

70

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica

Lei n.º 716/98 de 31 de MARÇO de 19 98.

Dispõe sobre o Sistema de Carreiras e estabelece as diretrizes para os Planos de Carreiras, Cargos e o Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de PIEDADE DE PONTE NOVA, e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1.º - Esta Lei institui o quadro de pessoal, reestrutura os cargos e as carreiras dos Servidores Públicos Municipais, fixando as diretrizes para sua implantação.

Art. 2.º - Considera-se para efeito desta Lei:

I - Cargo Público de Provimento Efetivo, integrante da Carreira, é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que podem ser cometidas a um servidor;

II - Cargo Público de Provimento em Comissão, é o que, encerrando uma confiança especial, permita a livre nomeação, preferencialmente dentre os integrantes das diversas carreiras ou, na inexistência de servidores que preencham os requisitos exigidos, dentre brasileiros ou equiparados na forma da Constituição Federal que atendam aos requisitos legais, sendo em qualquer caso de livre exoneração;

III - Classe, é o elemento da estrutura das Carreiras responsável pelo estabelecimento da hierarquia funcional;

19.25
Unanidade
70 30 02 98
[Assinatura]

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

IV - Padrão de Vencimento, é o posicionamento do servidor dentro da organização da Classe e identifica a sua situação na estrutura hierárquica e de vencimento de cada Carreira.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

Art. 3.º - O Sistema de Carreiras da Administração Pública Municipal será constituído e fundamentado nos princípios constitucionais que regem a Administração Pública na qualificação profissional e no desempenho, visando a melhoria dos serviços prestados e a elevação do seu nível de qualidade.

Art. 4.º - O Sistema de Carreiras da Administração Pública Municipal garantirá:

I - Isonomia de Remuneração para os Cargos de atribuições iguais ou semelhantes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local do trabalho;

II - Piso e Teto, únicos na Carreira.

Art. 5.º - A Prefeitura Municipal, através do Serviço de Pessoal, administrará o Sistema de Carreiras.

Parágrafo Único - Cabe ao setor de administração do Sistema de Carreiras gerar as condições do cumprimento da função social do Serviço Público Municipal, baseando-se no planejamento das ações e no controle gerencial relativos ao Sistema.

Art. 6.º - As Carreiras integrantes do Sistema instituído por esta Lei assegurarão a dignidade profissional e salarial dos Servidores Públicos Municipais, bem como as perspectivas de crescimento funcional através do desenvolvimento e da capacitação.

1ª 2ª 3ª
30. 70. 03. 18.
Município de Piedade de Ponte Nova

72

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

Art. 7.º - Os quadros de pessoal vinculados às Carreiras deste Sistema serão administrados visando a permanente adequação dos mesmos às necessidades dos órgãos, através de métodos equânimes de dimensionamento da força de trabalho no âmbito do Sistema.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

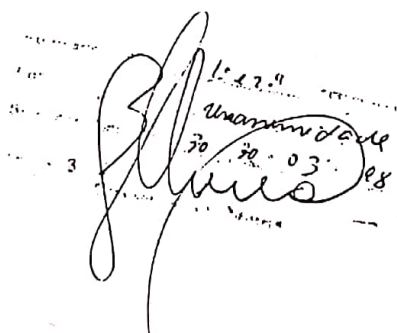
Art. 8.º - Os Cargos de Provimento Efetivo, serão organizados e providos em Carreiras, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei, bem como os princípios definidos no Capítulo anterior.

Art. 9.º - O número de Classes na estrutura de cada Carreira será estabelecido com o propósito de atender os objetivos institucionais, com qualidade e respeito à dignidade da ação pública.

§ 1.º - A organização das Classes, no âmbito de cada Carreira, deverá ser uniforme e definida na forma dos Planos de Carreiras.

§ 2.º - A diferença relativa entre um Padrão de Vencimento e o imediatamente superior será constante e não inferior a cinco por cento.

1.479
União de
30 30 03 08
3



MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica

SEÇÃO II

DO INGRESSO

Art. 10 - Os cargos integrantes das carreiras serão acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no primeiro Padrão de Vencimento da Classe que identificar o patamar de qualificação exigido do servidor, mediante Concurso Público.

§ 1.º - Para a aplicação do disposto no *caput* deste Artigo, consideram-se aptos a exercer o Cargo Público, os brasileiros naturalizados e os portadores de igualdade de direitos de cidadania, na forma do Art. 12 Inciso II e § 1.º da Constituição Federal.

§ 2.º - Será admitido como prova do requisito de escolaridade, o registro de profissão regulamentada e/ou experiência comprovada na área.

