



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

1

**- DISPÕE SOBRE DIRETRIZES PARA O
SISTEMA DE CARREIRAS**

01/2001



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

Projeto de Lei n.º 04 de 06 de Janeiro de 2001.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1.º - Esta Lei estabelece as diretrizes e dispõe sobre o “Sistema de Carreiras” do quadro de pessoal, reestrutura os cargos e as carreiras dos Servidores Públicos Municipais, fixando normas para sua implantação.

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

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

II - Cargo Público de Provedimento 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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

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

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

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

II - Piso e Teto, únicos na Carreira.

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

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

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

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

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

SEÇÃO II

DO INGRESSO

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

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

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

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

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

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

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

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

I - Progressão Funcional;

II - Progressão por Titulação Profissional;

III - Progressão por Mérito Profissional.

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

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

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

SUBSEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

SUBSEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

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

Parágrafo Único - Os Planos de Carreiras estabelecerão formas e critérios específicos para a avaliação do desempenho que afetará o mérito profissional, em consonância com a Subseção IV da Seção IV deste Capítulo.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

SEÇÃO IV

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

SUBSEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

I - Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos;

II - Programa de Capacitação

III - Programa de Avaliação de Desempenho

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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

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

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

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

SUBSEÇÃO IV

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

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

I - do órgão responsável pela administração das Carreiras;

II - dos coletivos de trabalho;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

III - das condições de trabalho; e

IV - dos servidores do coletivo de trabalho.

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

I - instrumento de readequação do planejamento das ações;

II - elementos para avaliação sistemática da política de Recursos Humanos;

III - subsídios para o desempenho gerencial da instituição;

IV - identificação da relação entre o desempenho e a qualidade de vida;

V - elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

VI - avaliação da qualidade dos processos de trabalho da instituição; e

VII - indicadores necessários à progressão por mérito profissional.

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

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

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

I - participação ativa de todos os integrantes do coletivo de trabalho;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

II - participação organizada dos usuários do órgão avaliado;

III - o caráter público, democrático e pluralista no que diz respeito ao papel da Instituição.

CAPÍTULO IV

DO QUADRO DE PESSOAL

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

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

SEÇÃO I

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

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

I - GABINETE DO PREFEITO



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

II - ASSESSORIAS

III - SECRETARIAS

IV - SERVIÇOS

V - SEÇÕES

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

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

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

CAPÍTULO V

DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS DOS PLANOS DE CARREIRAS, ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E SEU ORGANOGRAMA

Art. 31 - No prazo máximo de noventa dias, contados a partir da publicação desta Lei, deverão ser implantados, em separado, por lei aprovada pela Câmara Municipal e sancionada pelo Poder Executivo Municipal, os Planos de Carreiras dos Servidores Públicos Municipais e da Secretaria Municipal de Educação, bem como a Estrutura Organizacional e Organograma.

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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

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

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

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

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

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

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

IV - A valorização da capacitação profissional e da experiência.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 - Os Planos de Carreiras serão instituídos pelas normas estabelecidas nesta Lei e implantados através de Decreto do Poder Executivo, observadas as disposições legais de proteção do trabalho, com respaldo por Lei Municipal, nos termos do Art. 31 do Capítulo V da presente Lei, do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Estatuto do



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

Magistério, em consonância absoluta com o que rege as Emendas Constitucionais n^{os} 19 e 20 de 04/06/98 e 15/12/98, respectivamente.

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

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

Art. 40 - Ocorrendo, quando da realização de Concursos Públicos, a existência de servidores estáveis (art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) cujo vencimento e vantagens adquiridas sejam superiores ao vencimento previsto para o cargo a ser concursado, e, a inscrição do candidato, se der para a mesma função ou cargo, fica resguardado no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos o "direito adquirido", correspondente à diferença de vencimentos, se existir, na condição de "vantagem pessoal", sobre ela incidindo aumentos de vencimentos ou salários autorizados por lei.

Art. 41 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 42 - Revogam-se as disposições em contrário.



