LEI Nº 478/91

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Piedade de Ponte Nova decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei estabelece normas da administração de pessoal pertencente ao quadro permanente da Prefeitura Municipal de Piedade de Ponte Nova, com o objetivo de assegurar qualidade, produtividade e continuidade da ação administrativa.

SEÇÃO I

DO REGIME JURÍDICO

Art. 2º - O Regime Jurídico do servidor público municipal é o estabelecido pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Piedade de Ponte Nova.

SEÇÃO II

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 3º - O Regime de Trabalho para o servidor público municipal de Piedade de Ponte Nova é de 44 horas semanais de trabalho, salvo quando lei estabelecer duração diversa.

SEÇÃO III

DO INGRESSO

Art. 4º - O ingresso de pessoal no quadro da Prefeitura Municipal de Piedade de Ponte Nova far-se-á por concurso público, mediante nomeação e posse, no nível salarial inicial da respectiva faixa salarial do cargo.

Parágrafo único - Somente será realizado o concurso público após a comprovação do não preenchimento da vaga por concurso interno.

Art. 5º - A nomeação do candidato aprovado em concurso público far-se-á, obrigatóriamente, de acordo com a ordem de classificação, observado o número de vagas previsto no respectivo edital.

Parágrafo Único - O concurso público terá validade pelo prazo de dois anos, podendo ser prorrogado por uma única vez, por igual período.

Art. 6º - A realização do concurso público será precedida da divulgação, através de Edital, elaborado pelo Departamento Municipal de Administração, publicado na imprensa local ou imprensa local e nacional, com antecedência mínima de trinta dias do início do período de inscrição.

Parágrafo 1º - O Edital de concurso público conterá entre outras, as seguintes informações:

a) Nome do cargo e sua descrição sumária/área;
b) Escolaridade e, ou, experiência mínimas exigidas;
c) Salário inicial;

Digitalizado com CamScanner

d) Número de vagas;
e) Setor da Prefeitura solicitante do concurso;
f) Regime, horário e local de trabalho;
g) Faixa etária;
h) Período, horário e local de inscrição;
i) Documentos pessoais e comprovantes exigidos;
j) Taxa de inscrição.

Parágrafo 2º - As inscrições serão feitas na Secretaria da Administração, que fornecerá ao candidato as instruções relativas ao concurso.

Parágrafo 3º - O valor da taxa de inscrição corresponderá a 2,5% do salário inicial fixado para o cargo para o qual se realizará o concurso.

Parágrafo 4º - Não poderão participar do Concurso Público os demitidos da Prefeitura por justa causa.

Art. 7º - O concurso público compreenderá provas de conhecimento específico, de caráter eliminatório e, ainda, quando necessário, entrevista e análise de currículo do candidato.

Parágrafo Único - A nomeação e posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Art. 8º - Constatada a necessidade e aprovação da realização do concurso público, caberá ao Departamento de Administração constituir o Comitê encarregado de efetuar a seleção dos candidatos, observando a seguinte composição:

a) dois representantes indicados pelo setor interessado no concurso, sendo um deles, pelo menos, especialista na área;
b) um representante do Departamento de Administração Municipal;
c) um representante de livre nomeação do Prefeito.

Art. 9º - Ao Comitê de Seleção compete:

a) programar a realização das provas de seleção, no que se refere a conteúdo e cronograma;
b) definir, em detalhes, as tarefas do cargo dadas as particularidades do setor solicitante;
c) preparar as provas práticas e, ou teóricas efetuando a pontuação, bem como acompanhar e, ou, aplicá-las e corrigí-las;
d) definir pesos dos fatores relevantes da entrevista profissionozl e, ou, da análise do currículo;
e) donhecer os resultados dos exames de saúde e da avaliação psicológica.

Parágrafo 1º - O Comitê de Seleção poderá requisitar a colaboração de especialistas para elaboração e, ou, aplicação de provas e, ou, entrevistas.

Parágrafo 2º - Caberá a cada membro do Comitê de Seleção avaliar o candidato nas etapas eliminatóoias descritas no art. 7º, dentro do programa de pontos e pesos estabelecidos, salvo quando se tratar de prova objetiva.