Art. 11 - O Concurso Público destinado a apurar a qualificação profissional exigida para ingresso nas Carreiras será realizado em duas etapas de caráter eliminatórias e classificatórias, podendo ser de provas e/ou de provas e títulos.

§ 1.º - Visando atender as necessidades específicas das atividades da Prefeitura Municipal, os Planos de Carreiras poderão estabelecer o Concurso Público em duas etapas, compreendendo:

I - a primeira, de provas e/ou de provas e títulos, com caráter eliminatório e seletivo para a segunda;

II - a segunda, também com caráter seletivo e eliminatório.

§ 2.º - O candidato legalmente inscrito para o Concurso Público, residente em PIEDADE DE PONTE NOVA, impossibilitado de se locomover por comprovado motivo de doença, para prestar provas no local fixado, fará as

10279
Unanimidade
30 de 03 98

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica
provas perante uma Comissão Especial, onde se encontrar, na mesma data e no mesmo horário da realização do Concurso, desde que, no prazo mínimo de 72 horas antes da realização das provas seja o fato levado ao conhecimento da Comissão responsável pela realização do evento, pelo próprio candidato e, por escrito, com atestado médico anexo.

Art. 12 - Concluído o Concurso Público, os candidatos habilitados passarão por exames médicos, executados pela Comissão Médica nomeada pelo Prefeito Municipal para este fim, também de caráter eliminatório.

Art. 13 - Concluído o Concurso Público e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecendo a ordem de classificação e o prazo de validade, estabelecidos no Edital de Abertura do Concurso.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 14 - O desenvolvimento do servidor na Carreira ocorrerá mediante:

- I - Progressão Funcional;
- II - Progressão por Titulação Profissional;
- III - Progressão por Mérito Profissional.

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 15 - Progressão Funcional é a passagem do servidor de uma Classe para outra com grau de qualificação superior ou diferenciada, em conformidade com as necessidades da Prefeitura Municipal e com observância dos requisitos nos Planos de Carreiras.

5

1.º 17.9
Município de Piedade
30 03 98
[Assinatura]

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

§ 1.º - Os requisitos para Progressão funcional estarão baseados na universalidade do acesso, na publicidade e nos rigores do processo de Concurso Público.

§ 2.º - Para a primeira Progressão Funcional o servidor deverá ter cumprido interstício mínimo de quatro anos na Classe em que tenha ingressado.

SUBSEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 16 - Progressão por Titulação Profissional é a passagem do servidor para patamar superior de capacitação dentro de uma mesma Classe.

§ 1.º - Os Planos de Carreiras estabelecerão a forma de identificar o acréscimo de vencimento ou remuneração condizente com a nova capacitação do servidor.

§ 2.º - Em nenhuma hipótese uma mesma titulação profissional poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão.

SUBSEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 17 - Progressão por Mérito Profissional é a passagem do servidor para o Padrão de Vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma Classe mediante resultado positivo na avaliação de desempenho.

Parágrafo Único - Os Planos de Carreiras estabelecerão formas e critérios específicos para a avaliação do desempenho que afetará o mérito

18.07.08
Assinado por
30.07.08
Assinado por

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica
profissional, em consonância com a Subseção IV da Seção IV deste
Capítulo.

SEÇÃO IV

**DO DESENVOLVIMENTO, DA AVALIAÇÃO
E DA CAPACITAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

SUBSEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 18 - Existirá no âmbito desta Prefeitura Municipal, abrangida pelos Planos de Carreiras, instituído na forma desta Lei:

I - Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos;

II - Programa de Capacitação

III - Programa de Avaliação de Desempenho

Parágrafo Único - O Plano e o Programa a que se referem os incisos deste artigo serão instituídos e orientados pelos Planos de Carreiras.

1.ª 2.ª
União de 06.06.08
10 03 98
7

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica

SUBSEÇÃO II

DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 19 - O Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos será definido, visando preparar os servidores para o cumprimento das atividades relativas ao desenvolvimento organizacional e à função social da Instituição Pública e deverá gerar os mecanismos que propiciarão a perspectiva de crescimento funcional e a motivação dos servidores enquadrados nos Planos de Carreiras.

Parágrafo Único - O Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos, poderá contar, para sua execução, com protocolos de cooperação a serem firmados entre os diversos órgãos da Administração Pública e Privada, visando a racionalização e a integração dos recursos disponíveis para esta atividade.

SUBSEÇÃO III

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Art. 20 - O Programa de Capacitação compreenderá a qualificação, a atualização, o aperfeiçoamento e o treinamento nas mais diversas formas, correspondentes à natureza e às exigências da respectiva Carreira.

Parágrafo Único - A participação dos servidores nas atividades desenvolvidas por este programa será considerada como de efetivo exercício.

