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

LEI COMPLEMENTAR N.º 717 DE 31 DE março DE 1998.

Dispõe sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de PIEDADE DE PONTE NOVA, autorizado pela Lei de Diretrizes e Bases, Lei Orgânica do Município, art. 19 das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil editada em 05/10/88 e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º - Esta lei institui o Quadro de Pessoal desta Prefeitura Municipal, a restruturação dos seus cargos e das carreiras dos Servidores Públicos Municipais, dispondo sobre qualificação habilitação e desempenho, observados os dispositivos legais relacionados à matéria e estabelece a respectiva Tabela de Vencimentos.

Art. 2.º - Para efeitos desta Lei considera-se:

I - **Cargo:** o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cometido a um servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;

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

III - **Cargo 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; conforme estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases e Lei Orgânica Municipal.

IV - **Carreira:** o conjunto de cargos de atividades de área comum, superpostas hierarquicamente de acordo com o grau de escolaridade exigido e a responsabilidade cometida;

Aprovado em 17/12/98
Por unanimidade
Data 30/12/98

Digitalizado com CamScanner

85

V – Classe: é o elemento da estrutura das Carreiras responsável pelo estabelecimento da hierarquia funcional;

VI - Função Pública: é o conjunto de atividades administrativas técnicas ou operacionais temporárias que se cometem a um servidor;

VII – Nível: agrupa os Servidores Públicos Municipais em determinada Classe;

VIII - 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;

IX – Quadro de Pessoal: é o conjunto de carreiras de natureza efetiva e as funções de confiança;

X - Quadro Suplementar: é o conjunto de funções públicas de natureza temporária;

XI - Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público, desta Prefeitura Municipal;

XII – Usuários: pessoas ou coletividades, estranhos ou não à Prefeitura Municipal que usufruam direta ou indiretamente, dos serviços por ela prestados;

Art. 3.º - O Quadro de Pessoal é composto de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão.

§ 1.º - Os cargos de provimento em comissão são os constantes do Anexo II;

§ 2.º - Os cargos de provimento efetivo, dispostos em Carreira, são as constantes do Anexo III;

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO

Art. 4.º - O provimento do cargo pode ser em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 5.º - A investidura em cargo efetivo, acessível aos brasileiros ou equiparados na forma da Constituição Federal que atendam os requisitos legais, depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, será precedida de exame médico e o ingresso dar-se-á no vencimento base do Nível I - Padrão 1.

Aprovado em ... 11 12 ...
Por ... Nomeação de
Sala das Sessões, 30 / 10 / 03 / 98
...
Presidente da Câmara

Digitalizado com CamScanner

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

Parágrafo Único – É vedado o aproveitamento de Candidatos aprovados em uma, para outra Carreira.

Art. 6.º - São Atribuições do Cargo do Servidor Público Municipal:

I - planejar, organizar, executar as tarefas inerentes ao apoio à Administração Municipal;

II - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Prefeitura Municipal disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia, a produtividade e a efetividade das atividades.

III - executar as tarefas inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Prefeitura, além de outras previstas na legislação vigente.

Art. 7.º - O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso no serviço público municipal será desenvolvido em etapas, de caráter eliminatório e classificatório, compreendendo provas ou provas e títulos.

Art. 8.º - Concluído o Concurso Público e homologados os seus resultados, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecendo a ordem de classificação, o interesse, a necessidade e o prazo de validade, estabelecidos no Edital de Abertura do Concurso.

Art. 9.º - O servidor público, uma vez nomeado, cumprirá estágio probatório por 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de acompanhamento no desempenho do cargo conforme Lei específica.

Art. 10 - Adquire estabilidade, ao completar 02 (dois) anos de efetivo exercício, o servidor nomeado em virtude de concurso público e empossado em cargos de carreira, previstos neste Plano.

Art. 11 - As pessoas portadoras de deficiência, aprovadas em concurso público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas neste Plano.

Art. 12 - O concurso terá validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

Art. 13 - Compete ao Prefeito Municipal regulamentar o concurso público, que será promovido ou realizado pelo Serviço Pessoal e Recursos Humanos ou Empresa especializada, mediante contrato ou convênio.

Aprovado em 1º leit. 30/03/98

Por unanimidade

Sala das Sessões, 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

§ 1.º - O provimento de cargo de recrutamento amplo se faz mediante livre escolha do Prefeito Municipal.

§ 2.º - Em qualquer modalidade de provimento, será exigido o atendimento dos requisitos de qualificação constantes das respectivas especificações de Classe.

Art. 14 - Os Cargos de Provimento em Comissão e as Funções Gratificadas integrantes do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal terão as seguintes denominações:

I - Cargos de Provimento em Comissão, com função gratificada;

a) Chefe de Gabinete;

b) Assessor Especial;

c) Assessor Jurídico;

d) Secretário;

e) Chefe de Departamento;

f) Assessor de Nível Superior

g) Chefes de Serviço

h) Diretor de Unidade Escolar

i) Assessor Técnico de Nível Médio

j) Assistente

l) Motorista de Gabinete

m) Chefe de Seção

n) Chefe de Setor

Aprovado em 1ª [illegible] 13.9 [illegible]
Por Unanimidade
Sala das Sessões 30-30-03-98

Digitalizado com CamScanner

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 15 - A carreira dos Servidores Públicos Municipais está estruturada em Classes, Níveis de Capacitação e Padrões de Vencimento, de acordo com as especialidades.

Art. 16 - Classe é a divisão da estrutura da Carreira, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares em termos de complexidade e responsabilidade.

Art. 17- As 04 (quatro) Classes da Carreira dos Servidores Públicos Municipais são definidas de acordo com a habilitação mínima para cada uma (Anexo VII) na seguinte forma:

I - para a Classe A, alfabetizado e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

II - para a Classe B, Primeiro Grau e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

III - para a Classe C, Segundo Grau completo e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

IV - para a Classe D, graduação em Curso Superior.

V – A exigência de comprovação de escolaridade será dispensável para os Servidores Estáveis desta Prefeitura afim de atender situações de fato, desde que os cargos que pleiteiem não implique no exercício de profissões regulamentadas por lei.

Art. 18 - A hierarquização das especialidades nas Classes far-se-á a partir da descrição de cada especialidade, levando-se em conta, entre outros, os critérios de escolaridade, experiência, responsabilidade, risco e esforço físico, conforme os requisitos básicos de cada Ambiente Organizacional e será estabelecida por Decreto.

Art. 19 - Nível de Capacitação identifica e agrupa os Servidores Públicos Municipais de um mesmo grau de treinamento e aperfeiçoamento, inseridos em determinada Classe, independente do Ambiente Organizacional e especialidade a que os mesmos pertençam e contém um conjunto de Padrões de Vencimento.

Aprovado em 1.º 12.º discussão
Por unanimidade
Sala das Sessões 30 / 03 / 1948
Presidente da Câmara

Digitalizado com CamScanner

Parágrafo Único - Cada Classe da Carreira compreende quatro Níveis de Capacitação na seguinte forma:

I - Nível I - é aquele correspondente à exigência mínima para ingresso na Classe;

II - Os demais Níveis correspondem a diferentes Graus de Capacitação e Titulação conforme descrição de cargos.

Art. 20 - Define-se como Padrão de Vencimento o posicionamento do Servidor dentro da Classe e do respectivo Nível de Capacitação, que permite identificar a situação do Profissional na estrutura hierárquica e de vencimentos da Carreira.

Art. 21 – Cada Nível de Capacitação contém 16 Padrões de Vencimento estruturados no Anexo VII.

CAPÍTULO IV

DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

Art. 22 - Os cargos serão providos, observada a legislação própria, por:

I - Nomeação;

II - Promoção;

III - Substituição;

IV - Remoção;

V - Reintegração;

VI - Reversão;

VII - Recondução e

VIII - Aproveitamento.

Aprovado em 1º 2º
Por unanimidade
Sala das Sessões 30 - 03 - 98

Digitalizado com CamScanner

SEÇÃO I

DA NOMEAÇÃO

Art. 23 - Nomeação é o ato inicial do procedimento de investidura do servidor, que designa a pessoa para prover o cargo.

Art. 24 - Só poderá ser nomeado para ocupar cargo de provimento efetivo quem satisfazer os seguintes requisitos:

I - Ter sido aprovado em concurso público;

II - Ter completado 18 (dezoito) anos de idade;

III - Comprovar quitação com as obrigações decorrentes da legislação eleitoral e da legislação militar, de acordo com a lei;

IV - Gozar de boa saúde física e mental, comprovada por laudo expedido pela Comissão Médica nomeada pelo Prefeito Municipal para este fim.

V – Satisfazer e comprovar as exigências do Edital do Concurso ao qual tenha se submetido, aprovado e classificado.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO

Art. 25 - Promoção é a passagem do servidor para o cargo vago, de Nível imediatamente superior, dentro da mesma Classe.