Guadalupe Antônio Cardozo
Guadalupe Antônio Cardozo
PREFEITO MUNICIPAL



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

1

**- DISPÕE SOBRE O PLANO DE
CARREIRAS, CARGOS E
VENCIMENTOS DO QUADRO DE
PESSOAL DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE RIO ESPERA, MG**

01/2001



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 05 DE 06 DE Junho DE 2001.

Lei municipal 1720/01

Dispõe sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Rio Espera, autorizado pela Lei de Diretrizes e Bases, Lei Orgânica do Município, art. 37, 38 e 39, e art. 19 das Disposições Constitucionais Transitórias, bem como a Emenda Constitucional n.º 19 de 05.06.1998 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 reestruturação dos seus cargos e das carreiras dos Servidores Públicos Municipais, dispendo 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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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 que acompanha a presente Lei;

§ 2.º - Os cargos de provimento efetivo, dispostos em Carreira, são as constantes do Anexo que acompanha a presente Lei;

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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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 36 (trinta e seis) 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 03 (três) 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 três 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.

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

§ 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;

a) Chefe de Gabinete;

b) Procurador;

c) Assessoria Especial de Assuntos Políticos;

d) Secretário;

e) Coordenador de Serviço;

f) Diretor de Unidade Escolar;

g) Coordenador de Seção;

h) Assistente;

i) Coordenador de Setor;

j) Motorista de Gabinete.

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 05 (cinco) Classes da Carreira dos Servidores Públicos Municipais são definidas de acordo com a habilitação mínima para cada uma (Anexo apenso) na seguinte forma:

I - para a Classe A, alfabetizado e/ou 1º Grau Incompleto demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

II - para a Classe B, Primeiro Grau completo 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, Curso Técnico completo de nível de Segundo Grau; Segundo Grau Profissionalizante e/ou demais critérios de hierarquização definidos na descrição de cargos;

V - para a Classe E, graduação em Curso Superior.

VI - 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 impliquem 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.

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 em apenso .



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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 ou emancipado;

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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

Parágrafo Único: Incorpora-se ao 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-offício”, 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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA

PREFEITURA MUNICIPAL

União para o Progresso

§ 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 - Recondição 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 Escolaridade, 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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

- 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 2% (cinco por cento);

II - A posição relativa entre o conjunto de 16 (dezesesseis) Padrões de Vencimento de cada Nível de Capacitação em relação a outro, e por sua vez Classe a Classe é a descrita no Anexo em apenso 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 do referido anexo 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 citado nesta 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 02 (dois) anos, de igual percentual mediante resultado satisfatório em nova Avaliação de Desempenho definida neste Lei.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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 da malha salarial que engloba servidores administrativos e do magistério.

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;

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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

§ 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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

SEÇÃO V

DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 48 - O servidor efetivo designado para as funções gratificadas, além do vencimento de seu cargo efetivo, fará jus a gratificação percentual calculada sobre sua remuneração base, determinante da sua produtividade e responsabilidade do cargo, levando-se em conta a natureza e a complexidade da função que está desempenhado, o percentual de 1% (um por cento) até 100% (cem por cento).

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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

- 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.

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 Rio Espera 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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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;
- 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.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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.

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 e 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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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

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 ou ao regime existente à época.

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% (cinquenta por cento) de Servidores Públicos Municipais, por eles escolhidos, e 50% (cinquenta 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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

- II - fazer recenseamento (cadastramento);
- 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 dos Secretários Municipais, ouvida a Assessoria Jurídica e com autorização expressa do Prefeito Municipal.

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

CAPÍTULO X

**DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS, ESTÁVEIS,
NÃO CONCURSADOS**

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

Paritária deverá proceder ao levantamento detalhado 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:

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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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.

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 da malha salarial.

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 XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

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



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

§ 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.

§ 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 nesta 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 definirá 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;



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

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 da malha salarial nesta 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.

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 Rio Espera.

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

Art. 84 - Fica resguardado o Direito Adquirido aos atuais ocupantes dos cargos de confiança, em comissão, ocupados por servidores já concursados, efetivos ou estáveis, aplicando-se o determinado na Emenda Constitucional de 05/06/98.

