considera o nível de formação profissional ou acadêmica e o grau de complexidade das funções a serem desempenhadas.

Art.13. As progressões verticais terão o número de classes dos ocupantes de cargos e empregos de cada categoria funcional e o plano horizontal 07 (sete) posições que são identificadas com letras maiúsculas de" A" a "G", referências que em intervalos de cinco anos, pontuam a linha natural da trajetória do servidor na carreira.

Art.14. A interseção dos planos horizontal e vertical dentro da carreira/cargo identifica a posição do trabalhador público e o seu vencimento ou salário dentro do Quadro Permanente de Pessoal.

Art.15. O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe/padrão indicada para a admissão e na referência inicial, ressalvada a necessidade registrada no Edital de Concurso de servidor/empregado com formação ou qualificação pré-requisitos da classe superior.

Art.16. O tempo de efetivo exercício de cargo, emprego ou função no âmbito de órgão municipal será considerado para o posicionamento do servidor/empregado na carreira, com garantia da irredutibilidade de vencimentos, garantida constitucionalmente, para aqueles cujos cargos forem transpostos por correlação prevista nos P.C.C.V. - SF setoriais.

Art.17. A cessão de servidor para outro órgão ou instituição de qualquer esfera de governo ocorrerá na hipótese do exercício de cargo em comissão ou desempenho de função em que mediante convênio seja reconhecido o interesse público da medida.

§1°. O ônus da remuneração do servidor/empregado cedido será sempre da instituição ou órgãos cessionários, ressalvada a condição do interesse da administração pelo contrário, devidamente justificada, admitida forma de reembolso ao cedente para que o servidor permaneça em sua folha de pagamento, com regular contribuição para o regime previdenciário adotado.

§2°. O período de cessão será computado para os fins e efeitos da legislação municipal, excetuadas as verticais que dependem da real necessidade e da capacidade financeiro-orçamentária para o aumento da despesa.

CAPÍTULO VII
Do Desenvolvimento na Carreira

Art.18. O desenvolvimento do trabalhador público municipal na carreira dar-se à através da progressão horizontal e da promoção vertical.

Art.19. Promoção é o progresso de uma classe para outra dentro do mesmo cargo/carreira, mediante o cumprimento de interstício de 02 (dois) anos de permanência na classe anterior, depois de cumprido o estágio probatório, e atendido o requisito de formação/profissionalização, exigível o alcance mínimo de 80% (oitenta por cento) da pontuação distribuída nesses dois anos.

Parágrafo único. As promoções serão requeridas a qualquer tempo pelo servidor, mas sua concretização será deferida para o exercício financeiro seguinte, nos termos da Lei Complementar 101/2000 em seu art. 19, comprovada a capacidade financeira para o aumento da despesa, mediante declaração formal pelo Secretário Municipal da Administração e Fazenda.

Art.20. As progressões horizontais através das referências serão precedidas de processo regular de avaliação de desempenho anualmente procedida conforme programa instituído, para aqueles que cumprirem cinco anos de efetivo serviço, independentemente de requerimento do servidor/empregado.

§1°. As avaliações de desempenho anuais e semestrais dentro do ciclo de 05 (cinco) anos ou de 03 (três) para o estágio probatório serão desenvolvidas na forma de regulamento em decreto, dividindo-se em:

I. **especial** **A.D.E.** para o servidor em estágio probatório;
II. **ordinária** **A.D.O.** para o servidor efetivo em suas progressões e promoções;
III. **aferidora** **A.D.A.** para ocupantes de cargo comissionado.

§2°. O servidor em estágio probatório que não alcançar a pontuação mínima fixada em 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos semestralmente, terá igual período de recuperação, quando será assistido pelo sistema, exceto quanto ao último ano do estágio probatório.

§3°. A insuficiência de desempenho aferida e, que recorrida voluntariamente for mantida, obriga à abertura de processo administrativo, para a exoneração do servidor, com garantia do contraditório e a ampla defesa.

§4°. As atividades de qualificação pelo próprio município ou não deverão ser validadas pelo COMPAR e consideradas nas avaliações de desempenho.

§5°. As progressões horizontais acompanharão com o mesmo intervalo de tempo previsto no parágrafo primeiro deste artigo a vida funcional do servidor que ultrapassar 30 (trinta) anos se mulher, 35 (trinta e cinco) se homem,25 (vinte e cinco) se professora e 30 (trinta) anos se professor de efetivo exercício nos quadros de servidores de órgãos de administração direta, autárquica ou fundacional pública do município de São Francisco.

Art.21. O servidor desviado das funções de seu cargo, ressalvados o exercício de cargo comissionado, a readaptação e a cessão para, outro órgão ou instituição, não será avaliado perdendo a progressão horizontal, vedada ainda a promoção vertical.