Art. 26 - Para concorrer à promoção o servidor deverá satisfazer cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no exercício do cargo de Nível imediatamente inferior;

II - contar, no mínimo, com 02 (dois) anos de exercício no Nível, sem haver faltado, sem justificativa, a mais de dez dias no período.

III - possuir a habilitação exigida pela especificação do Nível a que concorre;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos 09 (nove) meses que antecedem à promoção;

Reconhecido [illegible] 15/12.º Firma
Por [illegible] autenticidade
Selo dos Selos [illegible] 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

Parágrafo Único: Incorporn-se no período aquisitivo o tempo em que o servidor exercer cargo de confiança na Prefeitura Municipal.

Art. 27 - A promoção será concedida por mérito e qualificação profissional, para o exercício das atribuições a que o servidor concorrer.

§ 1.º - O merecimento apurar-se-á em avaliação de desempenho, conforme especificado no Capítulo VI desta Lei.

§ 2.º - A comprovação de qualificação profissional far-se-á por meio de critérios normativos baixados em regulamento.

Art. 28 - Ao servidor promovido será atribuído o vencimento correspondente ao grau que já tiver alcançado em seu Nível anterior.

SEÇÃO III

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 29 - Substituição é o provimento e exercício temporário de cargo do qual o titular esteja afastado temporariamente.

§ 1.º - A diferença de vencimentos, por substituição, será paga quando exercida por período igual ou superior a 20 (vinte) dias, e por todo o período, com designação expressa do Executivo.

§ 2.º - Ao servidor designado para exercício de cargo em comissão fica assegurado o retorno ao seu cargo efetivo.

SEÇÃO IV

DE OUTRAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. 30 - Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou "ex-ofício", de uma para outra unidade administrativa municipal local.

Art. 31 - Reintegração é a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado, por força de decisão judicial com ressarcimento dos prejuízos decorrentes do afastamento.

Aprovado em 1º e 2º Turno
Por unanimidade
Sessão de 30/30-03-94

Digitalizado com CamScanner

§ 1.º - Na hipótese do cargo anterior ter sido extinto, a reintegração dar-se-á em cargo de igual Nível e se foi transformado, a reintegração dar-se-á no cargo resultante da transformação.

§ 2.º - Não havendo cargo vago a ser provido pelo reintegrado, o Prefeito promoverá a respectiva criação, através de lei.

§ 3.º - O servidor reintegrado será submetido a inspeção médica e verificada a incapacidade, será aposentado no cargo em que houver sido reintegrado.

Art. 32 - Reversão é o reingresso do aposentado ao serviço, após verificação, por junta médica oficial, de que não subsistem os motivos determinantes da aposentadoria.

Parágrafo Único - Não poderá reverter o servidor que contar setenta anos de idade.

Art. 33 - Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo que ocupava anteriormente ou correlato ao transformado, decorrente de inabilidade em estágio probatório relativo a outro cargo.

Parágrafo Único: Encontrando-se provido o cargo de origem e não havendo vaga, o Prefeito promoverá a respectiva criação, através de lei.

Art. 34 - O aproveitamento em outro cargo é o retorno do servidor em disponibilidade remunerada.

CAPÍTULO V

DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 35 - A Isonomia Salarial entre os integrantes das Carreiras criadas por esta Lei será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por Profissionais Municipais da mesma Classe e Padrão de Vencimento.

§ 1.º - A remuneração de que trata o "*caput*" deste Artigo é definida nos termos do Artigo 4.º Incisos I e II da Lei de Diretrizes e Bases e Lei Orgânica Municipal.

§ 2.º - Aos Servidores Públicos Municipais acrescenta-se à definição do "*caput*" deste Artigo o Nível de Capacitação e os incentivos concedidos na forma da Lei.

Aprovado em 1.º e 2.º
Por Unanimidade
Sala das Sessões, 30/03/06

Digitalizado com CamScanner

Art. 36 - Piso de Vencimento é o menor valor pecuniário atribuído ao primeiro Padrão de Vencimento de cada um dos Cargos definidos nesta Lei.

Art. 37 - A Remuneração do Servidor Público Municipal será composta pelo Padrão de Vencimento do Nível de Capacitação e Classe ocupados pelo mesmo, acrescido, se for o caso, dos Incentivos Funcionais previstos no Capítulo V desta Lei e as demais vantagens pecuniárias de caráter permanente estabelecidas em Lei.

Art. 38 - O Piso de Vencimento dos Servidores Públicos Municipais é o equivalente ao valor monetário do primeiro Padrão de Vencimento do Nível de Capacitação I da Classe "A".

Art. 39 - A tabela de valores dos Padrões de Vencimento será elaborada em obediência aos seguintes critérios:

I - A diferença percentual entre um Padrão de Vencimento e o seguinte será constante em toda a Tabela e igual a 5% (cinco por cento);

II - A posição relativa entre o conjunto de 16 (dezesseis) Padrões de Vencimento de cada Nível de Capacitação em relação a outro, e por sua vez Classe a Classe é a descrita no Anexo VII desta Lei;

III - os Valores monetários dos Padrões de Vencimento da Tabela definida no Inciso anterior serão obtidos pela aplicação sobre o Piso de Vencimento do Servidor, dos multiplicadores constantes do Anexo VII desta Lei.

Parágrafo Único - A tabela de valores dos Padrões de Vencimento dos Servidores Públicos Municipais a vigorar a partir da implantação desta Lei é a constante do Anexo VII desta Lei e será modificada, por Decreto do Executivo sempre que houver reajuste salarial autorizado por lei.

SEÇÃO I

DO INCENTIVO POR MÉRITO E PERMANÊNCIA

Art. 40 - O incentivo por mérito e permanência somente será concedido aos Profissionais que obtiverem resultado satisfatório nas Avaliações de Desempenho de que trata o Capítulo VI desta Lei, após 02 (dois) anos no Padrão de Vencimento 16, do Nível de Capacitação IV, da Classe a que pertença.

Parágrafo Único - O incentivo de que trata o "*caput*" deste Artigo corresponderá à diferença percentual entre os Padrões de Vencimento, definida no Art. 39 e acrescido, a cada

Digitalizado com CamScanner

02 (dois) anos, de igual percentual mediante resultado satisfatório em nova Avaliação de Desempenho definida neste Lei.

SEÇÃO II

DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 41 - O Incentivo de Titulação será concedido ao Servidor que adquirir grau de Educação formal superior ao exigido para sua Especialidade, desde que não tenha obtido Progressão advinda da aquisição do título.

Art. 42- O Incentivo de Titulação será devido com base em percentual calculado sobre o Padrão de Vencimento correspondente à Especialidade ocupada pelo Profissional, levando em consideração a Seção II deste Capítulo e os seguintes parâmetros:

I - o valor do Incentivo não poderá ser superior ao percentual de acréscimo no Vencimento do Servidor em caso de eventual aprovação em processo de Progressão;

II - a aquisição de título em área de conhecimento afim à de atuação do Profissional ensejará maior percentual de Incentivo do que em área não afim;

III - caso o Profissional utilize a titulação respectiva para classificar-se em processo seletivo de Progressão, e nele for aproveitado, cessará o pagamento do Incentivo imediatamente.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 43 - Progressão horizontal é a elevação do vencimento do servidor ao Nível imediatamente superior ao em que está posicionado na faixa de vencimento da respectiva Classe.

Parágrafo Único: Os Níveis de vencimentos são os constantes do Anexo VII.

Art. 44- O servidor terá direito à progressão horizontal de 1 (um) Nível, desde que satisfaça os seguintes requisitos:

I - haver completado 02 (dois) anos de efetivo exercício no Nível, período em que serão admitidos até 10 (dez) faltas não justificadas;

1ª leitura
unanimidade
30/05/96

Digitalizado com CamScanner

II - haver obtido, durante o período aquisitivo a que se refere o Inciso anterior, no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) dos pontos distribuídos na avaliação de desempenho.

§ 1.º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado, por qualquer motivo, do exercício do cargo, não se computará para o período de que trata o Inciso I, exceto nos casos considerados pela legislação estatutária como de efetivo exercício.

§ 2.º - A contagem de tempo para novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§ 3.º - A avaliação levará em conta o desempenho do servidor no exercício do cargo e em programa de treinamento de desenvolvimento de recursos humanos promovido ou reconhecido pela Prefeitura Municipal.

§ 4.º - Não interromperá a contagem de interstício aquisitivo o exercício em cargo de confiança.

Art. 45 - Não fará jus à progressão horizontal o servidor que houver sofrido, no período a ser computado, pena disciplinar de suspensão.

Art. 46 - A progressão horizontal será apurada através de avaliação de desempenho, conforme especificação no Capítulo VI desta Lei.

SEÇÃO IV

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 47 - Haverá Progressão Vertical Por Mérito Profissional a cada dois anos de efetivo exercício, desde que o Servidor apresente resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho periódica definida pela Seção II do Capítulo IV, desta Lei.