Art. 85 - Os cargos mencionados no art. 84 serão extintos com a Vacância



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

Art. 86 – Fazem parte integrante da presente Lei os anexos que *á* acompanham a mesma assim referidos.

ANEXOS:

- I. Organograma
- II. Resumo dos Cargos de Provimento **em Comissão**
- III. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** do Gabinete e Assessoria;
- IV. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Procuradoria;
- V. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Administração e Planejamento;
- VI. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Saúde;
- VII. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Infra Estrutura e Transportes;
- VIII. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Fazenda;
- IX. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Meio Ambiente
- X. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria de Assistência Social
- XI. Correlação de Cargos de Provimento **em Comissão** da Secretaria Educação, Cultura, Esporte Lazer e Turismo;
- XII. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** do Gabinete e Assessoria;
- XIII. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Procuradoria;
- XIV. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Administração e Planejamento;
- XV. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Saúde;
- XVI. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Infra Estrutura e Transportes;
- XVII. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Fazenda;
- XVIII. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Meio Ambiente;
- XIX. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria de Assistência Social;
- XX. Correlação de Cargos de Provimento **Efetivo** da Secretaria Educação, Cultura, Esporte Lazer e Turismo;
- XXI. Tabela de vencimentos de cargos em comissão;
- XXII. Cargos em extinção;
- XXIII. Cargos a serem extintos com a vacância;
- XXIV. Malha Salarial descritiva da base vencimentos projetados para 35 (trinta e cinco) anos;*
- XXV. Descrição sumária dos cargos efetivos

* A malha salarial do magistério encontra-se impressa no Estatuto PCCV do Magistério.

Art. 87 - Os efeitos desta Lei se aplicam aos servidores inativos e aos pensionistas da clientela abrangida.



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

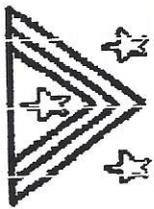
Art. 88 - O servidor que ocupe cargo cujo vencimento seja superior ao contido na faixa-salarial inicial de cada cargo, e que se inscreva para concurso no cargo ou função que detenha no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Rio Espera, terá a diferença entre o valor do nível inicial e seu vencimento em vantagens atuais, mantido, como vantagem individual, caso obtenha aprovação e classificação no concurso a que se inscrever.

Parágrafo Único - Os servidores da Prefeitura Municipal de Rio Espera, estáveis à data da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, de outubro de 1988, se reprovados em concurso público, serão enquadrados e mantidos em quadro paralelo, com extinção pela vacância.

Art. 89 - 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.

Rio Espera, 06 de Setembro de 2001.