Parágrafo 3º - Só será classificado para a etapa seguinte, o candidato que atingir média, no mínimo, igual à estipulada para a aprovação.

Digitalizado com CamScanner

Art. 10 - Compete ao Departamento de Administração divulgar cada uma das etapas classificatórias do concurso.

Art. 11 - O resultado do concurso e o seu relatório final serão enviados, através do Departamento de Administração, ao Prefeito para posterior homologação e nomeação e posse dos aprovados.

Art. 12 - Considera-se requisito básico para ingresso no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Piedade de Ponte Nova a apresentação dos documentos exigidos por lei e pelas normas próprias da Instituição e, ainda, quando necessário, o registro em órgão de fiscalização do exercício profissional.

Art. 13 - A idade mínima para inscrição em concurso público é de dezoito anos.

Art. 14 - Ao entrar em exercício, o candidato nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório de 730 dias, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Parágrafo Único - O servidor não aprovado no estágio probatório será demitido.

Art. 15 - É vedada a nomeação de pessoal para o exercício de atividades diferentes das contidas na descrição de seu cargo.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 16 - O quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Piedade de Ponte Nova é composto por grupos de cargos, classificados segundo a natureza e qualificação do trabalho.

Art. 17 - Cargo é uma função ou um conjunto de funções substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e ao nível de dificuldades e responsabilidade.

Art. 18 - Função é o conjunto de tarefas atribuidas ou atribuíveis a um servidor.

Art. 19 - Tarefa é o conjunto de operações que constituem uma unidade de trabalho.

Art. 20 - Os cargos públicos apresentam-se em duas modalidades:

a) Cargo Efetivo - envolve atividades de natureza permanente, não incluidas na linha hierárquica da Instituição, embora alguns possam exercer comando eventual.

b) Cargo de Confiança - envolve atividades de comando, a nível intermediário e de direção e assessoramento superior, estando o ocupante sujeito a nomeação e posse e exoneração formal pelo Prefeito.

CAPÍTULO III

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 21 - A tabela de cargos efetivos e seus respectivos salários, constituida em função do número de subgrupo de cargos em cada grupo, resultante do processo de avaliação, será disposta de níveis salariais, onde cada subgrupo de cargos terá 11(onze) níveis salariais, formando-se assim, sua faixa salarial, conforme constante no anexo I , integrante desta lei.

Parágrafo único - O primeiro nível da faixa salarial do cargo refere-se ao nível de admissão, ocupado pelo servidor durante seu estágio probatório.

Digitalizado com CamScanner

CAPÍTULO IV

DAS PROMOÇÕES

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO SALARIAL POR MÉRITO

Art. 22 - A progressão salarial por mérito tem por objetivo premiar os servidores que apresentem desempenho profissional considerado exemplar perânto seus pares.

Art. 23 - A progressão salarial por mérito constituir-se-á em vantagem salarial, representada por mudança de um nível salarial do respectivo cargo.

Parágrafo 1º - A progessão salarial por mérito será a cada dezoito meses a contar da implantação deste Plano.

Parágrafo 2º - A avaliação de desempenho profissional é ato de responsabilidade da chefia frente ao subalterno, processada conforme critérios a ser estabelecidos pelo Poder Executivo.

Parágrafo 3º - A critério do Poder Executivo, poderá ser constituida uma comissão de Avaliação do desempenho do servidor, nomeada por Portaria.

Art. 24 - Só farão jus à progressão salarial por mérito os servidores que, à época da Avaliação de desempenho, contar, com pelo menos dezoito meses no exercício do cargo.

Parágrafo único - Exclui-se da progressão salarial por mérito, o servidor que se afastar do exercício do cargo, no curso do interstício em decorrência de qualquer alternativa abaixo:

a) Prisão judicial ou administrativa;
b) Suspensão de contrato de trabalho, exceto quando em gozo de auxilio doença, até seis meses;
c) Suspensão disciplinar;
d) Suspensão preventiva, salvo de dela não resultar pena mais grave que a de repreensão;
e) faltas não justificadas superiores a cinco dias, intercaladas ou não.

Art. 25 - A relação do pessoal beneficiado pela progressão por mérito deverá ser divulgada no âmbito da Prefeitura Municipal.