§ 1.º- Na Progressão Vertical por Mérito Profissional o Servidor será posicionado no Padrão de Vencimento imediatamente subsequente ao que ocupava, mantidos o Nível de Capacitação, a Classe e o Ambiente Organizacional a que pertence.

§ 2.º - O exposto no "*caput*" deste Artigo não gera direitos anteriores à publicação desta Lei, sendo todos os Servidores investidos no Nível I – Padrão 1.

Digitalizado com CamScanner

SEÇÃO V

DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 48 - O servidor designado para as funções gratificadas, além do vencimento de seu cargo efetivo, fará jus a gratificação percentual calculada sobre esses, conforme previsto no Anexo V.

SEÇÃO VI

DE OUTRAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 49 - O servidor poderá receber , além do vencimento, as vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO VI

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 50 - O Programa de Avaliação de Desempenho, decorrente do Plano de Desenvolvimento Institucional dos Servidores se caracterizará como processo pedagógico e participativo, abrangendo a avaliação da Instituição, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos Servidores, terá os seguinte objetivos:

I - Subsidiar o Planejamento Estratégico da Instituição visando aprimorar o seu Desenvolvimento Organizacional;

II - Específicos:

a) fornecer elementos para a avaliação sistemática da política de recursos humanos;

b) subsidiar o desempenho gerencial na Instituição;

c) identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida do profissional;

d) fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

e) avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos;

f) propiciar o autodesenvolvimento do Servidor e o seu crescimento no coletivo;

g) fornecer indicadores para Progressão por Mérito Profissional.

Protocolado sob nº 1º 2 [illegible]
Por [illegible]
Sala das Sessões 30 / 10 / 63 de 98

Digitalizado com CamScanner

Art. 51 - Firmar-se-á, em cada unidade de lotação da Prefeitura Municipal, após discussão anual sobre as táticas e ações, Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho, entre os Servidores Municipais de que tratam os §§ 2º e 3º do Artigo 52, a Coordenação e Chefia ou Direção da referida unidade, visando o cumprimento dos objetivos institucionais.

§ 1.º - Os Profissionais Municipais não abrangidos pelos §§ 2º e 3º do Artigo 52, bem como os usuários da unidade, poderão participar da discussão a que se refere o "caput" deste Artigo.

§ 2.º - O Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho será submetido a homologação do Prefeito Municipal.

Art. 52 - O Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho se constituirá no meio objetivo do processo de Avaliação de Desempenho da Prefeitura Municipal, dos coletivos e das atividades dos Servidores Municipais e deverá conter além dos objetivos e atribuições de cada um desses níveis, as condições objetivas necessárias ao seu cumprimento, detalhando:

I - Plano de ação da unidade;

II - Plano de trabalho das equipes;

III - Plano de tarefas do Servidor Público Municipal;

IV - Condições de trabalho necessárias à aplicação integral dos Planos descritos nos Incisos anteriores.

§ 1.º - A vigência do Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho será de 12 (doze) meses, podendo sofrer ajustes neste período, visando sua compatibilização com o caráter dinâmico da Prefeitura Municipal e das contrapartidas da Instituição, com vistas ao atendimento dos objetivos acordados.

§ 2.º - O Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho se aplica a todos os Servidores da Prefeitura Municipal de PIEDADE DE PONTE NOVA em atividade.

§ 3.º - Os ocupantes de Cargos de Direção, de Função Comissionada pertencentes ou não ao Quadro de Pessoal da Prefeitura, mas que estão envolvidos em atividades técnicas ou administrativas deverão participar da Avaliação em suas respectivas equipes de trabalho.

Art. 53 - O Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho tem como objetivos específicos:

a) detectar a aptidão profissional do Servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, para melhoria do desempenho no trabalho;

1.º 2.º

Sala das Sessões, 20/10/98

Digitalizado com CamScanner

b) identificar a capacidade e potencial de trabalho dos Servidores, de modo a serem melhor aproveitados no conjunto de atividades da Instituição;

c) identificar necessidades e aspirações de capacitação e de aperfeiçoamento do Servidor em suas atividades;

d) estimular o desenvolvimento do Servidor;

e) identificar a necessidade de remanejamento e recrutamento de Servidores;

f) identificar problemas referentes às condições de trabalho;

g) incentivar a produtividade e a melhoria da qualidade do serviço prestado;

h) fornecer subsídios, ao nível da unidade de trabalho, para o planejamento estratégico da Instituição;

i) gerar um sistema de informação integrado, capaz de subsidiar o Desenvolvimento de Recursos Humanos.

j) subsidiar a Progressão Funcional por Mérito.

Art. 54 - A Avaliação Coletiva do Trabalho ao final de cada período se dará da seguinte forma:

I - a equipe é avaliada pelos seus integrantes e pela chefia imediatamente superior levando em conta os Planos de Ação e os relatos contidos nas observações dos usuários no Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho;

II - a Avaliação do Servidor Público Municipal, baseadas nos Planos de Metas do Instrumento de Avaliação Coletiva do Trabalho, considerará:

A – a avaliação da equipe:

B – a individual;

C – a da chefia imediatamente superior.

Parágrafo Único - Para efeito da Progressão por Mérito dos Servidores Públicos Municipais será considerado o conceito obtido na forma do disposto no Inciso II deste Artigo.

Aprovado em 1º/12º discussão
Por unanimidade
Sala das Sessões 30 / 03 / 08

Digitalizado com CamScanner

Art. 55 - Os Instrumentos de Avaliação Coletiva do Trabalho deverão ter publicidade interna e externa, especialmente a dirigida aos usuários, diretos e indiretos, da Prefeitura Municipal.

Art. 56 - A Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos Municipais em estágio probatório será realizada na forma instituída pela Lei do Estágio Probatório, respeitados os dispositivos do Regime Jurídico Único do Município e normas internas da Prefeitura Municipal, sobre a matéria.

Art. 57 - Na avaliação de desempenho serão considerados os seguintes requisitos

I - assiduidade/pontualidade;

II - dedicação e interesse pelo serviço;

III - disciplina;

IV - eficiência;

V - qualidade do trabalho;

VI - iniciativa;

VII - lealdade e contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Instituição;

VIII - participação em cursos de habilitação profissional, desde que oferecidos regularmente pela Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único: Para que a avaliação seja efetiva deverão ser observadas as seguintes características:

I - objetividade a adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade;

III - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;

IV - comportamento observável do servidor;

V - conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação.

Aprovado em 1ª e 2ª discussão
Por unanimidade
Sala das Sessões 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Art. 58 - A presente Lei abrange todos os Servidores Públicos Municipais submetidos ao Regime Jurídico Único do Município.

Art. 59 - Será de 120 (cento e vinte) dias o prazo para aplicação integral deste Capítulo, com efeitos financeiros a partir da implantação desta Lei, devendo os valores correspondentes serem atualizados e corrigidos, de forma a manter o seu valor monetário, na forma da legislação específica.

Art. 60 - A implantação da Carreira prevista nesta Lei dar-se-á de forma homogênea, com tratamento eqüitativo para os casos similares.

Art. 61 - O enquadramento nas Carreiras instituídas por esta Lei será acompanhado pela Comissão Paritária, com representantes da Prefeitura Municipal e dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 62 - A Comissão Paritária que acompanhará o enquadramento, responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo se extinguirá ao final do processo.

§ 1.º - O resultado do trabalho acompanhado pela Comissão de que trata o "*caput*" deste Artigo, será objeto de homologação pelo Prefeito Municipal.

§ 2.º - A Comissão Paritária será composta por 50% (cinqüenta por cento) de Servidores Públicos Municipais, por eles escolhidos, e 50% (cinqüenta por cento), de membros nomeados pela Chefia do Executivo, cabendo a presidência da mesma ao Prefeito Municipal.

CAPÍTULO VIII

DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 63 - Para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público (Constituição Federal - Art. 37. IX), poderão ser efetivadas contratações de pessoal por tempo determinado, limitado às seguintes situações:

I - combater surtos endêmicos e epidêmicos;

II - fazer recenseamento (cadastramento);

Aprovado em 1º e 2º Discussão
por unanimidade
Sala das Sessões 30 / 10 / 03 / 98

Digitalizado com CamScanner

III - atender situações de calamidade pública;

IV - campanhas de saúde pública;

V - permitir a execução de serviços técnicos, por profissional de notória especialização, nas hipóteses do artigo 13 c/c da Lei nº 8.666 de 21/06/93, Incisos I e III.