Art. 21 - O Programa de Capacitação conterá os instrumentos necessários para garantir:

8
1.º 22.º
Unanimes de
30 30 03 18
[Assinatura]

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL

I - A conscientização do servidor visando a sua atuação no âmbito da função social pública;

II - O desenvolvimento integral do servidor, desde a alfabetização até os mais altos níveis de escolaridade;

III - A preparação do servidor para desenvolver-se na Carreira e atuar de forma que propicie um resultado de qualidade ao usuário de seus serviços.

Art. 22 - A critério do órgão responsável pela administração das Carreiras, parte das diversas atividades do Programa de Capacitação poderá ser realizada por outras Instituições Públicas ou Privadas, capacitadas para tal fim.

SUBSEÇÃO IV

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 23 - O Programa de Avaliação de Desempenho a ser aplicado, será instituído pelo Plano de Carreira e estruturado de forma a atender os pressupostos básicos de cada Carreira.

Art. 24 - O Programa de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo participativo, abrangendo a avaliação:

I - do órgão responsável pela administração das Carreiras;

II - dos coletivos de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - dos servidores do coletivo de trabalho.

Art. 25 - O Processo Avaliatório concebido nesta Subseção deverá gerar, dentre outros, os seguintes produtos:

9
1.º de 7.º
Município de Piedade de Ponte Nova
30.03.14

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
 Tudo pela Educação Ecológica

- I - instrumento de readequação do planejamento das ações;
- II - elementos para avaliação sistemática da política de Recursos Humanos;
- III - subsídios para o desempenho gerencial da instituição;
- IV - identificação da relação entre o desempenho e a qualidade de vida;
- V - elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;
- VI - avaliação da qualidade dos processos de trabalho da instituição; e
- VII - indicadores necessários à progressão por mérito profissional.

Art. 26 - Os instrumentos criados nos Planos de Carreiras e utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados visando a objetividade, a legitimidade, a transparência e a adequação do processo aos objetivos, métodos e produtos definidos nesta seção.

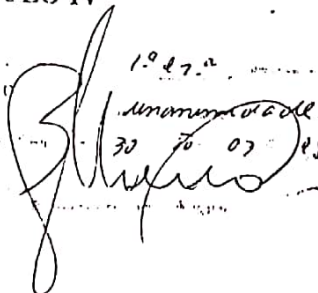
§ 1.º - A periodicidade da aplicação do processo Avaliatório será definida nos Planos de Carreiras e adequado ao desenvolvimento organizacional.

§ 2.º - O processo Avaliatório, conforme definido nesta Subseção, deverá ocorrer garantindo-se:

- I - participação ativa de todos os integrantes do coletivo de trabalho;
- II - participação organizada dos usuários do órgão avaliado;
- III - o caráter público, democrático e pluralista no que diz respeito ao papel da Instituição.

CAPÍTULO IV

1.º de 7.º
 30 de 07 de 88



80

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 27 - Os Cargos de Provimento Efetivo organizados em Carreiras na forma desta Lei, os Cargos de Provimento em Comissão e as Funções de Direção, Chefia, Assessoramento e Assistência, compõem os quadros de pessoal da administração.

Parágrafo Único - As condições para designação e exoneração das Funções e Cargos de Provimento em Comissão de que trata este artigo serão estabelecidas no respectivo quadro de pessoal, quando da especificação das suas atribuições e vinculações na estrutura organizacional.

SEÇÃO I

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 28 - Os Cargos de Provimento em Comissão integrantes da estrutura organizacional da Prefeitura e do quadro de pessoal não serão organizados em Carreiras e terão a seguinte abrangência hierárquica:

I - GABINETE DO PREFEITO

II - ASSESSORIAS

III - DEPARTAMENTOS

IV - SERVIÇOS

V - SEÇÕES

Art. 29 - Os Cargos de Provimento em Comissão são acessíveis preferencialmente a servidores públicos do quadro desta Prefeitura Municipal e aos demais brasileiros ou equiparados na forma da Constituição Federal, desde que nomeados e livremente exonerados, pelo Prefeito Municipal.

81

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica

Parágrafo Único - Do exercício do Cargo em Comissão não resultará nenhum vínculo permanente com o Sistema de Carreira, definido nesta Lei, exceto se o ocupante já for servidor público municipal.

Art. 30 - Integrarão os quadros de pessoal de que trata este Capítulo as Funções de Direção, Chefia, Assessoramento e Assistência, que não se constituirão em Cargos, nem se organizarão em Carreiras.

CAPÍTULO V

DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS

DOS PLANOS DE CARREIRAS

Art. 31 - No prazo máximo de noventa dias, contados a partir da publicação desta Lei, deverão ser implantados, por Decreto do Executivo, os Planos de Carreiras, do Departamento de Educação desta Prefeitura Municipal e o dos demais Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único - Os atuais Cargos de Provimento em Comissão serão extintos após a fixação dos novos Quadros de Pessoal.

