



**ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO**

Projeto de Lei Nº 095/2006

"Institui no âmbito do Município de Massapê do Piauí o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Poder Executivo e dá outras providências".

A Câmara Municipal de Massapê do Piauí, Estado do Piauí, decreta:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

SANCIONADA
Nesta data 06/12/06
[Assinatura]
Prefeito Municipal

Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Poder Executivo do Município de Massapê do Piauí, instituído por esta lei, visa orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente a esta Lei o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do município de Massapê do Piauí – Lei nº 069/2003, de 29 de setembro de 2003.

Art. 2º Para os efeitos desta lei são adotadas as seguintes definições:

- I- cargo: é um conjunto de funções e responsabilidades, criado por lei, com denominação própria, em número certo e salário nominal;
- II- classe: identifica o nível de habilidades e competências dentro do cargo;
- III- referência: identifica e posiciona o nível de desenvolvimento na carreira por conhecimento;
- IV- vencimento básico do servidor: é o valor constante no nível de vencimento onde se encontra posicionado o servidor;
- V- níveis de vencimentos: referem-se aos códigos que correspondem ao vencimento básico na tabela de vencimentos;
- VI- carreira: é a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por meio de ascensão funcional orientada pelas necessidades institucionais.
- VII- promoção: é a ascensão de classe, referência ou nível de vencimento dentro do cargo; e,

[Assinatura]
Secretário

[Assinatura]
Procurador
Fiscal do Município
de Massapê do Piauí
02/12/2006

[Assinatura]



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

VIII- função: é o conjunto de atribuições cometidas a ocupante de cargo público.

Art. 3º O Quadro de Cargos está subdividido da seguinte forma:

- I- cargos efetivos, providos mediante concurso público; e,
- II- cargos em comissão, providos mediante livre escolha do Chefe do Poder Executivo ou de autoridade por ele designada.

TÍTULO II
DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 4º Este título define o Quadro de Cargos Efetivos, sua estrutura, carreiras funcionais, normas de implantação e demais disposições pertinentes.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA

Art. 5º Os cargos de provimento efetivo estão organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, conforme Anexos I a III, nos seguintes grupos de carreiras:

- I- Grupo de Carreiras de Gestão: composto de cargos cujas atribuições possuem características operacionais, administrativas, técnicas ou científicas;
- II- Grupo de Carreiras de Serviços Essenciais: composto de cargos cujas atribuições destinam-se à promoção da saúde e do ensino municipais; e,
- III- Grupo de Carreiras de Estado: composto de cargos cujas atribuições abrangem essencialmente a defesa jurídica dos interesses do Município, o exercício do poder de polícia, das atividades de auditoria interna ou tributária e das atividades de planejamento, elaboração, coordenação, acompanhamento, assessoramento, pesquisa e execução de programas relativos à área de economia.

Parágrafo único. Os cargos são constituídos por classes, funções, referências e níveis que visam valorizar as habilidades, as competências, o conhecimento, o desempenho e os resultados dos respectivos ocupantes.

(10) =



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO III
DAS CARREIRAS

SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º As possibilidades de carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em carreira por conhecimento, carreira por competências e habilidades e carreira por merecimento, conforme segue:

- I- carreira por conhecimento: é o conjunto de referências na tabela de vencimentos, que visa incentivar o aperfeiçoamento profissional;
- II- carreira por competências e habilidades: é o conjunto de classes de um mesmo cargo, com a função de valorizar as competências e habilidades individuais; e,
- III- carreira por merecimento: é o conjunto de níveis na tabela de vencimentos que visa incentivar a melhoria do desempenho e dos resultados individuais e coletivos.

Art. 7º As promoções ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições especificados para a carreira, ficando a participação no processo de promoção condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos básicos:

- I- ter cumprido o estágio probatório;
- II- estar, há no mínimo um ano, em pleno exercício das funções respectivas do cargo;
- III- possuir o nível de escolaridade básico exigido para o cargo;
- IV- não estar licenciado ou afastado do cargo, com ou sem remuneração;
- V- não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período superior a um ano, nos últimos três anos; e,
- VI- não ter apresentado falta injustificada ao serviço nos últimos três anos.

Parágrafo único. As situações dispostas nos incisos II, IV e V deste artigo não serão condicionantes aos processos de promoção quando ocorrerem por força de:

- I- designação à função de confiança;
- II- nomeação ao exercício de cargo comissionado do Município;
- III- exercício de mandato classista ou político;
- IV- licença-gestante;
- V- licença-prêmio; e,
- VI- convênio, nos termos da legislação vigente, que tenha sido devidamente aprovado.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO NA CARREIRA POR CONHECIMENTO

Art. 8º A promoção na carreira por conhecimento é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá no mês de novembro de cada ano.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

- I- não ter atingido a última referência da carreira por conhecimento;
- II- ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional nas últimas três avaliações;
- III- possuir tempo de efetivo exercício no cargo de, no mínimo, cinco, dez, quinze e vinte anos para ascensão às referências "II", "III", "IV" e "V", respectivamente; e,
- IV- ter alcançado cem pontos, a cada referência da carreira obtida mediante a apresentação, durante todo o mês de agosto de cada ano, de certificados e diplomas de cursos e eventos de capacitação e aperfeiçoamento.