VI - prejuízo ou perturbações na prestação de serviços públicos essenciais;

VII - necessidade de pessoal, em decorrência de demissão, exoneração, falecimento e aposentadoria, nas unidades de prestação de serviços essenciais, estando em tramitação processo para realização de concurso público;

VIII- atender a outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

§ 1.º - O contrato de que cogita este Artigo tem natureza de direito administrativo, e o contratado não é considerado servidor público, podendo constar do respectivo contrato, a critério da Administração, cláusula prevendo vantagens concedidas aos servidores

§ 2.º - As contratações serão feitas pelo tempo estritamente necessário para as situações previstas nos Incisos I, II, III, IV, VI, VIII, deste Artigo.

§ 3.º - No caso do Inciso VII deste Artigo, as contratações deverão observar o prazo máximo de 6 (seis) meses.

§ 4.º - O prazo previsto no § 3º não se aplica às funções de Magistério, devendo ser observado o ano letivo.

Art. 64 - As contratações serão sempre precedidas de justificativas contidas em processo, iniciado por proposta das Chefias de Departamento, ouvida a Assessoria Jurídica e com autorização do Prefeito Municipal.

Parágrafo Único – Existindo candidatos aprovados em concurso público, cujos cargos se encontrem preenchidos por contratos, a vigência destes cessa no momento da nomeação e posse do candidato aprovado.

CAPÍTULO X

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS, ESTÁVEIS, NÃO CONCURSADOS

Digitalizado com CamScanner

SEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 65 - O enquadramento dos Servidores Públicos Municipais, Estáveis, Não Concursados, será precedido de descrição das atividades das Unidades de Trabalho.

§ 1.º - A descrição a que se refere o "*caput*" deste Artigo deverá conter os Ambientes Organizacionais da Unidade de Trabalho, bem como os Servidores de cada Ambiente Organizacional.

§ 2.º - A descrição de atividades da unidade de trabalho deverá ser elaborada pela chefia da Unidade de Trabalho.

§ 3.º - Cabe à Prefeitura Municipal, definir quantas e quais são as unidades de trabalho para efeito de enquadramento.

Art. 66 - A Prefeitura Municipal acompanhada pela Comissão Paritária e baseada na descrição de atividades e no local de trabalho do profissional, estabelecerá a qual dos Ambientes Organizacionais o Servidor passará a pertencer.

SEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO NA ESPECIALIDADE

Art. 67 - Identificado o Ambiente Organizacional a que o Servidor pertence, este será alocado em uma das Especialidades do mesmo, na forma das tabelas de conversão constantes de Decreto do Executivo.

Art. 68 - Caso a denominação da categoria funcional ocupada pelo Profissional conste da tabela de conversão do Ambiente Organizacional com mais de uma alternativa de Especialidade, o Serviço Pessoal e Recursos Humanos acompanhado pela Comissão Paritária deverá proceder ao levantamento detalhadó de suas atividades e determinar a Especialidade que será ocupada de acordo com as mesmas.

Art. 69 - No caso de a denominação da categoria funcional do Profissional não constar da tabela de conversão correspondente ao seu Ambiente Organizacional, o Serviço Pessoal e Recursos Humanos acompanhado pela Comissão Paritária procederá da seguinte forma:

Folha dos Sessenta 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

I - Levantamento detalhado das atividades do Servidor;
II - Verificação do estabelecimento de Ambiente Organizacional feita para o Profissional em pauta;

III - Verificação da necessidade da atividade profissional ou ocupacional desenvolvida pelo Servidor, no Ambiente Organizacional a que o Profissional foi alocado;

§ 1.º - No caso de na verificação a que se refere o Inciso II deste Artigo, a Comissão Paritária identificar a existência de erro, a mesma deverá solicitar ao Serviço Pessoal e Recursos Humanos novo Ambiente Organizacional, dentre os existentes, para o Servidor.

§ 2.º - Caso o resultado da verificação descrita no Inciso III deste Artigo indique que a atividade desenvolvida não é necessária ao Ambiente Organizacional, o Servidor deverá ser alocado numa Especialidade de denominação idêntica ou similar à categoria funcional que ocupava, ou ser designado para novo Ambiente Organizacional.

SEÇÃO III

DO ENQUADRAMENTO NO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO

Art. 70 - O enquadramento do Servidor Público Municipal, estável, em um dos Níveis de Capacitação da Classe correspondente a Especialidade a que está submetido será efetuado da seguinte forma:

I - A comissão de enquadramento deverá consultar a Prefeitura Municipal sobre a averbação de cursos de capacitação e treinamento concluídos e certificados até a data desta Lei e deverá verificar, dentre os cursos averbados, quais deles se adequam aos critérios estabelecidos no Parágrafo Único do Artigo 19 deste Lei;

II - O Servidor Público Municipal, estável, será enquadrado no Nível de Capacitação correspondente aos títulos que possua averbados, observada a adequação a que se refere o Inciso anterior.

III - Os títulos utilizados nesta etapa de enquadramento não poderão ser reutilizados no momento da definição do Incentivo de Titulação.

Art. 71 - Os títulos não averbados na Prefeitura Municipal até o início do enquadramento, somente serão analisados após o término do processo de enquadramento, já como pedidos de Progressão por Titulação Profissional.

Folha nº 19 Rubrica
Por
Setor dos Servidores 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

SEÇÃO IV

DO ENQUADRAMENTO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 72 - O enquadramento do Servidor Público Municipal, estável, no Padrão de Vencimento será efetuado automaticamente, na forma do Anexo VII.

Art. 73 - Os valores recebidos pelo Profissional a título de diferença individual e vantagem pessoal, não decorrentes de sentença judicial, serão incorporados ao Vencimento até o limite do valor obtido com o novo enquadramento, sendo o excedente pago sob o título de diferença individual nominalmente identificada.

Parágrafo Único - Estabelecido o Padrão de Vencimento do Profissional, o Serviço Pessoal e Recursos Humanos acompanhado pela Comissão Paritária deverá identificar se ao mesmo, são devidos os Incentivos funcionais de que trata o *"caput"* deste Artigo, a fim de, se for o caso, aplicar o disposto no Art. 20 e efetivar o enquadramento do Servidor.

Art. 74 – O previsto no Capítulo VII, aplica-se também aos demais Servidores concursados.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 75 - A Fiscalização da implantação destas carreiras, serão exercidos pela Comissão Paritária.

§ 1.º - Os representantes dos Profissionais para a Comissão Paritária serão eleitos entre os seus pares respeitada a sua autonomia administrativa.

§ 2.º - As competências específicas da Comissão Paritária, serão objeto de Portaria do Executivo.

Art. 76 - É vedado ao servidor desempenhar atividades que não sejam próprias do emprego que exerce ou do cargo de que for titular, salvo em situações excepcionais, mediante autorização expressa do Prefeito.

§ 1.º - A chefia imediata do servidor desviado irregularmente de suas atividades, responde pelo descumprimento do disposto neste Artigo.

Digitalizado com CamScanner

§ 2.º - Para os fins de implantação do Quadro de Pessoal, previsto nesta Lei, é facultado ao servidor público municipal, estável, que esteja, à data de vigência desta Lei, em desvio de função, obter por opção, a transformação de seu vínculo original para o cargo correspondente às atribuições exercidas, desde que:

I - possua a habilitação exigida para a respectiva Classe;

II - esteja no exercício desta atividade por, no mínimo, 01 (um) ano continuado, à data de vigência desta Lei;

III - tenha seu desempenho considerado satisfatório, em avaliação realizada conforme regulamentação específica.

Art. 77 - O enquadramento do pessoal dentro deste Plano de Carreiras na respectiva classe e grupo hierárquico basear-se-á nos critérios de:

I - pré-requisitos constantes do Artigo XIII desta Lei;

II - tempo de exercício do servidor da Prefeitura Municipal local.

§ 1º - Caso o servidor não possua a escolaridade exigida para o exercício de uma função e já estiver executando atribuições correspondentes, deverá ser dispensado este requisito, exceto quando se tratar de profissão regulamentada por Lei Federal que exija certificado de conclusão de curso correspondente à função.

§ 2.º - Para o enquadramento dos servidores, o Prefeito nomeará uma comissão composta por representantes da Administração Municipal e dos Servidores, que delinirá normas gerais para este fim, observando-se no que couber, os seguintes requisitos.

I - sendo a remuneração atual, igual ou menor que a proposta, deverá ser mantido o nível e o número de grau propostos para o enquadramento;

II - sendo a remuneração atual maior que a proposta, deverá ser mantido o nível salarial e alterado o número de grau para o imediatamente superior, evitando-se qualquer redução remuneratória.

III - sendo a remuneração maior que a proposta e não se enquadrando em nenhum grau da tabela remuneratória constante do Anexo VII desta Lei, ou tendo ocorrido extinção de emprego, o servidor deverá integrar um quadro complementar, resguardando todos os seus direitos adquiridos.

§ 3.º - O Quadro Suplementar extinguir-se-á com a vacância do cargo.

1.º a 2.º

30 - 03 - 98

Digitalizado com CamScanner

Art. 78 - É vedado o instituto do apostilamento no serviço público municipal.

