



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

**Lei Municipal nº 2.005 /2009.**

**Dispõe sobre as diretrizes municipais para a instituição dos planos de carreira, cargos, empregos, vencimentos e salários da Prefeitura Municipal de Pirapora e dá outras providências pertinentes.**

A Câmara Municipal de Pirapora aprova e eu, Prefeito do Município, sanciono a seguinte Lei:

## **Capítulo I Das Disposições Preliminares**

**Art. 1º.** Esta Lei institui as diretrizes para a instituição dos Planos de Carreira, Cargos, Empregos, Vencimentos e Salários da Prefeitura Municipal de Pirapora, a seguir denominados P.C.C.V.S - Pirapora 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.S. SUS), a educação (P.C.C.V. S Educação), a administração central (P.C.C.V.S Administração) e para Guarda Municipal (P.C.C.V.S.G.), observadas mesmas estruturas e formas de desenvolvimento, com garantia de valorização do servidor, iguais oportunidades de profissionalização, evolução funcional pelo merecimento e qualificação, regularmente apurados, em processo objetivo de avaliações periódicas.

**Art. 3º.** São princípios para a instituição dos P.C.C.V. S - Pirapora:

- I.** universalidade dos planos de carreira para as três 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 às carreiras dos Quadros Permanente unicamente por Concurso Público;
- 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 de carreira, através de leis, face à dinâmica da evolução dos serviços públicos e as demandas das comunidades;
- VI.** gestão compartilhada na administração e remuneração de pessoal por gestores/administradores e servidores administrados;
- VII.** instrumentalização do P.C.C.V. - Pirapora 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;



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

- 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 ou função pública, tenha para o exercício desses formação profissional específica por qualificação, prática ou acadêmica 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 de área da atividade pública municipal elaborados 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 postas nos planos com base nesta Lei.
- V. **Cargo** é o conjunto de atribuições com qualificações exigíveis para seu desempenho, responsabilidades denominação e número fixado em Lei e o 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 numero 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 àqueles de cargos criados, mas que não justifique, todavia, a criação e 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 trabalhador.
- XI. **Padrão de Vencimentos** ou salário é aquele que corresponde a cada uma das classes em que esteja escalonado o cargo/emprego, no sentido vertical, ordenado em algarismos romanos.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

- XII.** **Referências** são os marcos das progressões horizontais que, no intervolumo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício prestado ao Município, com avaliação positivas, garantem o acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o vencimento ou salário inicial da classe, ao servidor/empregado nela enquadrado, demonstrado em letras de “A” a “G”, em série de 7 (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.** **Comissão Paritária de Carreira - C.P.C.** é o grupo instituído dentro de cada um dos planos setoriais com representação de pelo menos um representante de cada carreira e que integrarão a Mesa Municipal de Negociação Permanente, para garantia da gestão compartilhada e contínuo aperfeiçoamento.
- 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.

## Capítulo III Das Comissões Paritárias de Carreira

**Art. 5º.** A função de Conselheiro no COMPAR e de membro nas Comissões Paritárias será considerada serviço público relevante.

**Parágrafo único.** Compete às Comissões Paritárias de Carreiras - CPC, a atuação como Mesa Municipal de Negociação Permanente para:

- I.** acompanhar a implementação do P.C.C.V. respectivo;
- II.** propor alterações e correções no P.C.C.V. setorial que o aperfeiçoem;
- III.** ouvir estudar e oferecer subsídio aos servidores e 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. 6º.** 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.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

- 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;
- VI. garantir ao Sindicato dos Servidores Públicos Municipais a participação em reuniões e assembléias.

## CAPÍTULO V Da Organização das Carreiras

**Art. 7º.** Os cargos ou empregos estruturantes das carreiras no serviço público municipal têm competência para o apoio e infra-estrutura, 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. 8º.** As progressões verticais terão o número de classes de acordo, com as necessidades da administração 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. 9º.** 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. 10.** 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. 11.** 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, prevista constitucionalmente, para aqueles cujos cargos forem transpostos por correlação aos previstos nos P.C.C.V. setoriais.