§ 2º Os cursos e eventos deverão apresentar compatibilidade direta com as funções do cargo e serão pontuados conforme segue:

- I- ensino médio: 40 pontos;
- II- curso de educação profissional: 40 pontos;
- III- curso sequencial de educação superior: 50 pontos;
- IV- curso de graduação de educação superior: 100 pontos;
- V- curso de especialização: 100 pontos;
- VI- curso de mestrado: 150 pontos;
- VII- curso de doutorado: 200 pontos;
- VIII- eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária inferior a 20 horas: 0,25 ponto por hora; e,
- IX- eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 20 horas: 0,50 ponto por hora.

§ 3º Não serão pontuados os cursos exigidos como requisito para ingresso no cargo, excetuados os de pós-graduação.

§ 4º A pontuação definida nos incisos VIII e IX do § 2º deste artigo será atribuída apenas aos eventos de capacitação e aperfeiçoamento realizados a partir da admissão do servidor no serviço público municipal e poderá ser utilizada, na obtenção da pontuação exigida no inciso IV do §1º:

- I- de forma complementar à pontuação dos incisos I a VII do § 2º; e,
- II- como pontuação total, em até duas promoções.

§ 5º A pontuação que exceder à mínima estabelecida no inciso IV do §1º, obtida de acordo com os incisos I a VII, será mantida em registro funcional e poderá ser utilizada no processo de promoção subsequente.

§ 6º Aos cursos que não apresentarem compatibilidade direta com as funções do cargo será atribuído 50% da pontuação respectiva definida no §2º.

§ 7º Fica vedada a contagem da pontuação de um mesmo curso e evento em mais de uma promoção.

§ 8º As carreiras do magistério possuem referências transitórias destinadas aos seus atuais integrantes que não possuem os requisitos mínimos à função estabelecidos nesta lei.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

§ 8º As carreiras do magistério possuem referências transitórias destinadas aos seus atuais integrantes que não possuem os requisitos mínimos à função estabelecidos nesta lei.

§ 9º A passagem de referência transitória à referência inicial da carreira será de forma automática, imediatamente após a comprovação do preenchimento dos requisitos mínimos para a função.

§ 10. Os cursos constantes do § 2º deste Artigo, incisos I a VII, devem ser ofertados por instituições reconhecidas pelo MEC, e aqueles constantes dos incisos VIII e IX serão pontuados mediante a apresentação de certificados emitidos por instituições devidamente constituídas.

SEÇÃO III

DA PROMOÇÃO POR COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

Art. 9º A carreira por competências e habilidades ocorrerá mediante processo de promoção à classe superior do cargo, de acordo com as necessidades institucionais.

§ 1º O quantitativo das vagas destinadas ao processo de promoção será estabelecido por decreto do Executivo, para cada função, no prazo mínimo de sessenta dias antes da abertura do processo de promoção.

§ 2º A promoção de que trata este artigo será efetivada no primeiro semestre de cada ano às funções para as quais houver abertura de vagas.

§ 3º A coordenação será realizada por servidores indicados:

I- pelo Órgão de Gestão de Políticas de Pessoal da administração direta.

§ 4º O Executivo deverá abrir novas vagas para as classes superiores das carreiras, quando verificada a necessidade, em prazo não superior a cinco anos, visando não anular o incentivo ao desenvolvimento profissional e o atendimento às necessidades administrativas.

§ 5º Poderá ocorrer alteração de função na mesma classe desde que observada a devida classificação no processo de promoção ou por iniciativa do Executivo quando da extinção da vaga na função de origem.

§ 6º A participação no processo de promoção de que trata este artigo está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no artigo 7º e aos seguintes requisitos específicos:

I- ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima no sistema de avaliação funcional nas últimas três avaliações; e,

II- ter preenchido os requisitos da função em que ocorrerá a promoção, conforme edital.

§ 7º A abertura do processo de promoção por competências e habilidades será divulgada por meio de comunicado no Jornal Oficial do Município, na Internet e no Quadro de Editais de Documentos Oficiais.

Art. 10. O processo de promoção consistirá na realização de testes teóricos e práticos compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento e de avaliação do histórico funcional e dos cursos.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º O somatório dos testes será de duzentos pontos, sendo eliminado aquele que não atingir, no respectivo teste, a metade da pontuação possível ou a pontuação média dos demais participantes, considerada a menor delas.

§ 2º O Executivo poderá estabelecer, no ato de abertura do processo de promoção, o limite de, no mínimo, três vezes o número de vagas para participação no teste prático entre os classificados no teste teórico.