Art. 79 - A passagem para o Quadro de Pessoal, previsto nesta Lei, não interromperá a contagem de tempo de serviço, para efeito de progressão horizontal no novo Nível.

Art. 80 - A Tabela de vencimentos do pessoal titular de funções públicas será reajustada na mesma época, e pelos mesmos índices da Tabela de Vencimentos dos Servidores efetivos, garantida, ainda, a progressão horizontal de que trata a Seção II, Capítulo V.

Art. 81 - A Prefeitura Municipal realizará, até um ano após a implantação do Plano de Carreiras disposto nesta Lei, improrrogavelmente, dimensionamento, do Quadro de Pessoal, considerando as necessidades institucionais, as inovações tecnológicas, a modernização dos processos de trabalho, no âmbito da Instituição, e outros quesitos que se fizerem necessários.

Parágrafo Único - Se, a partir do resultado do processo de dimensionamento, apurar-se necessidade de alteração no quantitativo da Lotação Global do Quadro de Pessoal, esta deverá ser proposta na forma do Artigo 24 desta Lei.

Art. 82 - O primeiro programa de Avaliação de Desempenho, bem como os Instrumentos de Avaliação Coletiva do Trabalho, deverão ser implementados, no máximo 12 (doze) meses após a implantação das novas Carreiras, na Prefeitura Municipal de PIEDADE DE PONTE NOVA.

Art. 83 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei, correrão por conta de dotações orçamentarias próprias previstas no Orçamento vigente e de créditos suplementares que se fizerem necessários, na forma da legislação federal.

Art. 84 - Até a implantação do REGIME JURÍDICO ÚNICO e ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS da Prefeitura Municipal de PIEDADE DE PONTE NOVA, as admissões no serviço público municipal far-se-ão segundo as disposições desta Lei.

Art. 85 - Os efeitos desta Lei se aplicam aos servidores inativos e aos pensionistas da clientela abrangida.

Art. 86 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, em absoluta consonância com o disposto na Lei de Diretrizes e Bases e Lei Orgânica Municipal, revogadas as disposições em contrário.

PIEDADE DE PONTE NOVA, 21 de janeiro de 1998.

Antonio Mayrink Bordoni
PREFEITO MUNICIPAL

1.º 1.º
Unanimidade
Sala das Sessões, 20 / 10 / 03 / 98
Presidente da Câmara

Digitalizado com CamScanner

ANEXO VIII
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DOS CARGOS EFETIVOS

CARGOS	DESCRIÇÃO
Agente Administrativo	Executar serviços administrativos de natureza básica, realizando recepção, reprografia, registros diversos, serviços gerais de datilografia e outras tarefas correlativas de apoio, para atender às necessidades burocráticas, desenvolvendo tarefas afins. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Agente Comunitário	Desenvolver atividades ligadas à saúde, na condição comunitária, auxiliando sempre que solicitada as auxiliares de saúde com respeito ao cargo, em todas as áreas quando solicitado ou determinado. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Assistente Administrativo	Supervisionar e executar atividades burocráticas de sua unidade examinando processos, controlando numerários, valores ou bens redigindo e revisando documentos, emitindo pareceres, consultando publicações oficiais e outros instrumentos, para garantir a perfeita operacionalização dos serviços. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Auxiliar Administrativo	Executar serviços administrativos genéricos e específicos, levando e classificando dados, analisando e conciliando documentos, realizando trabalhos de datilografia, cálculos, registros em geral e outros similares, para assegurar o apoio administrativo. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Auxiliar de Obras e Serviços	Realizar atividades básicas de execução, manutenção e recuperação de logradouros, bens públicos e máquinas, utilizando ferramentas e materiais apropriados, para auxiliar na edificação ou reforma de prédios e estradas, no conserto de máquinas. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Auxiliar de Saúde	Desenvolver atividades ligadas a saúde, incutindo hábitos de higiene, prevenindo doenças, assistindo e orientando servidores, alunos, pais e a comunidade, para assegurar o bem-estar dos munícipes. Colaborar na solução dos problemas de saúde no Município, indicando medidas e providências, promovendo atendimento ambulatorial e laboratorial. Atender ordens emanadas das chefias superiores.

Aprovada em 1º/09/98
Por

Digitalizado com CamScanner

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

CARGOS	DESCRIÇÃO
Auxiliar de Serviços Gerais	Executar tarefas internas e externas, entregando e recebendo Documentos, guardando volumes, controlando tráfego nas dependências do terminal rodoviário, informando e controlando ligações telefônicas, afim de atender às necessidades básicas das unidades, quanto à sua conservação, limpeza e manutenção. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Fiscal de Tributos	Fiscalizar obras particulares, conferindo dimensões, área de circulação e ventilação e outros itens do projeto aprovado, para certificar-se do cumprimento e da legislação pertinente e/ou outras providências. Executar fiscalização dos tributos, examinando e analisando os livros fiscais, fazendo auditoria, levantamentos dos estabelecimentos e autuando quando necessários, para viabilizar o processo de fiscalização da região, inclusive sanitária, insalubre e ecológica. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Maestro	Reger a banda local, administrando aulas e ensinamentos musicais aos seus componentes. Buscar a especialização e modernização dos padrões existentes. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Mecânico	Reparar e substituir peças desgastadas e/ou defeituosas, executando consertos em máquinas pesadas, compressoras e automóveis, visando obter melhor rendimento e prolongamento de sua vida útil. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Motorista	Dirigir veículos leves. transportando pessoas, máquinas,- materiais e/ou outras cargas de pequeno volume, observando o itinerário e as regras de trânsito, afim de atender às diversas unidades da Prefeitura. Dirigir os caminhões e ônibus utilizados nos serviços da Prefeitura, transportando cargas, observando locais de carga e descarga, horários e trajetos, afim de assessorar o andamento dos trabalhos. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Oficial de Obras e Serviços	Realizar atividades especializadas de execução manutenção e recuperação de logradouros, bens públicos e maquinarios, utilizando ferramentas e materiais apropriados, para auxiliar na edificação ou reforma de prédios e estradas, e no conserto de máquinas. Realizar àtividades afins e as que lhe forem determinadas ou solicitadas por seus superiores hierárquicos.

Zelar, observar
informar ao sup
rior sob as con
ções de uso e e
do do veículo

Aprovado em 1º/12/9
Manumissão 06
Salvador 30 - 90 - 98

Digitalizado com CamScanner

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA

PREFEITURA MUNICIPAL

Tudo pela Educação Ecológica

CARGOS	DESCRIÇÃO
Operador de Máquinas Pesadas	Realizar trabalhos de operação de retroescavadeira, trator de pneu e pá carregadeira executando serviços de saneamento, carregamento e descarregamento, e, operação de motoniveladora e trator de esteira, executando serviços de terraplenagem, visando atender às necessidades de execução de obras públicas. Atender ordens emanadas das chefias superiores. Zelar, observar e informar ao superior sob as condições de uso e estado de conservação em que se encontra o veículo.
Pedagogo	Supervisionar o processo ensino-aprendizado, efetuando levantamentos, planejamento, implementando e avaliando planos de cursos e programas, orientando o corpo docente e intercalando com os demais profissionais da área, afim de aprimorar o sistema educacional. Executar, ainda, todas as atividades correspondentes à sua formação profissional, quando necessário se fizer. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Professor	Executar atividades educacionais em pré-escolas e/ou em escolas de 1° à 4° séries do primeiro grau, planejando e ministrando aulas, acompanhando e avaliando os temas, os métodos e os alunos, afim de atender os objetivos pré-estabelecidos, bem como todas atividades correspondentes à sua respectiva formação profissional. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Servente	Executar atividades de apoio em escolas de demais órgãos municipais, efetuando limpezas nas dependências e instalações, auxiliando no preparo e distribuição de alimentos, colaborando na disciplina dos alunos e ralizando outros serviços de complexidade semelhante. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Técnico Nível Médio	Executar atividades correspondentes a sua respectiva formação técnica de nível médio, orientando a execução dos trabalhos, e desenvolvendo atividades de programação em sua área de atuação. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Técnico Nível Superior	Executar atividades correspondentes a sua função técnica, em qualquer área de ensino, orientando a execução dos trabalhos, e desenvolvendo atividades de programação em sua área de atuação. Atender ordens emanadas das chefias superiores.
Vigia	Exercer a guarda e inspeção diurna e/ou noturna nas dependências da Prefeitura, evitando roubos, entrada de pessoas estranhas, incêndios ou outras anormalidades, afim de preservar a integridade

Lei nº 179 ...