SEÇÃO II

DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 26 - A ascensão funcional ocorre quando o servidor passa a ocupar cargo efetivo vago cujo exercício de funções é de maior complexidade/responsabilidade.

Art. 27 - A ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga.

Parágrafo 1º - A vacância de cargo público decorrerá de rescisão, ascensão funcional ou transferência.

Parágrafo 2º - Na hipótese de o salário do nível inicial do cargo para o qual se realizar a ascensão ser inferior ao percebido pelo servidor, será ele incluido no nível de valor salarial igual ou superior mais próximo ao do cargo anteriormente ocupado.

Art. 28 - Somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo, dezoito meses de efetivo exercício na Instituição.

Digitalizado com CamScanner

Parágrafo único - Na contagem deste interstício, serão observadas as normas constantes do Parágrafo Único, do art. 2º deste Plano.

Art. 29 - Serão obedecidas, na realização do concurso interno, com as devidas adaptações, as normas constantes dos artigos 6º a 12.

Art. 30 - O servidor aprovado em concurso interno ficará sujeito a estágio probatório de 730 dias, durante os quais sua aptidão e capacidade serão objeto para avaliação do desempenho do novo cargo.

Parágrafo Único - O servidor não aprovado no estágio probatório da ascensão funcional será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, sendo a vaga, passível de ocupação por outro servidor habilitado no mesmo concurso interno.

Art. 31 - A relação de pessoal beneficiado com a ascensão funcional será divulgada no âmbito da Prefeitura.

CAPÍTULO V

DO MAGISTÉRIO

Art. 32 - A carreira do magistério será constituida pelos professores do maternal, do pré-escolar, da 1ª a 4ª série do 1º grau, do 2º grau, cursos técnicos e pelos professores substitutos.

Art. 33 - A carreira do Magistério até a 4ª série do 1º grau compreenderá as seguintes classes:

Professor QP-1 - formação a nível de 2º grau;
Professor QP 2 - formação a nível de 2º grau e estudos adicionais;
Professor QS 1 - formação a nível de 4ª série do 1º grau e treinamento específico;
Professor QS 2 - formação a nível de 8ª série do 1º grau e treinamento específico.

Art. 34 - A carreira do magistério de 2º grau compreenderá as seguintes classes:

Professor II-A - licenciatura curta
Professor II-B - licenciatura plena
Professor II-C - especialização (latu sensu)

Art. 35 - Cada classe da carreira de magistério será composta de 15 níveis salariais, designados pelos nºs 1 a 15.

Art. 36 - Poderá haver contratação de professor substituto por prazo determinado, para substituições eventuais de docentes das carreiras de magistério.

§ 1º - O prazo total de contratação de professor substituto, incluidas as renovações ou prorrogações, não será superior a um ano.

§ 2º - Para os efeitos deste artigo, considerem-se substituições eventuais, aquelas realizadas para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para tratamento de saúde ou licença à gestante, licença especial, licença sem vencimentos.

SEÇÃO I

DO INGRESSO NA CARREIRA DE MAGISTÉRIO

Art. 37 - O ingresso na carreira de magistério far-se-á mediante habilitação em concurso de provas e títulos e deverá ocorrer no nível inicial da respectiva classe, constatada a existência de vaga.

Digitalizado com CamScanner

Parágrafo único - Serão obedecidas, na realização do concurso público de provas e títulos para a carreira do magistério, as normas constantes dos artigos 6º a 12 desta lei.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MÉRITO

Art. 38 - A progressão funcional por mérito ocorrerá a cada dezoito meses de exercício na classe/nível, mediante avaliação de desempenho acadêmico, e consistirá na passagem de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe.

Art. 39 - Para a avaliação de desempenho acadêmico, além do efetivo exercício das atribuições específicas da classe apurado conforme critérios a serem estabelecidos, deverão ser considerados, ainda, na forma de contagem de pontos:

a) a regência de turma de 1ª série no ensino de 1º Grau;
b) o efetivo exercício do magistério em locais inóspitos ou de difícil acesso, segundo regulamentação própria;
c) a conclusão de cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização, extensão ou atualização, instituidos ou reconhecidos para tal fim;
d) o exercício de outras atribuições de interesse da administração ou do ensino;
e) a publicação de livros e trabalhos julgados de interesse para a educação e a cultura, pelo órgão competente.
f) o exercício de cargos de chefia ou direção, de natureza técnico-pedagógica.