§ 3º O histórico funcional e os cursos serão pontuados até o limite de cem pontos, considerados os seguintes fatores:

- I- curso de educação profissional ou curso de graduação de educação superior compatíveis com o cargo: 40 pontos;
- II- curso sequencial de educação superior compatível com o cargo ou curso de graduação de educação superior não-compatível diretamente com o cargo: 20 pontos;
- III- curso de pós-graduação compatível com o cargo: 20 pontos;
- IV- eventos de capacitação e aperfeiçoamento diversos, compatíveis com o cargo: 0,1 ponto por hora nos certificados de participação e 0,2 ponto por hora nos certificados de docência; e,
- V- tempo de atuação na área à qual se destina a função: 2,0 pontos por ano, até o limite de 20 pontos.

§ 4º O Executivo designará comissão examinadora que terá a incumbência de analisar e atribuir os pontos ao histórico funcional e aos cursos.

§ 5º Serão adotados como critérios de desempate, nesta ordem, os seguintes fatores:

- I- melhor índice de desempenho funcional comparado à média obtida pela respectiva equipe no sistema de avaliação funcional;
- II- melhor pontuação na prova prática; e,
- III- maior tempo de exercício no cargo.

§ 6º Será realizada perícia médica para verificar a aptidão física e mental ao exercício da nova função.

§ 7º A não-aprovação na perícia médica resultará a desclassificação no processo de promoção.

§ 8º Aos incisos I a V do § 3º deste artigo serão aplicados os preceitos do § 10 do artigo 8º.

Art. 11. A promoção ocorrerá somente nas classes, funções e quantidades estabelecidas no edital de abertura do processo de promoção, vedada a abertura de novas vagas no mesmo processo.

§ 1º Dentro do prazo de um ano poderá ser promovido outro servidor, observada a respectiva ordem de classificação, caso ocorra vacância de função provida no mesmo processo.

§ 2º A colocação na tabela de vencimento da nova classe será realizada na referência e no nível correspondentes ao da classe anterior.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

SEÇÃO IV
DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art. 12. A promoção na carreira por merecimento será concedida de acordo com o resultado da avaliação funcional, sempre no mês de agosto de cada ano.

§ 1º O total de níveis salariais da promoção anual obedecerá à seguinte ordem de pontuação:

- I- quatro níveis aos que obtiverem as melhores pontuações;
- II- três níveis aos que obtiveram boa pontuação, mas insuficiente para se enquadrar no inciso anterior;
- III- dois níveis aos que obtiveram boa pontuação, mas insuficiente para se enquadrar no inciso anterior;
- IV- um nível aos demais que obtiverem pontuação superior à pontuação mínima, mas insuficiente para se enquadrar nos incisos anteriores; e,
- V- nenhum nível aos que não atingirem a pontuação mínima exigida de acordo com regulamento próprio.

§ 2º O disposto no inciso I do parágrafo anterior contemplará, no mínimo, vinte por cento do total de avaliados, conforme regulamentação.

§ 3º O servidor incurso no inciso V do parágrafo 1º deverá participar de programas internos de capacitação e remoção, entre outros, de acordo com a respectiva insuficiência de desempenho.

§ 4º A promoção por merecimento está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos nos incisos I e II do artigo 7º e aos seguintes requisitos específicos:

- I- não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, que, no ano de avaliação, tenham somado mais de 180 dias;
- II- não ter atingido o último nível da referência em que estiver colocado;
- III- não ter apresentado falta injustificada ao serviço no ano da avaliação; e,
- IV- não ter sido aposentado antes do primeiro dia do mês de concessão.

§ 5º As exceções definidas no parágrafo único do artigo 7º serão igualmente aplicadas ao inciso I do parágrafo anterior.

§ 6º Para as exceções de que tratam os incisos II a VI do parágrafo único do artigo 7º, será considerada a última pontuação obtida em processo de avaliação funcional, aplicando-lhes a mesma variação da média da respectiva equipe.

§ 7º Não sendo possível a efetivação do disposto no parágrafo anterior, será concedida a pontuação média da respectiva equipe ou a concessão direta da quantidade de níveis prevista no inciso II do § 1º deste artigo, quando esta for mais vantajosa ao servidor.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO IV
DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 13. Os ocupantes de cargos efetivos que tenham adquirido estabilidade poderão exercer funções de confiança institucional mediante designação.

§ 1º Far-se-ão necessários, para os efeitos deste artigo:

- I- a compatibilidade da função, com a natureza do respectivo cargo;
- II- o preenchimento dos requisitos da função em que ocorrerá a designação; e,
- III- a obtenção da melhor votação em processo de eleição direta e secreta, conforme regulamento próprio, quando se tratar de direção de unidade de ensino.

§ 2º A designação para o exercício de função de confiança será efetivada mediante ato próprio do executivo.

§ 3º O Executivo estabelecerá, em regulamento específico, as atribuições, os requisitos, os procedimentos, os prazos e os critérios adicionais para designação e dispensa, de servidores, do exercício de funções de confiança.