Sala das ... 30/03/98

Presidente da Câmara

Digitalizado com CamScanner

PREFEITURA MUNICIPAL DE PIEDADE DE PONTE NOVA
1997 - 2000

ANEXO VII
MALHA SALARIAL

GRUPO OCUPACIONAL	Alfabetizado					SALÁRIOS
CLASSES	A					
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	
PADRÕES	1					120,00
	2					122,40
	3					124,85
	4					127,34
	5	1				129,89
	6.	2				132,49
	7	3				135,14
	8	4				137,84
	9	5	1			140,60
	10	6	2			143,41
	11	7	3			146,28
	12	8	4			149,20
	13	9	5	1		152,19
	14	10	6	2		155,23
	15	11	7	3		158,33
	16	12	8	4		161,50
		13	9	5	1	164,73
		14	10	6	2	168,02
		15	11	7	3	171,39
		16	12	8	4	174,81
			13	9	5	178,31
			14	10	6	181,88
			15	11	7	185,52
			16	12	8	189,23
				13	9	191,12
				14	10	194,94
				15	11	198,84
				16	12	202,82
					13	206,87
					14	211,01
					15	215,23
					16	219,54

Aprovado em 1ª discussão
Por
Sala das Sessões 30/03/1998

Digitalizado com CamScanner

ANEXO VII
MALHA SALARIAL

GRUPO OCUPACIONAL	1º. Grau					SALÁRIOS
CLASSES	B					
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	
PADRÕES	1					174,81
	2					178,31
	3					181,88
	4					185,52
	5	1				189,23
	6	2				191,12
	7	3				194,94
	8	4				198,84
	9	5	1			202,82
	10	6	2			206,87
	11	7	3			211,01
	12	8	4			215,23
	13	9	5	1		219,54
	14	10	6	2		223,93
	15	11	7	3		228,41
	16	12	8	4		232,97
		13	9	5	1	237,63
		14	10	6	2	242,39
		15	11	7	3	247,23
		16	12	8	4	252,18
			13	9	5	257,22
			14	10	6	262,37
			15	11	7	267,61
			16	12	8	272,97
				13	9	278,42
				14	10	283,99
				15	11	289,67
				16	12	295,47
					13	301,38
					14	307,40
					15	313,55
					16	329,23

Aprovado em 17º
Por
Sala das Sessões 30/03 19 98

Digitalizado com CamScanner

112

ANEXO VII
MALHA SALARIAL

GRUPO OCUPACIONAL	2º. Grau					SALÁRIOS
CLASSES	C					
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	
PADRÕES	1					252,18
	2					257,22
	3					262,37
	4					267,61
	5	1				272,97
	6	2				278,42
	7	3				283,99
	8	4				289,67
	9	5	1			295,47
	10	6	2			301,38
	11	7	3			307,40
	12	8	4			313,55
	13	9	5	1		329,23
	14	10	6	2		335,81
	15	11	7	3		352,61
	16	12	8	4		359,66
		13	9	5	1	366,85
		14	10	6	2	374,19
		15	11	7	3	381,67
		16	12	8	4	389,31
			13	9	5	397,10
			14	10	6	405,04
			15	11	7	413,14
			16	12	8	421,40
				13	9	429,83
				14	10	438,43
				15	11	447,20
				16	12	456,14
					13	465,26
					14	474,57
					15	484,06
					16	493,74

Aprovado em 1º/12/98
Por Unanimidade
Sala das Sessões 30/03/98

Digitalizado com CamScanner

113

ANEXO VII
MALHA SALARIAL

GRUPO OCUPACIONAL	Superior					SALÁRIOS
CLASSES	D					
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	
PADRÕES	1					571,15
	2					578,50
	3					590,07
	4					601,87
	5	1				613,90
	6	2				626,18
	7	3				638,71
	8	4				651,48
	9	5	1			664,51
	10	6	2			677,80
	11	7	3			691,36
	12	8	4			705,18
	13	9	5	1		719,29
	14	10	6	2		733,67
	15	11	7	3		748,35
	16	12	8	4		763,31
		13	9	5	1	778,58
		14	10	6	2	794,15
		15	11	7	3	810,03
		16	12	8	4	826,23
			13	9	5	842,76
			14	10	6	859,61
			15	11	7	876,81
			16	12	8	894,34
				13	9	912,23
				14	10	930,47
				15	11	949,08
				16	12	977,56
					13	997,11
					14	1.017,05
					15	1.037,39
					16	1.058,14

30/03/98

Digitalizado com CamScanner

ANEXO
MALHA SALARIAL

Magistério

GRUPO OCUPACIONAL	2º. Grau					SALÁRIOS
CLASSES	C					
NÍVEIS	I	II	III	IV	V	
PADRÕES	1					215,23
	2					219,54
	3					223,93
	4	1				228,41
	5	2				232,97
	6	3				237,63
	7	4	1			242,39
	8	5	2			247,23
	9	6	3			252,18
	10	7	4	1		257,22
	11	8	5	2		262,37
	12	9	6	3		267,61
	13	10	7	4	1	272,97
	14	11	8	5	2	278,42
	15	12	9	6	3	283,99
	16	13	10	7	4	289,67
		14	11	8	5	295,47
		15	12	9	6	301,38
		16	13	10	7	307,40
			14	11	8	313,55
			15	12	9	329,23
			16	13	10	335,81
				14	11	352,61
				15	12	359,66
				16	13	366,85
					14	374,19
					15	381,67
					16	389,31

Sala das Sessões, 30/03/1988

Digitalizado com CamScanner

PREFEITURA MUNICIPAL DE PIEDADE DE PONTE NOVA

Tudo pela Educação Ecológica

1997 - 2000

CARGOS DE PROVIMENTO PARA CONCURSO Lei nº 715/98

Nome do Cargo	Escolaridade	Nº Questões	Nº Vagas	Carga Horária	Valor Vencimento	Taxa Inscrição
Auxiliar Administrativo	2º Grau	40	12	44	252,18	25,21
Motorista I	1º Grau Incomp.	40	04	44	174,81	17,48
Tratorista I	1º Grau Incomp.	40	01	44	174,81	17,48
Pedreiro de Obras e Serviços	1º Grau Incomp.	40	02	44	174,81	17,48
Mestre de Obras	1º Grau Incomp.	40	01	44	174,81	17,48
Aux. Tec. Contabilidade	2º Grau Técnico	50	04	44	252,18	25,21
Contador I	3º Grau	40	01	44	571,15	57,11
Auxiliar Serviços Gerais	Alfabetizado	20	20	44	120,00	12,00
Enfermeiro	3º Grau	40	01	40	571,15	57,11
Médico Pediatra	3º Grau	40	01	40	571,15	57,11
Médico Ginecologista	3º Grau	40	01	40	571,15	57,11
Médico Clínico Geral	3º Grau	40	02	40	571,15	57,11
Cirurgião Dentista	3º Grau	40	02	40	571,15	57,11
Professor QP-1	2º Grau Magist	50	20	22	215,23	21,52
Psicóloga	3º Grau	40	01	40	571,15	57,11
Aux. Administrativo	1º Grau	40	05	44	174,81	17,48
Técnico Enfermagem	1º Grau +Coren	50	01	44	174,81	17,48
Téc. Enfermagem	2ºGr.Téc+Coren	50	01	44	252,18	25,21
Assistente Social	3º. Grau	40	01	40	571,15	57,11

Publicado no Mural da Sala das Comissões em 30 / 03 / 98

Digitalizado com CamScanner

116

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1.º e 2.º [illegible]
Por unanimidade
Sala das Sessões 30 / 30 - 03 / 1988
Presidente da Câmara

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Simbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Oficial Administ	01	01	00	--	1480,75	Aposentado	AP	1480,75	01	00	3º Grau	44	SIM
Aux. Administ.	01	01	00	21	320,30	Manter denominação	N - 21	252,18	01	00	2º Grau Téc	44	SIM
Aux. Serv. Ger	02	02	00	01	131,81	Manter Denominação	N - 01	131,81	02	00	Alfa	44	SIM
Criar	00	00	00	00	00	Assistente Administ.	C I - 1	252,18	01	01	2º Grau	44	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Agente Administrativo	B I - 1	174,81	05	05	1º Grau	44	NÃO

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

ANEXO

GABINETE

Aprovado em 1ª e 2ª discussão
Por unanimidade
Sala das Sessões 7/ 10/ 97 a 98
Presidente da Câmara

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Denominação existente	Número de cargos: Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível	Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
Secret. Administ	01	00	00	00	533,98	Cfic. Administrativo	D - I	571.15	00	00	2º Grau	44	NAO
Criar						Assistente Adminis	C - I	252.18	00	00	2º Grau	44	NAO

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1.º e 2º Discussão
por Unanimidade
Sala das Sessões 30/12/02
Presidente da Câmara

ASSESSORIA ESPECIAL

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Atual	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Ser	00	00	00	00	00	Oficial Administ.	D I - 1	571,15	01	00	3º Grau	44	Não

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1ª discussão
Por unanimidade
Sala das Sessões 30 / 10 / 03 19 97
Presidente da Câmara