CAPÍTULO VIII
Do Desenvolvimento Pessoal Planejado

Art.22. As carreiras serão ordenadas por Planos Institucionais de Desenvolvimento Pessoal - PDP, que terão por base:

I. Programa Institucional de Qualificação;
II. Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

Art.23. Os P.D.P., serão articulados e gerenciados de acordo com as ações institucionais mediante pactuações com outros entes da federação ou por promoção própria, devendo constar dos orçamentos municipais dotações especificas para a implementação dos mesmos, que deverão atender:

I. à realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades do trabalhador público municipal;
II. à qualificação necessária a organização dos serviços municipais em sua função social;
III. à adoção de recursos estimuladores que despertem motivação nos trabalhadores.

Art.24. A qualificação do trabalhador objetivará conscientizá-lo de que sua função social e cidadã deve garantir à população serviços de qualidade.

Art.25. A Prefeitura poderá autorizar afastamentos parciais ou mesmo totais, com ou sem ônus para a administração, do servidor ou empregado estável que o requerer para frequência a cursos da educação básica, graduação, pós-graduação, especialização ou extensão, que favoreçam o desempenho no interesse da administração.

Parágrafo único. No afastamento com ônus para o Município, presumir-se-á o interesse deste e o trabalhador preservará todos os seus direitos, mas, ao retornar, a vinculação à Prefeitura deverá ser mantida com efetivo exercício, por período igual ao do afastamento, admitido o ressarcimento do valor despendido pelos cofres públicos, para o desligamento.

Art.26. No processo de avaliação de desempenho serão gerados subsídios para a formulação ou adequação da gestão do trabalho às funções sociais da Prefeitura Municipal em bases objetivas, precisas, válidas, legítimas e impessoais para alcance dos resultados postos no P.C.C.V. – SF inclusive para as autorizações de que trata o artigo anterior e seu parágrafo.

Capítulo IX
DA REMUNERAÇÃO

Art.27. Vencimento ou salário mensal é a retribuição pecuniária devida ao servidor ou empregado pelo efetivo exercício de cargo ou função pública, correspondente ao nível em que se encontrar.

Art.28. Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter pessoal a que faça jus o servidor.

Parágrafo único. A jornada dos cargos que poderá, por acordo entre a administração e o servidor, ser ampliada ou reduzida, com vencimentos proporcionais o que deverá constar de ato administrativo formal será fixada por mês e nela incluídos 02 (dois) repousos semanais remunerados que serão indenizados, se trabalhados, à razão de 100% (cem por cento) do valor acrescido de 50% (cinquenta por cento).

Art.29. A décima terceira remuneração o décimo e o pagamento do adicional de férias têm por base a remuneração mensal do servidor à época dos pagamentos desses benefícios, excluídas as horas extraordinárias.

Parágrafo único. Ocorrendo a situação de ter um servidor, durante o período aquisitivo dos benefícios de que trata o "caput" deste artigo, ocupado cargos ou empregos de diferentes níveis, far-se-á a média entre os valores percebidos, a ele garantindo-se o maior valor entre as formas do "caput" e deste parágrafo.

Art.30. Aplicam-se aos servidores municipais as garantias constitucionais quanto a sua remuneração, bem como aquelas garantidas pela Lei Orgânica Municipal e pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Francisco.

Art.31. O servidor ocupante de cargo efetivo, em comissão ou o agente político que for exonerado, a pedido ou a critério da administração, fará jus aos

recebimentos proporcionais de férias, décima terceira remuneração, décimo terceiro vencimento ou subsídio.

Art.32. Nas viagens a serviço, o servidor será indenizado de despesas através de diárias a serem regulamentadas por decreto e delas fará relatório de que conste número dos dias de permanência, dia e hora de saída e regresso, destino, estabelecimento da hospedagem e o valor das diárias recebidas e realmente utilizadas.

CAPÍTULO X
Do Enquadramento

Art.33. Nos P.C.C.V. - SF os cargos, os empregos e as funções públicas serão transpostos com estrita observância da correlação com aqueles em que tenha se dado a admissão do servidor, inclusive em relação a aposentados e pensionistas à conta do tesouro municipal.

Art.34. Os trabalhadores poderão recorrer do seu enquadramento em até 90 (noventa) dias contados da publicação do ato.

Art.35. Entrando em vigência o P.C.C.V. - SF reconhecidas as situações dos servidores atuais, novas promoções a classes superiores do cargo/carreira só ocorrerão a partir de 2014, constatada a possibilidade financeiro orçamentária do impacto na despesa.

CAPÍTULO XI
DOS CONCURSOS PÚBLICOS E DAS SELEÇÕES INTERNAS E ABERTAS

Art.36. Os concursos públicos obedecerão às disposições da Legislação Municipal e serão aplicados através de prova escrita, de provas escritas e títulos ou provas escritas e provas práticas para os cargos em que haja exigência desse desempenho, especialmente para motoristas e operadores de máquinas ou outros equipamentos.