Art. 14. As funções de confiança compreendem gestão e assessoramento, conforme segue:

- I- assessoramento técnico-administrativo;
- II- direção intermediária, subordinada diretamente ao titular do órgão;
- III- gerenciamento de unidade administrativa, vinculado diretamente à direção intermediária;
- IV- coordenação de unidade administrativa ou de saúde, vinculada diretamente à direção intermediária ou ao gerenciamento de unidade administrativa;
- V- coordenação de equipe, programa ou projeto; e,
- VI- direção de unidade de ensino.

§ 1º As funções de confiança serão preenchidas em conformidade com a estrutura dos órgãos, unidades, serviços e projetos institucionais, de acordo com a legislação ou a regulamentação específica.

§ 2º Será designada direção auxiliar, cujo ocupante será indicado pelo Executivo, para as unidades de ensino que funcionem em três turnos, sendo um deles noturno, ou tenham mais de quatrocentos alunos matriculados.

§ 3º O ocupante de função de confiança fará jus à gratificação correspondente constante do Anexo III, que não será objeto de incorporação, deduzindo-se os valores incorporados, integral ou parcialmente, referentes a gratificações de igual natureza.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO

Art. 15. O provimento dos cargos públicos vagos dar-se-á mediante a realização de Concurso Público de provas ou de provas e títulos, que visará à seleção dos candidatos adequados ao exercício das atribuições do respectivo cargo.

§ 1º O provimento no cargo e na classe observará a colocação no respectivo nível e referência inicial da tabela permanente, de acordo com o Anexo I desta lei.

§ 2º O concurso público será realizado para atendimento das necessidades administrativas quando da impossibilidade da aplicação de outras medidas mais econômicas ou da promoção ou do remanejamento interno de servidores previstos em lei.

Art. 16. É vedada, a partir da data de publicação desta lei, a realização de concurso público para o provimento de cargos transitórios identificados no Anexo III, os quais serão extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Ficam mantidas as descrições das funções dos cargos transitórios de acordo com os cargos equivalentes anteriores a esta lei.

Art. 17. Para preenchimento dos cargos vagos de provimento efetivo serão rigorosamente observados:

- I- os requisitos mínimos constantes da descrição de cargos e funções;
- II- os requisitos adicionais estabelecidos nos respectivos editais de concurso; e,
- III- os requisitos constitucionais.

Parágrafo único. Não havendo a observância do disposto neste artigo, o ato de nomeação será considerado nulo de pleno direito e não gerará obrigação de espécie alguma para o Município nem direito para o beneficiário, mas acarretará responsabilidade a quem lhe der causa.

CAPÍTULO VI
DA LOTAÇÃO

Art. 18. A lotação de cargos e funções nos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo será estabelecida por portaria da autoridade da área de recursos humanos, observadas as respectivas necessidades.

§ 1º O desempenho das atividades do cargo deverá ocorrer somente no respectivo órgão de lotação, exceto quando da realização de serviços conjuntos com outros órgãos.

§ 2º Atendidos sempre a conveniência e o interesse público, poderá ocorrer transferência de lotação, temporária ou permanente, conforme regulamentação específica.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO VII
DOS VENCIMENTOS

Art. 19. Os vencimentos mensais estão estabelecidos em moeda corrente oficial, por cargo, classe, referência e nível de vencimento especificados nas tabelas constantes do Anexo I.

Parágrafo único. Os reajustes a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos por legislação municipal, observada a política de remuneração definida nesta lei, assim como o seu escalonamento e os respectivos interstícios de níveis.

Art. 20. Fica instituído o Adicional de Desempenho de Atividade Exclusiva de Estado – ADAE, devido mensalmente aos ocupantes de cargos do grupo de Carreira de Estado, extensivo aos que exerçam atividades com elas correlacionadas no Legislativo Municipal, no valor correspondente a 100% dos vencimentos do servidor.

§ 1º O adicional instituído por este artigo será extensivo aos ocupantes dos cargos de:

- I- Técnico de Saúde Pública, na função de Assistência de Fiscalização Sanitária, no valor correspondente a 40% dos vencimentos;
- II- Técnico de Gestão Pública, no valor correspondente a 40% dos vencimentos, nas funções de Assistência:
 - a) em Auditoria Interna;
 - b) em Execução de Atividades Fiscais e Tributárias.

§ 2º Os servidores de que trata este artigo farão jus à referida gratificação desde que se insiram nas regras de lei específica, de acordo com o artigo 37.

Art. 21. Será concedido adicional por responsabilidade técnica aos ocupantes do cargo de gestor de engenharia e arquitetura, correspondente a:

- I. 35% do vencimento para os servidores ocupantes da classe A; e,
- II. 75% para os servidores ocupantes da classe B.

§ 1º Aos ocupantes da classe B do referido cargo caberão todas as prerrogativas do Código de Ética previsto no artigo 44 desta lei.