Guadalupe Antônio Cardozo
Dr. Guadalupe Antônio Cardozo
PREFEITO MUNICIPAL



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA

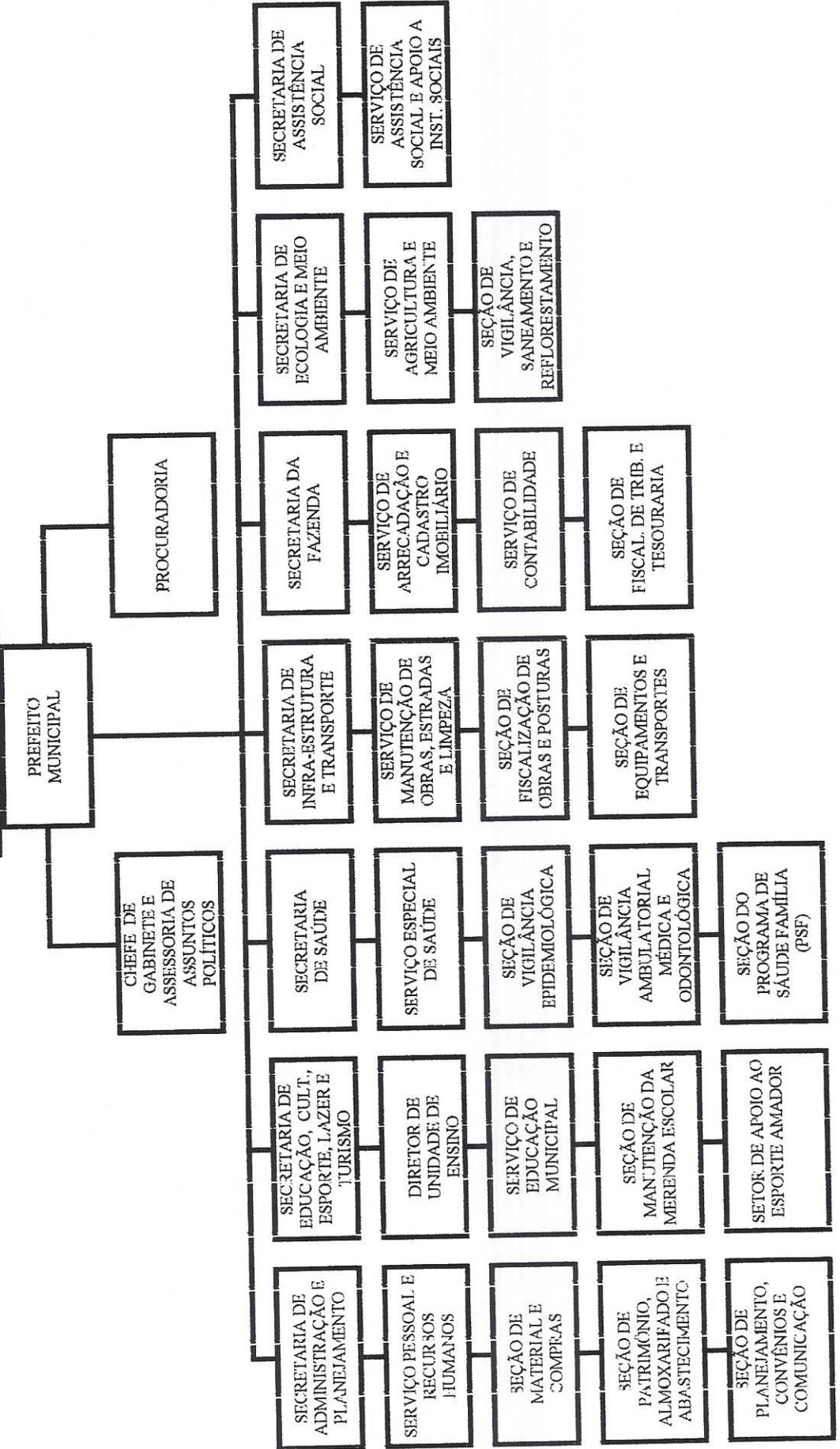
PREFEITURA MUNICIPAL

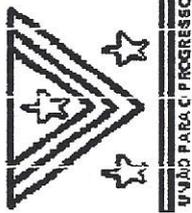
União para o Progresso

UNIÃO PARA O PROGRESSO

ANEXO I

ORGANOGRAMA





MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO II

CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Livre Admissão e Exoneração pela Chefia do Executivo Municipal.

Os cargos de provimento em Comissão de livre admissão e demissão pelo Prefeito serão, preferencialmente, preenchidos por servidores ocupantes de cargos de carreira, 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.

CPC	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO VENCIMENTO CLASSES/NIVEIS	Nº CARGOS	FORMA RECRUTAMENTO	VENCIMENTO
	1º ESCALÃO				
CPC-E	Procuradoria	E-I	01	Ampla	1.500,00
CPC-E	Chefe de Gabinete	E-I	01	Ampla	800,00
CPC-E	Secretário Municipal	E-I	07	Ampla	800,00
	2º ESCALÃO				
CPC-D	Coordenadoria de Serviço	D-I	09	Ampla/Limitado	700,00
CPC-D	Diretoria de Unidade de Ensino	D-I	01	Ampla/Limitado	700,00
CPC-D	Assessoria Especial de Assuntos Políticos	D-I	01	Ampla	700,00
	3º ESCALÃO				
CPC-C	Coordenadoria de Seção	C-I	09	Limitado	400,00
CPC-C	Assistente	C-I	03	Ampla	400,00
CPC-C	Diretor de Educação Municipal	C-I	01	Ampla/Limitado	400,00
	4º ESCALÃO				
CPC-E	Coordenadoria de Setor	B-I	01	Limitado	300,00
	5º ESCALÃO				
CPC-E	Motorista de Gabinete	A-I	01	Ampla	290,00