Art.37. Os prazos de recurso serão abertos após cada fase do concurso e serão preclusivos de modo a que ao final do processo estejam resolvidas todas as questões.

Art.38. Nas seleções competitivas internas para promoção, que serão realizadas quando a capacidade de pagamento pelo município face ao número de interessado, serão adorados o critério de editais com as regras adotadas inclusive em relação a provas práticas e de títulos, se convenientes.

Parágrafo único. Aproveitados os primeiros colocados para as vagas abertas, não restará lista de espera e novas progressões serão processadas em novas seleções.

Art.39. Para os cargos com funções cuja natureza recomende a medida, poderão ser publicadas listagens classificatórias masculinas e femininas, de

modo a permitir à administração as convocações conforme o desempenho necessário, especialmente em relação a profissionais em enfermagem e agentes operacionais.

Art.40. O servidor promovido em virtude seleção competitiva interna ou por novo concurso público na forma desta Lei que vier a sofrer duas avaliações anuais inferiores a 70% (setenta por cento) dentro do ciclo seguinte de avaliação, retornará às funções do cargo antes desempenhado, sem prejuízo da sua anterior remuneração e posição na carreira.

Art.41. Será considerado promovido o servidor que aprovado em concurso público para outro cargo, nele tome posse, para o qual levará todo o seu tempo de serviço prestado ao Município para seu posicionamento nas progressões horizontal e vertical, após cumprido o estágio probatório no novo cargo.

Art.42. O servidor promovido na forma dos artigos 40 e 41 desta Lei, reprovado em 02 (duas) avaliações anuais, retornará ao cargo ou classe anterior como excedente, se sua vaga houver sido provida por necessidade da administração.

Capítulo XII

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS E EMPREGOS

Art.43. As atribuições dos cargos e empregos serão estabelecidas através de decreto do Chefe do Executivo, tendo como base a descrição sumária constante dos P.C.C.V. - SF.

Art.44. A qualificação profissional é pressuposto da carreira do servidor e será planejada e organizada de forma integrada ao sistema com aproveitamento de todo aprendizado e escolaridade conseguidos dentro ou fora do serviço público, inclusive do período de recuperação paralela por período igual ao de sua avaliação de desempenho se inferior a 60 (sessenta) pontos.

CAPÍTULO XIII

Das Disposições Finais

Art.45. O Município, por seus órgãos setoriais administrará o cumprimento das jornadas de trabalho mediante:

I. adoção de sistema de registro de ponto;
II. limitação de jornadas extraordinárias a situações essencialmente emergenciais;
III. controle da permanência de servidor no seu local de trabalho;
IV. limite do número de plantões aos parâmetros condizentes à saúde do trabalhador público de qualquer categoria;
V. garantia do intervalo mínimo, de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho;
VI. garantia do intervalo mínimo de 60 (sessenta) minutos entre dois períodos de 4 (quatro) horas de trabalho na jornada de 8 (oito) horas diárias e de 15 (quinze) minutos entre dois períodos de 03 (três) horas na jornada de 6 (seis) horas diárias;
VII. controle do banco de horas.

Art. 46. A data base para a revisão anual dos vencimentos e salários fica fixada para 1° de janeiro de cada exercício, sem prejuízo de sua antecipação a critério da administração com base no impacto sobre as despesas de pessoal.

Art.47. A correlação entre os cargos da estrutura anterior e aqueles de nova sistemática constará de anexo próprio nos P.C.C.V. – SF.

Art.48. Os servidores efetivos que forem designados como membros de Comissão de Licitação ou em função na Corregedoria Administrativa, terão fixados nos respectivos atos o valor de vencimentos na função, que terão como teto o vencimento fixado para Chefia de Divisão.

Art.49. Até janeiro de 2016 as Leis que disponham sobre os Planos de Carreiras, Cargos, Vencimentos e Salários P.C.C.V. – S.F. "A"., P.C.C.V. – S.F. "E" P.C.C.V. – S.F. "SUS", P.C.C.V. – S.F.¨AS ¨e P.C.C.V. – S.F. ¨GM¨, para a Administração Central, Educação , Saúde , Assistência Social e Guarda Municipal serão consolidados para efeito da reunião dos planos setoriais, que se manterão ali, acordes com os textos e disposições aprovados e então vigentes.

Art.50. Os Planos Setoriais referidos no artigo anterior e estabelecidos com base nesta Lei entrarão em vigor a partir de janeiro de 2015 para efeitos de admissão e remuneração de pessoal.

Art.51. Revogam-se as disposições em contrário, entrando esta Lei em vigor na data de sua publicação para fins de Concurso Público e elaboração legislativa dos planos de carreiras cargos e vencimentos.

Registre-se. Publique-se. Cumpra-se

São Francisco/MG, 27 de Outubro de 2014.

LUIZ ROCHA NETO
PREFEITO MUNICIPAL