**Art. 12.** 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.

§ 1º. O ônus da remuneração do servidor/empregado cedido será sempre da instituição ou órgãos cessionários, que poderão optar pela forma de reembolso ao cedente que para que o servidor permaneça em sua folha de pagamento, com regular contribuição para o regime previdenciário adotado.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º. 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 VI Do Desenvolvimento na Carreira

**Art. 13.** O desenvolvimento do trabalhador público municipal na carreira dar-se à através da progressão horizontal e da promoção vertical.

**Art. 14.** 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.

**Art. 15.** As progressões, horizontais através das referências serão precedidas de processo regular de avaliação de desempenho anualmente procedida conforme programa já instituído para aqueles que cumprirem cinco anos de efetivo serviço, independentemente de requerimento do servidor/empregado.

§ 1º. 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. **especiais** A.D.E. para o servidor em estágio probatório;
- II. **ordinárias** A.D.O. para o servidor efetivo e suas progressões;
- III. **aferidoras** A.D.A. para o servidor ocupante do cargo comissionado.

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

§ 3º. 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.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

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

**Art. 16.** 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 VII Do Desenvolvimento Pessoal Planejado

**Art. 17.** 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. 18.** 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 específicas para a implementação dos mesmos, que deverão atender:

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

**Art. 19.** A qualificação do trabalhador objetivará conscientizá-lo de que sua função social e cidadania devem garantir à população serviço de qualidade.

**Art. 20.** A Prefeitura poderá autorizar afastamentos parciais ou mesmo totais, com ou sem ônus para a administração do trabalhador, servidor ou empregado, 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. 21.** 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, validas, legítimas e impessoais para alcance dos resultados postos no P.C.C.V.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

## Capítulo VIII DA REMUNERAÇÃO

**Art. 22.** 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. 23.** Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter pessoal a que faça jus o servidor.

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

**Art. 24.** A décima terceira remuneração o décimo terceiro subsídio 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. 25.** 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 Pirapora.

**Parágrafo único.** As disposições desta Lei sobrepõem-se às do Estatuto dos Servidores Públicos quando conflitantes entre si, adquirindo caráter de legislação complementar nessa situação.

**Art. 26.** O servidor ocupante de cargo efetivo, em comissão ou de agente político que for exonerado, a pedido ou a critério da administração, faz jus ao pagamento proporcional de férias e décima terceira remuneração, décimo terceiro vencimento ou subsídio.

**Art. 27.** 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.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

## CAPÍTULO IX Do Enquadramento

**Art. 28.** Nos P.C.C.V. os cargos, os empregos, as funções públicas e as funções de confiança serão transpostos com estreita observância da correlação com aqueles em que tenha se dado a admissão do trabalhador, inclusive em relação a aposentados e pensionistas a conta do tesouro municipal.

**Art. 29.** Os trabalhadores poderão recorrer do seu enquadramento em até 90 (noventa) dias contados da publicação do ato.

**Art. 30.** Entrando em vigência o P.C.C.V., reconhecidas as situações dos servidores atuais, novas promoções a classes superiores do cargo/carreira só ocorrerão a partir de 2010, constatada a possibilidade financeiro orçamentária do impacto na despesa.

## Capítulo X DOS CONCURSOS PÚBLICOS E DAS SELEÇÕES INTERNAS E ABERTAS

**Art. 31.** Os concursos públicos obedecerão às disposições do Estatuto dos Servidores e serão aplicados através de prova escrita, de provas e títulos e de provas práticas para os cargos em que haja exigência de desempenho, especialmente para motoristas e operadores de máquinas e de outros equipamentos.

**Art. 32.** 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. 33.** Nas seleções competitivas internas serão adotados todos os critérios aplicáveis ao concurso público, inclusive os das provas práticas e de títulos.

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

**Art. 34.** Para os cargos com funções cuja natureza recomende a medida, serão 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. 35.** O servidor que aprovado em seleção competitiva interna ou concurso público na forma dos artigos 33 e 34 desta Lei vier a sofrer duas avaliações anuais inferiores a 70% (setenta por cento) dentro do ciclo quinquenal de avaliação seguinte retornará às funções do cargo antes desempenhadas, sem prejuízo da sua anterior remuneração e posição na carreira.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

**Art. 36.** Será considerado promovido o servidor que aprovado em concurso público para outro cargo, o assuma, para o qual levará todo o seu tempo de serviço prestado ao Município para seu posicionamento nas progressões horizontal e vertical.