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO III

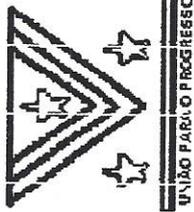
GABINETE E ASSESSORIA ESPECIAL

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 FINDER 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.

ORD	Situação Funcional EXISTENTE	Número de Cargos	Vencimento mês	Situação Funcional PROPOSTA	Classe /Nível	Valor em Real	Número de Cargos	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal
01	Cl.efe de Gabinete	01	600,00	Coordenador de Gabinete do Prefeito	E-I	800,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
02	Assessor de Assuntos Políticos	01	270,00	Assessor Especial de Assuntos Políticos	D-I	700,00	01	Livre	Dedicação exclusiva
03	CRIAR	-	-	Assistente	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva

Impelizerl Assessoria e Consultoria S/C Ltda.
Av. Raja Gabaglia, 1011 salas 109/110 Luxemburgo Belo Horizonte - MG cep: 30.380-090
Tel: (031) 292-0402 Telefax: (031) 292-5130 Celular: (031) 972-2506 / (031) 981-8384



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO IV

PROCURADORIA

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TODOSERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARÁ SE FINDER 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.

ORID	Situação Funcional EXISTENTE	Número de Cargos	Vencimento mês	Situação Funcional PROPOSTA	Classe /Nível	Valor em Real	Número de Cargos	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal
01	Assessor Jurídico	01	900,00	Procurador	E-1	1.500,00	01	3º Grau	Dedicação exclusiva
02	CRIAR	-	-	Assistente	C-1	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva

Impelizerli Assessoria e Consultoria S/C Ltda.
Av. Raja Gabaglia, 1011 salas 109/110 Luxemburgo Belo Horizonte - MG cep: 30.380-090
Tel: (031) 292-0402 Telefax: (031) 292-5130 Celular: (031) 972-2506 / (031) 981-8384



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO V

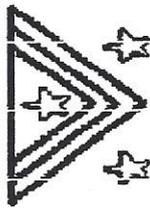
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TUDO SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARÁ SE FINDER 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.

ORD	Situação Funcional EXISTENTE	Número de Cargos	Vencimento mês	Situação Funcional PROPOSTA	Classe /Nível	Valor em Real	Número de Cargos	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal
01	Chefe Departamento Administração	01	570,00	Secretário Administração e Planejamento	E-I	800,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
02	Chefe Setor Pessoal	01	370,00	Coordenador Serviço Pessoal e Recursos Humanos	D-I	700,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
03	Chefe Setor Almot. e Patrimônio	01	300,00	Coord. Seção Patrimônio Almot. e Abastecimento	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
04	CRIAR	-	-	Coord Seção Licitação e Compras	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
05	CRIAR	-	-	Coordenador Seção Planej. Convênios e Comunicação	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva

Impelizzieri Assessoria e Consultoria S/C Ltda.
 Av. Raja Gabaglia, 1011 salas 109/110 Luxemburgo Belo Horizonte - MG cep: 30.380-090
 Tel: (031) 292-0402 Telefax: (031) 292-5130 Celular: (031) 972-2506 / (031) 981-8384



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO VI

SECRETARIA DE SAÚDE - CENTRO DE SAÚDE

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

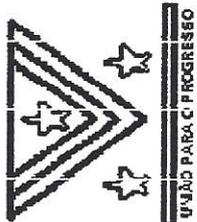
TUDO SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARÁ SE FINDER O COMISSIONAMENTO. OS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, SÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DO PREFEITO MUNICIPAL. A CHEFIA DO EXECUTIVO MUNICIPAL, PARA **AQUILATAR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