Art. 22. Os adicionais previstos nos artigos 20 e 21 contemplarão somente aqueles que estiverem desempenhando suas atividades próprias nos órgãos da Administração Direta ou Autárquica ou Fundacional do Poder Executivo do Município.

§ 1º Os adicionais serão incorporados integralmente aos proventos de aposentadoria e pensão após os cinco anos de contribuição previdenciária de que trata o parágrafo anterior e proporcionalmente aos que se aposentarem antes do tempo citado.

§ 2º Em caso de eventual supressão dos adicionais, a média dos últimos três pagamentos será considerada para fins de composição do vencimento do servidor, como complemento salarial, a título de vantagem pessoal.

(B)



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO VIII
DAS JORNADAS DE TRABALHO

Art. 23. A jornada de trabalho semanal será:

- I- de 96 a 144 horas, em regime de plantão de doze e/ou seis horas, para as funções do cargo de Promotor Plantonista de Saúde Pública; e,
- II- de quarenta horas, para as demais carreiras.

§ 1º Atendendo a situações preexistentes à data desta lei, poderão ser adotadas jornadas diversas da estabelecida à função, observada a proporcionalidade do vencimento, mediante manifestação expressa do respectivo servidor.

§ 2º Fica vedada a realização de jornada de trabalho em desacordo com o estabelecido nesta lei, cabendo aos órgãos de gestão de pessoal zelar pelo cumprimento deste dispositivo notificando as autoridades competentes em caso de eventual descumprimento.

Art. 24. O ocupante de função de confiança terá jornada de trabalho flexível, não- superior à de seu cargo efetivo, que poderá ser acompanhada e controlada pela autoridade a que estiver subordinado:

- I- mediante relatório mensal que sintetize as atividades realizadas e ateste a assiduidade ao serviço a que está vinculado; ou,
- II- mediante formulário de controle de frequência que registre o cumprimento da jornada.

§ 1º Excetua-se do disposto no caput deste artigo o ocupante de função de direção escolar, que terá jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

§ 2º Ao integrante da carreira do magistério que tiver jornada de trabalho inferior à estabelecida no parágrafo anterior será concedida complementação de vencimento, em código específico, proporcional ao acréscimo da jornada.

§ 3º Fica facultada à Administração Municipal a adoção de jornada de trabalho superior à do cargo efetivo do servidor quando designado às funções de confiança previstas nos incisos I e II do artigo 14, até o limite de quarenta horas, observado o disposto no parágrafo anterior.

CAPÍTULO IX
DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 25. O Executivo Municipal deverá, mediante ato próprio, criar sistema de avaliação funcional periódica composto preferencialmente de fatores objetivos, conforme regulamento específico.

§ 1º As avaliações, que realizadas em períodos de doze meses, poderão ser aplicadas em mais de uma etapa.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º A avaliação funcional deverá orientar as políticas de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, conforme segue:

- I- promoções nas carreiras;
- II- designações para funções de confiança;
- III- sistema de benefícios e vantagens;
- IV- sistema de capacitação e aperfeiçoamento;
- V- sistema de remoção de órgão de lotação ou local de trabalho;
- VI- processos disciplinares; e,
- VII- processos de demissão por insuficiência de desempenho.

§ 3º O disposto no inciso VII do parágrafo anterior obedecerá aos preceitos estabelecidos em lei complementar à Constituição Federal.

CAPÍTULO X
DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 26. O Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e desenvolvimento dos ocupantes de cargos efetivos, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras criados por esta lei e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos.

Parágrafo único. Para a consecução dos objetivos deste artigo o Executivo deverá direcionar, no mínimo, meio por cento do orçamento anual.

Art. 27. Os cursos e palestras, de caráter objetivo e prático, serão ministrados:

- I- sempre que possível, pela Administração Direta e Indireta do Poder Executivo com a utilização de integrantes do quadro de pessoal do Município;
- II- mediante contratação de serviços com entidades e ou profissionais especializados; e,
- III- mediante o encaminhamento de pessoal a instituições especializadas sediadas ou não no Município.

Art. 28. As direções e chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de capacitação e desenvolvimento:

- I- identificando e emitindo parecer, na análise dos resultados do plano de metas de seu órgão e nos instrumentos de avaliação funcional, sobre quem deve participar dos programas de treinamento e sobre as respectivas carências a serem supridas;
- II- facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos não causem prejuízo ao funcionamento regular dos serviços;
- III- desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento; e,
- IV- submetendo-se aos programas de treinamento adequados às suas atribuições.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO XI
DAS NORMAS DE IMPLANTAÇÃO

Art. 29. Os cargos de provimento efetivo anteriores à vigência desta lei serão transformados conforme quadro de equivalência constante no Anexo II.

Art. 30. A colocação no nível de vencimento da tabela do novo cargo, classe e referência dar-se-á pela equivalência de vencimento ou no nível superior mais próximo, considerando o valor do vencimento básico do servidor no mês da implantação.