Parágrafo único - Serão considerados para efeito deste artigo os cursos que tenham correlação com a série de classe do professor, desde que não tenham sido computados em avaliação anterior.

Art. 40 - A avaliação de desempenho é ato de responsabilidade da chefia frente ao professor, processada conforme critérios a serem estabelecidos.

Parágrafo único - A critério do Departamento de Administração, poderá ser constituida uma comissão de avaliação de desempenho do professor, nomeada por portaria.

Art. 41 - Excluem-se da progressão salarial por mérito, o professor que se afastar do exercício do cargo, no curso do interstício de 18 (dezoito) meses, em decorrência de:

a) prisão judicial ou administrativa;
b) suspensão de contrato de trabalho, exceto quando em gozo de auxílio-doença, até seis meses;
c) suspensão disciplinar;
d) suspensão preventiva, salvo se dela não resultar pena mais grave que a de repreensão;
e) faltas não justificadas superiores a cinco dias, intercaladas ou não.

Art. 42 - A relação dos professores beneficiados pela progressão por merito deverá ser divulgada no âmbito da Prefeitura.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 43 - A progressão funcional por ascensão far-se-á para o nível inicial da classe correspondente a habilitação do professor, mediante conclusão e apresentação do respectivo certificado.

Digitalizado com CamScanner

SEÇÃO IV

DA TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 44 - As tabelas de cargos e salários da carreira de magistério constam do anexo II.

Parágrafo único - O professor de 2º grau é remunerado por hora/aula.

CAPÍTULO VI

DO QUADRO PADRÃO

Art. 45 - Quadro padrão de pessoal é um instrumento de controle administrativo, que objetiva quantificar e qualificar a mão de obra da Instituição, conforme Regimento Interno.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46 - O Prefeito Municipal, mediante decreto, definirá o quadro padrão do pessoal definindo o número de vagas para cada cargo efetivo e para as funções de confiança.

Art. 47 - Fica o Prefeito Municipal autorizado a aplicar a primeira avaliação de desempenho para promoção por mérito, excepcionalmente, até cento e vinte dias da implantação deste plano.

Parágrafo único - Nesta avaliação, excepcionalmente, poderão ser concedidas aos servidores positivamente avaliados, até 5(cinco) níveis de promoção.

Art. 48 - O enquadramento dos servidores neste plano, dar-se-á em cargo condizente com as atividades permanentes efetivamente exercidas pelos mesmos, observadas as habilitações legais e as informações prestadas em levantamento para tal fim.

§ 1º - O enquadramento salarial dar-se-á em função da avaliação obtida pelo cargo, respeitado, no mínimo, o salário que o servidor vem percebendo.

§ 2º - O servidor que se sentir prejudicado no enquadramento poderá requerer reavaliação junto ao Departamento de Administração, até sessenta dias após a implantação do plano.

§ 3º - O servidor cujo salário ultrapasse o último nível de faixa salarial de seu cargo, será mantido em condição funcional de extinção, fazendo jús, apenas, aos reajustamentos salariais legais.

Art. 49 - Caberá ao órgão de administração do pessoal, promover ou contar com assessoria externa para atualizar o Plano de cargos e salários.

Art. 50 - As normas de conduta disciplinar, direitos e deveres dos servidores são as constantes do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Piedade de Ponte Nova.

Art. 51 - Deverá ser apresentada declaração de acumulação ou não de cargos, por ocasião do enquadramento neste Plano.

Art. 52 - Para atender necessidade de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado, nos termos definidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Piedade de Ponte Nova.

Digitalizado com CamScanner

Art. 53 - Consoante ao disposto no art. 39 da Constituição Federal este plano de cargos e salários estende-se, aos servidores das autarquias e das fundações públicas municipais.

Art. 54 - Revogam-se as disposições contrárias.

Art. 55 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de abril de 1991.

Piedade de Ponte Nova-MG., 28 de Junho de 1991

Murilo Gonçalves Dutra
Prefeito Municipal
CPF: 021.544.596-34

Digitalizado com CamScanner