ORIGEM	Situação Funcional EXISTENTE	Número de Cargos	Vencimento mês	Situação Funcional PROPOSTA	Classe /Nível	Valor em Real	Número de Cargos	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal
01	Chefe Deptº Saúde	01	560,00	Secretário de Saúde	E-I	800,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
02	Médico	01	5.000,00	EXTINGUIR*			02	3º Grau	Dedicação exclusiva
03	Chefe de Enfermagem	01	400,00	EXTINGUIR*			01	2º Grau	Dedicação exclusiva
04	Odontólogo	03	960,00	EXTINGUIR*			03	3º Grau	Dedicação exclusiva
05	CRIAR	-	-	Coord. Serv. Especial Saúde	D-J	700,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
06	CRIAR	-	-	Coord. Seção Vigilância Sanitária Epidemiológica	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
07	CRIAR	-	-	Coord. Seção Progr. Saúde Família	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
08	CRIAR	-	-	Coord. Seção Vig. Sanit. Ambulat. Médico-Odont.	C-I	400,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva

* Extintos em cumprimento da Emenda Constitucional nº19 de 05/06/98

Impelizerl Assessoria e Consultoria S/C Ltda.

Av. Raja Gabaglia, 1011 salas 109/110 Luxemburgo Belo Horizonte - MG cep: 30.380-090
Tel: (031) 292-0402 Telefax: (031) 292-5130 Celular: (031) 972-2506 / (031) 981-8384



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO VI - A

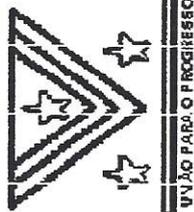
**QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO
SUBSIDIADO PELO GOVERNO FEDERAL**

“Programa de Saúde da Família – PSF”

Livre Admissão e Exoneração pela Chefia do Executivo Municipal.

Os 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
Especial P. S. F.	Programa Saúde Família	Subsidiado Governo Federal “PSF”	16 (Dois grupos)	Ampla ou Limitada
Cargos de Provimento Subsidiado	Médico Técnico Nível Superior – PSF	Especial 40 horas	02	Ampla ou Limitada
Cargos de Provimento Subsidiado	Enfermeiro Técnico Nível Superior – PSF	Especial 40 horas	02	Ampla ou Limitada
Cargos de Provimento Subsidiado	Agente Comunitário	Especial 40 horas	10	Ampla ou Limitada



MUNICÍPIO DE RIO ESPERA
PREFEITURA MUNICIPAL
União para o Progresso

ANEXO VII

SECRETARIA DE INFRA-ESTRUTURA
EX-DEPARTAMENTO DE OBRAS E URBANISMO

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

TODOSERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, QUE SEJA DETENTOR DE CARGO DE PROVIMENTO DE CARREIRA, A ESTE RETORNARÁ SE FINDER 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.

ORD	Situação Funcional EXISTENTE	Número de Cargos	Vencimento mês	Situação Funcional PROPOSTA	Classe /Nível	Valor em Real	Número de Cargos	Escolaridade Mínima	Carga Horária Semanal
01	Ch. Depto. Obras e U.b.	01	560,00	Secretário Infra-Estrutura e Transportes	E-I	800,00	01	Livre	Dedicação exclusiva
02	Ch. Setor Almoz. Patrim.	01	352,80	Coord. Serv. Manut. Obras Estradas Limpeza	D-I	700,00	01	2º Grau	Dedicação exclusiva
03	CRIAR	-	-	Coord. Seção Fiscalização Obras Posturas	C-I	400,00	01	1º Grau	Dedicação exclusiva
04	CRIAR	-	-	Coord. Seção Equip. e Transp.	C-I	400,00	01	1º Grau	Dedicação exclusiva

Impelizerli Assessoria e Consultoria S/C Ltda.
 Av. Reja Gabaglia, 1011 salas 109/110 Luxemburgo Belo Horizonte - MG cep: 30.380-090
 Tel: (031) 292-0402 Telefax: (031) 292-5130 Celular: (031) 972-2506 / (031) 981-8384