§ 1º Se o vencimento for superior ao do último nível da respectiva referência, a parcela correspondente a este será colocada na tabela e a diferença será paga como complementação salarial, a título de vantagem pessoal.

§ 2º A parcela de vencimento não-disposta na tabela, nos termos do parágrafo anterior, constará de ato competente e receberá a incidência de todos os reajustes aplicados à tabela de vencimentos assim como dos aumentos relativos às promoções nas carreiras por conhecimento e por competências e habilidades.

§ 3º As tabelas transitórias constantes do Anexo I destinam-se à nova disposição dos vencimentos dos admitidos antes da vigência deste Plano, observada a equivalência de cargos e classes no Anexo II desta lei.

Art. 31. Os atos de equivalência de cargos serão baixados sob a forma de listas nominais, mediante decreto.

§ 1º Aquele que julgar ter sido sua nova disposição feita em desacordo com as normas desta lei, poderá no prazo de sessenta dias, contados da data da publicação do respectivo ato, peticionar sua revisão em requerimento devidamente fundamentado.

§ 2º A Secretaria de Administração e Planejamento designará comissão que analisará e decidirá sobre os recursos apresentados no prazo de trinta dias, contados do protocolo do pedido.

§ 4º O Executivo encaminhará projeto de lei para atualização do quadro quantitativo de cargos, em face do disposto no parágrafo anterior, no prazo de trinta dias, contados da decisão sobre o recurso.

§ 5º Não sendo acatado o pedido de revisão de disposição, poderá ser apresentado recurso a instância superior, nos termos do Estatuto do Regime Jurídico Único, observado o mesmo prazo previsto no parágrafo 1º.

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 32. O Executivo emitirá todos os atos administrativos necessários à implementação deste Plano, conforme segue:



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

- I- disposição nos cargos, classes, funções, referências e níveis, conforme os artigos 29 a 30, no prazo de trinta dias;
- II- distribuição das vagas nas funções de cada cargo, conforme disposto no artigo 5º, no prazo de trinta dias;
- III- lotação dos cargos e funções, conforme artigo 18, no prazo trinta dias;
- IV- instituição de sistema de avaliação funcional, conforme disposto no artigo 25, no prazo de seis meses; e,
- V- instituição de sistema de capacitação e desenvolvimento, conforme disposto no artigo 26, no prazo de seis meses.

Art. 33. Durante os dezoito primeiros meses de vigência desta lei, para situações preexistentes:

- I- a pontuação mínima prevista no art. 10, §1º, será considerada somente na média geral de todas as etapas previstas no processo de promoção desde que a pontuação obtida em cada teste não seja igual a zero; e,
- II- a pontuação e o limite previsto no inciso V, §3º, do art. 10 serão considerados em dobro.

Art. 34. Será realizada imediata recolocação:

- I- na "Classe B" da respectiva carreira, na função cuja área de atuação seja correlata, exclusivamente a servidor integrante da carreira de técnico de gestão pública, admitido antes da vigência desta lei, cujo requisito de ingresso será o ensino médio completo, conforme edital de abertura do respectivo concurso público; e,

Parágrafo Único: Na nova disposição prevista no deste artigo ficarão mantidos o nível e a referência resultantes da disposição realizada nos termos dos artigos 29 e 30.

Art. 35. O Executivo, no prazo de sessenta dias contados da publicação desta lei, deverá divulgar o Plano de Preenchimento das Funções de cada cargo mediante processo de promoção e de acordo com as necessidades administrativas.

§ 1º As necessidades administrativas de que trata o *caput* deste artigo serão levantadas por comissão de servidores efetivos, garantida a participação de representante do sindicato da categoria.

§ 2º O Plano deverá contemplar o preenchimento gradativo das funções identificadas no levantamento previsto no parágrafo anterior, no prazo de quatro anos.

§ 3º O quantitativo de vagas a cada função e o percentual a ser preenchido anualmente poderão ser ajustados após o primeiro processo de promoção, observado o disposto nos parágrafos 1º e 2º.

Art. 36. Aos servidores que tiverem redução de vencimentos após o enquadramento de cargos e vencimentos anterior a esta lei, a diferença será concedida em código de vencimento específico, a título de antecipação de reposição de salarial resultante de perdas inflacionárias.

Parágrafo único. O reajuste previsto neste artigo será aplicado às respectivas tabelas de vencimentos.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 37. O Executivo deverá elaborar código de ética e prerrogativas aos integrantes das carreiras de Estado, que deverá integrar o Estatuto do Regime Jurídico dos Servidores Municipais, e encaminhá-lo para aprovação do legislativo no prazo de sessenta dias, contados da publicação desta lei.

§ 1º O código de que trata o *caput* deste artigo será extensivo, na proporção das atribuições e responsabilidades desenvolvidas, aos servidores ocupantes de cargos de carreiras diversas que estejam em efetivo exercício de funções relacionadas direta e imediatamente àquelas inerentes aos cargos das carreiras de Estado, como trata o artigo 20 desta lei.