ASSISTÊNCIA SOCIAL

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor Em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Criar	00	00	00	00	00	Assist. Administ	C I - 1	252.18	01	01	2º Grau	44	Não
Assistente Social	05					Assist. Social I	D I - 1	571.15	01	01	3º Grau	44	Não

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 19/12/94 Unanimidade
Por
Sala das Sessões 20/05/94
Presidente da Câmara

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Aux. Administ.	01	01	00	18	276,80	Manter denominação	N - 18	276,80	01	00	2º Grau	44	SIM
Aux. de Enferm	02	01	01	10	188,49	Manter denominação	N - 10	188,49	02	00	1º Grau	44	SIM
Dentista	03	01	01	38	689,35	Manter denominação	N - 38	689,35	01	00	3º Grau	40	SIM
Médico	07	00	05	38	689,35	Manter denominação	N - 38	689,35	07	00	3º Grau	40	SIM
Criar	00	00	00	00	00	Enfermeiro	D I - 1	571,15	01	01	3º Grau	40	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Médico Pediatra	D I - 1	571,15	02	02	3º Grau	40	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Méd Ginecologia	D I - 1	571,15	01	01	3º Grau	40	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Méd Clín Geral	D I - 1	571,15	02	02	3º Grau	40	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Dentista	D I - 1	571,15	02	02	3º Grau	40	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Assistente Administ	C I - 1	252,18	01	01	2º Grau	44	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Aux. Enfermagem	B I - 1	174,81	01	01	1ºGr + corén	44	NÃO
Criar	00	00	00	00	00	Téc. Enfermagem	C I - 1	252,18	01	01	2ºGr Téc "	44	NÃO
Atend. Odontol	03	00	01	11	197,73	Manter Denominação	N - 11	197,73	03	00	2º Gr THD	44	SIM

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1.º e 2.º
Por unanimidade
Sala das Sessões 10/07/03 de 98
Presidente da Câmara

DEPARTAMENTO DE FAZENDA

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Encar. Patrulha	01	01	00	38	676,74	Manter denominação	N – 38	676,74	01	00	3º Grau	44	SIM
Digitador	04	00	02	30	466,58	Manter denominação	N – 30	466,58	04	00	2º Grau	44	SIM
Secretária	06	02	00	21	320,30	Manter denominação	N – 21	320,30	06	00	2º Grau	44	SIM
Datilógrafa	02	01	00	38	676,74	Manter denominação	N – 38	676,74	02	00	3º Grau	44	SIM
Aux. Cozinha	05	01	00	19	289,67	Manter denominação	N – 19	289,67	05	00	2º Grau Tec	44	SIM
Outro	03	00	00	00	00	Técnico Digração	CI – 1	252,19	02	00	2º Grau	44	SIM
Outro	00	00	00	00	00	Assistente Administrativo	CI – 1	252,19	04	04	2º Grau	44	NÃO
Outro	00	00	00	00	00	Aux. Contabilidade I	CI – 1	252,19	04	04	2º Grau Tec	44	NÃO
Outro	00	00	00	00	00	Contador I	DI – 1	571,15	01	01	3º Grau	44	NÃO

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova

Prefeitura Municipal

Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1.ª e 2.ª [illegible]

Por unanimidade

Sala das Sessões, 20 / 07 / 03 de 98

Presidente [illegible]

ANEXO ...

DEPARTAMENTO DE INFRA – ESTRUTURA E TRANSPORTE

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos			Nível	Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso										
Motorista	12	08	00	15	238,57	Manter denominação	N - 15	238,57	12	00	1º Grau.	44	SIM
Tratorista	03	01	00	15	238,57	Manter denominação	N - 15	238,57	02	00	1º grau	44	SIM
Jardineiro	02	01	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	02	00	1º Grau.	44	SIM
Eletricista	02	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	02	00	1º Grau.	44	SIM
Pintor	03	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	03	00	1º Grau.	44	SIM
Pedreiro	15	05	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	15	00	1º Grau	44	SIM
Armador	05	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	05	00	1º Grau.	44	SIM
Calceteiro	06	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	06	00	1º Grau	44	SIM
Marceneiro	01	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	01	00	1º Grau	44	SIM
Lanterneiro	01	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	01	00	1º Grau	44	SIM
Téc. Agrícola	01	00	01	11	197,73	Manter denominação	CI - 1	252,13	01	00	2º Grau Téc.	44	SIM
Cnar	00	00	00	00	00	Motorista I	BI - 1	174,81	04	04	1º Grau Inc.	44	NAO
Cnar	00	00	00	00	00	Tratorista I	BI - 1	174,81	01	01	1º Grau Inc.	44	NÃO
Cnar	00	00	00	00	00	Of. Obr. Serviços	BI - 1	174,81	15	02	1º Grau Inc.	44	NÃO
Encar de Obras	00	00	01	14	228,02	Mestre de Obras	CI - 1	252,13	01	01	1º Grau Inc	44	NÃO
Mecânico	01	00	00	14	228,02	Manter denominação	N - 14	228,02	01	00	1º Grau	44	SIM
Operário Braçal	30	23	00	01	131,81	Manter denominação	N - 01	131,81	30	00	Alfabetizado	44	SIM
Cnar	00	00	00	00	00	Aux. Obr. Serviços	AI - 1	120,00	07	00	Alfabetizado	44	NAO
Cnar	00	00	00	00	00	Assist. Administ.	CI - 1	252,13	02	02	2º Grau	44	NAO

Digitalizado com CamScanner

123

Municipio de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1ª e 2ª discussão por unanimidade
Por ...
Sala das Sessões, aos 30 / 03 / 98
Presidente da Câmara

DEPARTAMENTO DE ECOLOGIA, MEIO AMBIENTE E AGRICULTURA

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos				Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível									
Criar	00	00	00	00	00	Assist. Administ	C I - 1	252,18	01	01	2º Grau	44	Não

Digitalizado com CamScanner

Município de Piedade de Ponte Nova
Prefeitura Municipal
Tudo pela Educação Ecológica

Aprovado em 1ª e 2ª discussão por unanimidade
Sala das Sessões, 30-10-03-2008
Presidente da Câmara

DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, CULTURA, LAZER E TURISMO

MALHA SALARIAL 02

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO POR CONCURSO

Situação Existente	Número de cargos			Nível	Vencimento Mês	Situação Proposta	Símbolo Vencim.	Valor em real	Nº de Cargos	Nº de vagas para conc.	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal	Extinguir Com vacância
	Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso										
Auxiliar Admin	04	04	00	19	289,97	Manter denominação	N - 19	289,97	04	00	2º Grau	44	SIM
Criar	00	00	00	00	00	Assistente Administra	C I - 1	252,18	02	02	2º Grau	44	NÃO
Psicólogo	01	00	01	38	689,35	Manter denominação	N - 38	689,35	01	00	3º Grau	44	SIM
Criar	00	00	00	00	00	Psicólogo I	D I - 1	571,15	01	00	3º Grau	40	NÃO
Adm. Esc QP1	01	00	00	24	346,98	Manter denominação	N - 24	346,98	01	00	2º Grau	44	SIM
Adm. Esc QS1	01	00	00	17	263,61	Manter denominação	N - 17	263,61	01	00	2º Grau	44	SIM
Sup. Escol QP2	01	00	00	33	540,41	Manter denominação	N - 33	540,41	01	00	3º Grau	44	SIM
Sup. Escol QS2	01	00	00	26	383,56	Manter denominação	N - 26	383,56	01	00	2º Grau	44	SIM
Aux. Assist. Soc	10	00	00	08	170,03	Manter denominação	N - 08	170,03	01	00	1º Grau	44	SIM
Servente Escolar	18	13	07	01	131,81	Manter denominação	N - 01	131,81	18	00	Alfabetizado	44	SIM
Servical	20	05	03	01	131,81	Manter denominação	N - 01	131,81	18	00	Alfabetizado	44	SIM
Criar	00	00	00	00	00	Aux. Serv. Gerais	A I - 1	120,00	20	20	Alfabetizado	44	SIM
Chefe Aux. Soc	01	00	00	10	188,49	Manter denominação	N - 10	188,49	01	00	1º Grau	44	NÃO
Mestre Banda	01	01	00	16	229,22	Maestro	C I - 1	252,18	01	00	2º Grau	44	SIM
Secretário	04	00	00	10	188,49	Manter denominação	N - 10	188,49	04	00	1º Grau	44	NÃO
Auxiliar Bibliot	02	01	00	10	188,49	Manter denominação	N - 10	188,49	02	00	1º Grau	44	SIM
Prof 2ºGr e IIA	10	00	00		4,33 ha	Manter denominação		4,33 ha	10	00	2º Grau Mag	44	SIM
Prof 2ºGr e IIB	10	04	00		332,96	Manter denominação		332,96	10	00	3º Grau Mag		SIM
Prof 2ºGr e IIC	10	02	00		501,90	Manter denominação		501,90	10	00	3º Grau Mag		SIM
Prof 1ºGr QP1	29	09	10	01	212,22	Manter denominação	CI-1-M2	215,23	29	20	2º Grau Mag	22	SIM
Prof 1ºGr QP2	04	00	00	01	225,39	Manter denominação	N - 01	225,39	04	00	2º Grau Mag	22	NÃO
Prof QS 1	03	00	00	01	138,38	Manter denominação	N - 01	138,38	03	00	2º Grau Mag	22	SIM
Prof QS 2	03	00	00	01	151,58	Manter denominação	N - 01	151,58	03	00	2º Grau Mag	22	SIM
Monitor Futebol	01	00	00	13	217,48	Manter denominação	N - 13	217,48	01	00	2º Grau Mag	22	SIM
Cozinheiro	02	00	00	01	131,81	Manter denominação	N - 01	131,81	02	00	Alfabetizado	44	SIM