**Art. 37.** O servidor promovido na forma dos artigos 34 e 35 desta Lei, que reprovado em 02 (duas) avaliações anuais, retornar ao cargo ou classe anterior ficará como excedente, se sua vaga houver sido provida por necessidade da administração.

## Capítulo XI DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS E EMPREGOS

**Art. 38.** As atribuições dos cargos e empregos serão estabelecidas através de decreto do Chefe do Executivo, tendo como base a descrição sumária constante do Anexo II.

**Art. 39.** 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 XII Das Disposições Finais

**Art. 40.** O Município, por seus órgãos setoriais administrará o cumprimento das jornadas de trabalho mediante:

- I. adoção de sistema de registro de ponto;
- II. lançamento e controle de banco de horas;
- III. limitação de jornadas extraordinárias a situações essencialmente emergenciais;
- IV. controle da permanência de servidor no seu local de trabalho;
- V. limite do número de plantões aos parâmetros condizentes à saúde do trabalhador público de qualquer categoria;
- VI. garantia do intervalo mínimo, de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho;
- VII. garantia do intervalo de 120 (cento e vinte) minutos entre dois períodos de 4 (quatro) horas de trabalho na jornada de 8 (oito) horas diárias e de 15 (quinze) minutos a entre dois períodos de 03 (três) horas na jornada de 6 (seis) horas diárias.

**Art. 41.** A data base para a revisão anual dos vencimentos e salários fica fixada para 1º de março, sem prejuízo de sua antecipação a critério da administração com base no impacto sobre as despesas de pessoal.

**Art. 42.** Ficam criados os cargos constantes dos anexos ou transformados os demais.



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAPORA

39270-000 – ESTADO DE MINAS GERAIS

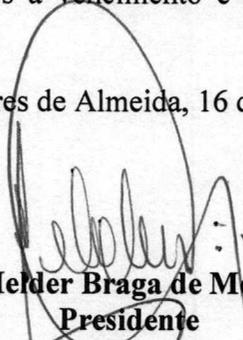
**Art. 43.** Os servidores que efetivos forem designados como membros de Comissão de Licitação ou em função na Corregedoria Administrativa, terão fixados nos respectivos atos o valor de vencimentos na função, que terão como teto o valor fixado de Chefia de Divisão.

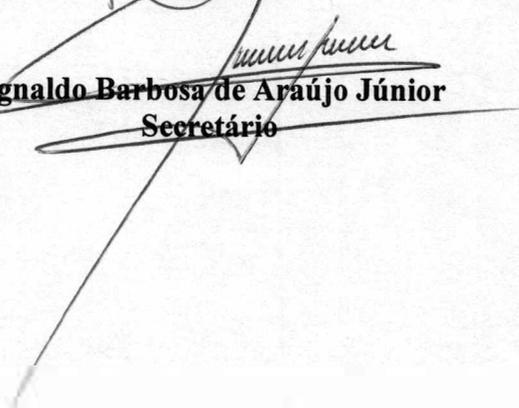
**Art. 44.** Em 1º de janeiro de 2010 as Leis que disponham sobre os planos de carreiras, cargos, vencimentos e salários - P.C.C.V.S. - A, G, M e S - Administração, Guarda, Magistério e Saúde serão consolidados.

**Parágrafo único.** Os planos setoriais reestruturados e estabelecidos com base nesta Lei terão a vigência fixada nas respectivas legislações.

**Art. 45.** Revogam-se as disposições em contrário entrando esta Lei em vigor na data de sua publicação para fins de Concurso Público, permanecendo em vigor até 31 de dezembro de 2009 os anteriores números relativos a vencimento e quantidade de cargos das Leis 1783, 1784/2005.

Sala das Sessões Enedino Soares de Almeida, 16 de novembro de 2009.

  
**Helder Braga de Melo**  
Presidente

  
**Agnaldo Barbosa de Araújo Júnior**  
Secretário