§ 2º Até que a lei o regule, receberão esse benefício os servidores que estejam enquadrados nos cargos mencionados neste art.20.

Art. 38. Fica o Executivo autorizado a instituir gratificação de produtividade aos servidores das áreas de fiscalização, de gestão e desenvolvimento de políticas de recursos humanos e área de licitação.

Art. 39. Aos ocupantes de função de direção escolar com jornada de trabalho de quarenta horas semanais que tenham sido designados antes da publicação desta lei, desde que não ocorra interrupção no exercício da função.

Art. 40. O Executivo deverá manter em consonância com a presente Lei no que couber, o Plano de Carreira para o Magistério instituído pela Lei municipal nº 017/98, e com observância do disposto na Lei Federal nº 9.394/96 de 20 de dezembro de 1.996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, notadamente no que se refere à formação dos profissionais da educação e de acordo com a legislação vigente.

Art. 41. O servidor de órgão de outra esfera de governo cujos serviços foram assumidos por este Município e cuja remuneração seja paga pelo órgão de origem poderá exercer de função de confiança nos termos dos artigos 13 e 14 desta lei.

Parágrafo único. O Executivo divulgará, no primeiro trimestre de cada ano, mediante portaria, todos os serviços contemplados nos termos deste artigo.

Art. 42. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta lei será revisto no prazo de três anos da sua vigência.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, o Executivo designará comissão de servidores efetivos, garantida a participação do sindicato da categoria.

Art. 43. Fica instituído o Incentivo de Atividades Médica (IAM), devido mensalmente aos ocupantes do cargo de Médico da Autarquia Municipal de Saúde no valor correspondente a 25% dos vencimentos do servidor.

Art. 44. Fica instituída para efeitos dos adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividade Penosa, devido mensalmente aos servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, no valor correspondente a 10% do vencimento básico do servidor.

Art. 45. A tabela de vencimento sofrerá reajuste anualmente, em conformidade com reajuste do salário mínimo do país.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

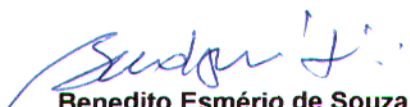
Art. 46. As particularidades não enquadradas nesta Lei, ficarão a cargo do ato emanado pelo Executivo.

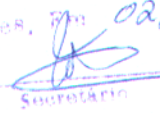
Art. 47. São partes integrantes desta lei os Anexos a seguir relacionados:

- I- Anexo I - Tabelas de Vencimentos, Subsídios e Gratificações;
- II- Anexo II - Quadro de Equivalências para Transposição;
- III- Anexo III - Relação de Cargos Transitórios.

Art. 48. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Massapê do Piauí, 20 de novembro de 2006.


Benedito Esmério de Souza
Prefeito Municipal

aprovado em 1ª Votação
Discutido Por Armasimilson
Sala das Sessões, em 02/12/2006

Secretário



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

Projeto Lei nº /2006

TABELA 1: AGENTE DE GESTÃO PÚBLICA - CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	350,00	385,00	423,50	465,85	512,45
2	352,20	387,42	426,16	468,78	515,66

TABELA 2: AGENTE DE GESTÃO PÚBLICA - CLASSE B

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	385,00	423,50	465,85	512,45	563,70
2	387,42	426,16	468,77	515,65	567,20

TABELA 3: AGENTE DE GESTÃO PÚBLICA - CLASSE C

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	405,27	445,80	490,76	539,40	593,35

TABELA 4: TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA - CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	367,60	404,36	444,80	489,26	538,20

TABELA 5: TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA - CLASSE B

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	404,36	444,80	489,28	538,20	592,02



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

TABELA 6: GESTORES, CARREIRA DE ESTADO

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	700,00	770,00	847,00	931,70	1.024,90

TABELA 7: PROMOTORES DE SAÚDE – CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	900,00	990,00	1.089,00	1.197,90	1.317,69

TABELA 8: PROMOTORES DE SAÚDE – CLASSE B

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	1.100,00	1.210,00	1.331,00	1.416,10	1.610,51

TABELA 9: PROMOTORES DE SAÚDE – CLASSE C

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	1.100,00	1.210,00	1.331,00	1.416,00	1.610,51

TABELA 10: GESTOR SOCIAL

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	700,00	770,00	847,00	931,70	1.610,51

TABELA 11: PROMOTOR PLANTONISTA DE SAÚDE PÚBLICA

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	500,00	550,00	605,00	665,00	732,05

TABELA 12: AGENTE DE SAÚDE PÚBLICA - CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	350,00	385,00	423,50	465,85	512,45