Digitalizado com CamScanner

125

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

ANEXO

SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRA-ESTRUTURA E TRANSPORTE

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TODO SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA A ESTE RETORNARÁ SE FINDAR O COMISSIONAMENTO. OS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, SÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DO PREFEITO MUNICIPAL. A CHEFIA DO EXECUTIVO MUNICIPAL, PARA AQUILATAR E PREENCHER CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, DEVERÁ, PREFERENCIALMENTE RECRUTAR OS OCUPANTES DENTRE OS SERVIDORES EFETIVOS DO MUNICÍPIO.

Número de cargos				Vencimento	Situação	Símbolo	Valor	Nº de	Nº de vagas	Escolaridade	Carga	Grat. Função
Agrupados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível	Mês	Proposta	Vencim.	em real até	Cargos	Em comissão	Mínima	Horária Semanal	Até 100 % Critério Prefeito
00	00	00	00	00	Coordenador Departamento	DAS	571,15	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	34	308,05	Supervisor de Serviços de Transportes	CC	253,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	34	308,05	Supervisor Depósito Material Obras Estradas e Limpeza	CC	253,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	34	00	Supervisor Depósito Distribuição Obras Portuárias	CC	253,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	00	00	Chefe Divisão de Setor de Equipamento	DAS	174,81	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal
de Piedade

Digitalizado com CamScanner

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

ANEXO

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TODO SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARA SE FINDAR O COMISSIONAMENTO. OS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, SÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DO PREFEITO MUNICIPAL. A CHEFIA DO EXECUTIVO MUNICIPAL, PARA AQUILATAR E PREENCHER CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, DEVERÁ, PREFERENCIALMENTE RECRUTAR OS OCUPANTES DENTRE OS SERVIDORES EFETIVOS DO MUNICÍPIO.

Número de cargos				Vencimento	Situação	Símbolo	Valor	Nº de	Nº de vagas	Escolaridade	Carga	Grat. Função
Aprovados	Por Concurso	Sem Concurso	Nível	Mês	Proposta	Vencim.	em real até	Cargos	Em comissão	Máxima	Horária Semanal	Até 100 % Critério Prefeito
00	00	00	00	00	Coordenador Departamento	DAS-1	571,15	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	00	00	Supervisor Serviço Pessoal e Rhumanos	DAS-1	252,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	00	00	Supervisor Seção Material Compras e Licitação	DAS-1	252,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	00	00	Supervisor Seção Patrimônio Almox. E Abastec.	DAS-1	252,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	
00	00	00	00	00	Supervisor Seção Fiscalização e Comunicação	DAS-1	252,18	01	01	1º Grau	Ded. Exclusiva	

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal
de Piedade de Ponte Nova

Digitalizado com CamScanner

MUNICÍPIO DE PIEDADE DE PONTE NOVA
PREFEITURA MUNICIPAL
Tudo pela Educação Ecológica
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TODO SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARÁ SE FINDAR O COMISSIONAMENTO. OS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, SÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DO PREFEITO MUNICIPAL. A CHEFIA DO EXECUTIVO MUNICIPAL, PARA AQUILATAR E PREENCHER CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, DEVERÁ, PREFERENCIALMENTE RECRUTAR OS OCUPANTES DENTRE OS SERVIDORES EFETIVOS DO MUNICÍPIO.

DENOMINAÇÃO	Nº CARGOS	FORMA RECRUTAMENTO	VENC.	F / G % CRITÉRIO
1º ESCALÃO				
ASSESSORIA ESPECIAL	01	AMPLO	571,15	
ASSESSOR	01	AMPLO	571,15	
ASSESSORIA JURIDICA	01	AMPLO	571,15	
COORDENADOR DE DEPARTAMENTO	07	AMPLO	568,08	
SUPERVISÃO DE SERVIÇO	09	AMPLO	568,08	
DIRETORIA DE UNIDADE ESCOLAR	02	AMPLO	568,08	
ASSESSORIA NIVEL SUPERIOR				
2º ESCALAO				
VICE-DIRETORIA DE UNIDADE ESCOLAR	01	AMPLO	520,63	
3º ESCALÃO				
MOTORISTA DE GABINETE	01	AMPLO	252,18	
4º ESCALÃO				
COORDENADOR DE SEÇÃO	10	AMPLO	174,81	
5º ESCALÃO				
COORDENADOR DE SETOR	05	AMPLO	120,00	

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal

316

Digitalizado com CamScanner

127-A

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

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO
SUBSIDIADO PELO GOVERNO FEDERAL

"Programa de Saúde da Família – PSF"

Livre Admissão e Exoneração pela Chefia do Executivo Municipal.

Cargos de provimento em Comissão serão PREENCHIDOS EM CARÁTER TEMPORÁRIO de acordo com o Programa de Saúde da Família,
Deliberações do CIBE.

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO VENCIMENTO	Nº CARGOS	FORMA RECRUTAMENTO
ecial P. S. F.	Programa Saúde Família	Subsidiado Governo Federal "PSF"	16 (Dois grupos)	Amplo ou Limitado
os de Provimento sidiado	Médico Técnico Nível Superior – PSF	Especial 40 horas	02	Amplo ou Limitado
os de Provimento sidiado	Enfermeiro Técnico Nível Superior – PSF	Especial 40 horas	02	Amplo ou Limitado
os de Provimento sidiado	Agente Comunitário	Especial 40 horas	10	Amplo ou Limitado

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal
Ponte Nova - MG

Digitalizado com CamScanner

127-B

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

ANEXO I – A

CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Livre Admissão e Exoneração pela Chefia do Executivo e Legislativo Municipal, sem dedicação exclusiva.

rgos de provimento em Comissão de livre admissão e demissão serão, preferencialmente, preenchidos por servidores ocupantes de cargos de carreira, para ção e incentivo ao seu melhor desempenho e produtividade. Os detentores de cargos de provimento por concurso, recrutado, para cargos em Comissão, serão a estes reintegrados quando findo o comissionamento

CLASSES E NIVEIS	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO VENCIMENTO	Nº CARGOS	FORMA RECRUTAMENTO	VENCIMENTO Mínimo	F/G % Critério Administração
	1º ESCALÃO					
	ASSESSORIA IFC. NIV. SUP.					
CPC - D	Medico	D.I	07	AMPLO	571,15	
CPC - D	Odontologo	D.I	03	AMPLO	571,15	
CPC - D	Psicologo	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Pedagogo	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Engenheiro	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Assistente Social	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Enfermeiro	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Bioquimico	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Biologo	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Fonoaudiologo	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Nutricionista	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Contador I	D.I	01	AMPLO	571,15	
CPC - D	Assessor Técnico	D.I	02	AMPLO	571,15	

OK

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal
de Piedade de Ponte Nova - MG
C.P.F. 292.872.816-72

Digitalizado com CamScanner

124. c

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

ANEXO I - A

CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Livre Admissão e Exoneração pela Chefia do Executivo Municipal.

argos de provimento em Comissão de livre admissão e demissão pelo Prefeito serão, preferencialmente, preenchidos por servidores ocupantes de cargos de a, para valorização e incentivo ao seu melhor desempenho e produtividade. Os detentores de cargos de provimento por concurso, recrutados para cargos em Comissão, serão a estes reintegrados quando findo o comissionamento.

CLASSES E NÍVEIS	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO VENCIMENTO	Nº CARGOS	FORMA RECRUTAMENTO	VENCIMENTO ATÉ	F./G. % Critério Administração
	1º ESCALÃO					
	ASSESSORIA TEC. NÍV. MÉDIO					
CPC - C	Tecnico em Contabilidade	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Técnico em Raio X	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Técnico em Edificação	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Técnico em Enfermagem	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Tecnico Agrícola	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Tecnico em Informática	C -1	01	AMPLO	252,18	
CPC - C	Técnico Orgão Munic. Educação	C -1	01	AMPLO	252,18	

DOMINGOS JOSÉ VIEIRA
Presidente da Câmara Municipal
de Piedade de Ponte Nova - MG
CPF 092 979 816

Digitalizado com CamScanner