Art. 32 - Dentro do prazo estipulado nos Planos de Carreiras, a Administração Pública adotará os seguintes procedimentos, como parte da implantação dos referidos Planos:

I - Revisão e racionalização da estrutura organizacional;

II - Redimensionamento da força de trabalho, estabelecendo quadro de pessoal capaz de atender o conjunto das necessidades dos serviços permanentes.

Art. 33 - São considerados como clientela, para enquadramento no Plano de Carreira, os servidores alcançados pelo Regime Jurídico Único, instituído pela Lei Municipal n.º , bem como os brasileiros naturalizados e os portadores de

[Handwritten signature and stamp]
1.º 2.º
União 03 04
30

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

igualdade de direitos de cidadania, na forma do Art. 12 Inciso II e § 1.º da Constituição Federal.

§ 1.º - Os servidores integrantes dos quadros e tabelas, que ingressaram através de Concurso Público ou os que já adquiriram a efetividade no Cargo por aplicação de dispositivo legal serão enquadrados por transposição ou transformação dos Cargos.

§ 2.º - Os demais servidores serão enquadrados após aprovação em Concurso de Efetivação, sendo nomeados os candidatos habilitados, obedecendo a ordem de classificação e o prazo de validade, estabelecidos no Edital de Abertura do Concurso Público.

§ 3.º - O valor dos vencimentos, acrescidos das vantagens de caráter permanente, não poderão ser reduzidos no enquadramento dos servidores no Plano de Carreira.

§ 4.º - O Servidor que perceber um salário superior ao padrão onde seria enquadrado, terá a diferença como vantagem pessoal, devendo a mesma ser corrigida, quando for o caso, no mesmo percentual de correção do salário.

Art. 34 - Os Planos de Carreiras deverão descrever detalhadamente as formas de enquadramento nos Cargos e a conseqüente hierarquização.

Art. 35 - Para fins de implantação e enquadramento dos servidores estáveis será constituída uma Comissão Paritária, com representantes da Prefeitura Municipal e dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único - Terminado o enquadramento a Comissão de que trata o caput deste Artigo dissolver-se-á

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 36 - Os Planos de Carreiras deverão definir a matriz de vencimentos adequada à estruturação necessária aos seus objetivos, observados:

13

1.º 2.º 3.º 4.º 5.º 6.º 7.º 8.º 9.º 10.º 11.º 12.º 13.º 14.º 15.º 16.º 17.º 18.º 19.º 20.º 21.º 22.º 23.º 24.º 25.º 26.º 27.º 28.º 29.º 30.º 31.º 32.º 33.º 34.º 35.º 36.º 37.º 38.º 39.º 40.º 41.º 42.º 43.º 44.º 45.º 46.º 47.º 48.º 49.º 50.º 51.º 52.º 53.º 54.º 55.º 56.º 57.º 58.º 59.º 60.º 61.º 62.º 63.º 64.º 65.º 66.º 67.º 68.º 69.º 70.º 71.º 72.º 73.º 74.º 75.º 76.º 77.º 78.º 79.º 80.º 81.º 82.º 83.º 84.º 85.º 86.º 87.º 88.º 89.º 90.º 91.º 92.º 93.º 94.º 95.º 96.º 97.º 98.º 99.º 100.º

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

I - os limites de remuneração estabelecidos pela Constituição Federal e a Legislação vigente;

II - a fixação de Piso de Vencimento que deverá servir de referência para a constituição da matriz de vencimentos;

III - a valorização e a dignificação da função pública, remunerada de forma compatível com o mercado de trabalho;

IV - A valorização da capacitação profissional e da experiência.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 - Os Planos de Carreiras serão instituídos pelas normas estabelecidas nesta Lei e implantados através de Decreto do Poder Executivo, observadas as disposições legais de proteção do trabalho.

Art. 38 - Proceder-se-á à revisão dos proventos e pensões mediante a sua atualização, de acordo com a nova classificação dos servidores em atividade, decorrente da aplicação desta Lei.

Art. 39 - O Servidor impedido de executar suas tarefas por motivo de doença, acidente e causas semelhantes, será levado a uma junta médica para devido exame e, se comprovada sua incapacidade, deverá ser aposentado.

Art. 40 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 41 - Revogam-se as disposições em contrário.

Piedade de Ponte Nova, 31 de março de 1998

Antonio Mayrink Bordoni
PREFEITO MUNICIPAL

14

[Handwritten signature and stamp]
1998 MAR 31 14:00
35 03 48

25

0,5 a cada
2K