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II QUADRO DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS, CLASSES, FUNÇÕES						
Cargos Anteriores			Cargos Atuais Equivalentes			
Título	Referência	Título	Classe	Função	Referência	Tabela
Auxiliar de Serviços Urbanos (Garis)	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Auxiliar de serviços Diversos	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Lavador de Veículos	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Bombeiro	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Cozinheiro(a)	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Lavadeira	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Fiscal de Ônibus	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Vigia	-	Agente de Gestão Pública	A	A1	I	1
Borracheiro	-	Agente de Gestão Pública	B	B1	I	2
Copeira	-	Agente de Gestão Pública	B	B1	I	2



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

TABELA 13: TÉCNICO SAÚDE PÚBLICA - CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	400,00	440,00	484,00	532,40	582,64

TABELA 14: GESTORES DE ENGENHARIA E ARQUITETURA - CLASSE A

Interstício de nível: 0,63%	Interstício de Referência: 10%				
NÍVEL	REFERÊNCIA				
	I	II	III	IV	V
1	700,00	770,00	847,00	931,70	1.024,90



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II							
QUADRO DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS, CLASSES, FUNÇÕES							
Cargos Anteriores		Cargos Atuais Equivalentes					
Título	Referência	Título	Classe	Função	Referência	Tabela	
Soldador	-	Agente de Gestão Pública	B	B1	I	2	
Auxiliar Mecânico	-	Agente de Gestão Pública	B	B1	I	2	
Mecânico	-	Agente de Gestão Pública	C	C1	I	3	
Eletricista de Veículos	-	Agente de Gestão Pública	C	C1	I	3	
Tratorista	-	Agente de Gestão Pública	C	C1	I	3	
Operador de Máquinas Motrizes	-	Agente de Gestão Pública	C	C1	I	3	
Motorista	-	Agente de Gestão Pública	C	C1	I	3	
-	-	Auditor Interno	Única	Serviço de Auditoria Institucional	I	6	
-	-	Fiscal do Município	Única	Serviço de Fiscalização Fazendária	I	6	



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II						
QUADRO DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS, CLASSES, FUNÇÕES						
Cargos Anteriores			Cargos Atuais Equivalentes			
Título	Referência	Título	Classe	Função	Referência	Tabela
Engenheiro Civil	-	Gestor de Engenharia e Arquitetura	A	Serviço de Engenharia Civil	I	13
Contador	-	Contador	Única	Serviço de Contabilidade	I	6
Assistente Social	-	Gestor Social	Única	Serviço Social	I	10
Advogado	-	Procurador do Município	Única	Serviço de Procuradoria Jurídica	I	6
Enfermeiro	-	Promotor de Saúde Pública	A	Serviço de Enfermagem	I	7
Odontológico	-	Promotor de Saúde Pública	B	Serviço de Odontologia	I	8



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II						
QUADRO DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS, CLASSES, FUNÇÕES						
Cargos Atuais Equivalentes						
Cargos Anteriores	Título	Referência	Título	Classe	Função	Referência
Médico		-	Promotor de Saúde Pública	C	Serviço de Medicina Geral	I 9
Médico Plantonista		-	Promotor de Saúde Pública – Plantonista	Única	Serviço de Medicina em Anestesia – Plantonista	I 11
Médico Plantonista		-	Promotor de Saúde Pública – Plantonista	Única	Serviço de Medicina Geral – Plantonista	I 11
Assistente Administrativo		-	Técnico de Gestão Pública	A	Assistência de Gestão	I 4
Telefonista		-	Técnico de Gestão Pública	A	Assistência de Telefonia	I 4
-		-	Técnico de Gestão Pública	B	Assistência Técnica em Informática	I 5



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II						
QUADRO DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS, CLASSES, FUNÇÕES						
Cargos Atuais Equivalentes						
Cargos Anteriores		Referência	Título	Classe	Função	Referência
Título						Tabela
Agente Administrativo		-	Técnico de Gestão Pública	B	Assistência Técnica de Gestão	I 5
Auxiliar de Enfermagem		-	Técnico de Saúde Pública	A	Assistência de Enfermagem	I 13
Auxiliar em Odontologia		-	Técnico de Saúde Pública	A	Assistência em Odontologia	I 12
Agente Com. de Saúde; Agente Epidemiológico		-	Agente de Saúde Pública	A	Assistência em Saúde	I 12



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSAPÊ DO PIAUÍ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

RELAÇÃO DE CARGOS TRANSITÓRIOS

<u>TÍTULOS DOS CARGOS TRANSITÓRIOS</u>
Gestor Institucional – Transitório
Promotor de Saúde Pública – Transitório
Assistente de Auditoria Interna – Transitório

Cargos em Comissão - CC

Denominação		Símbolo	Valor R\$
Secretário Municipal		Especial	800,00
Chefe de Gabinete		Especial	800,00
Controlador-Geral		Especial	800,00
Assessor Especial		Especial	600,00
Coordenador		CC-1	450,00
Assessor de Controle Interno		CC-2	450,00
Junta de Serviço Militar		Especial	800,00

Quadro das Funções Gratificadas- FG

Denominação		Símbolo	Valor R\$
Chefe de Setor		FG-1	200,00