



**MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**PODER EXECUTIVO**

**MENSAGEM Nº       , DE 2012**

Senhores membros da Câmara Municipal de Cabeceira Grande,

Nos termos do art. 50 da Lei Orgânica, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências os textos dos inclusos projetos de lei que contém as carreiras de pessoal dos profissionais do magistério, da saúde, da assistência social, da administração geral e do Sanecab.

Como é de conhecimento geral, a Administração Direta e Indireta do Poder Executivo conta hoje apenas com um sistema de carreira, o do magistério, estabelecido na forma da Lei Municipal n. 317/2010.

Para todas as demais áreas, inclusive no que se refere ao SANECAB, o quadro de pessoal ainda é estruturado na forma de PCS – Planos de Cargos e Salários, com a simples descrição do cargo e o respectivo vencimento.

Os modernos princípios a que se submete a Administração Pública, com destaque para o princípio da eficiência, impõem a profissionalização de seu quadro de pessoal, o que só é possível com a organização dos cargos em carreiras, adotando-se critérios de desenvolvimento funcional fundados na avaliação de desempenho.

Para além dos princípios constitucionais, algumas carreiras devem ser obrigatoriamente organizadas, como é o caso dos profissionais da educação, da saúde e da assistência social, seja em decorrência expressa de lei, seja em razão da organização do Sistema Único de Saúde e do Sistema Único de Assistência Social.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

Em relação à carreira do magistério, optamos por substituir o texto vigente, mediante revogação total da Lei 317/2010. Tal opção atende essencialmente o que dispõe o art. 12, I, da Lei Complementar 95, 1998, uma vez que as alterações no texto foram substanciais.

A começar pela nova concepção do plano, que não contém apenas a carreira do magistério, mas dos profissionais da educação, englobando todos aqueles descritos no art. 61 da Lei Federal n. 9394/96.

De fato, inserimos no texto os profissionais do Grupo de Apoio à Educação Básica, que se refere aos profissionais das áreas pedagógicas afins e que exercem atividades relativas à administração escolar, alimentação escolar, multimeios didáticos, etc.

Cabe destacar que essa nova carreira foi organizada respeitando-se estritamente o disposto na Resolução n. 5, de 3 de agosto de 2010, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação.

Os cargos da nova carreira estão estruturados de acordo com a 21ª Área Profissional (Serviços de Apoio Escolar) implantada pelo Conselho Nacional de Educação por meio do Parecer CNE/CEB nº 16/2005.

Os atuais cargos dessa área, que não são de nível médio ou superior, serão colocados em extinção, fixando-se o prazo de 5 (cinco) anos para que os servidores possam se habilitar e ingressar na nova carreira.

Não obstante tal regra, aqueles servidores que já possuam habilitação de nível médio ou superior, embora não possam efetivamente ingressar nos novos cargos, terão os seus vencimentos vinculados à nova tabela, recebendo o que receberão os cargos do Grupo de Apoio Escolar.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

As demais alterações no plano de carreira da educação dizem respeito essencialmente à jornada de trabalho, uma vez que passou a ser organizada nos estritos termos do § 4º do art. 2º da Lei n. 11.738/2008.

Por fim, quanto à carreira da educação, é fundamental destacar que o texto foi elaborado observando rigorosamente as disposições contidas na Constituição Federal, no art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, na Lei nº 9.394, de 1996, nos art. 9º e 10 da Lei 9.424, de 1996, na Emenda Constitucional nº 19, de 1998, na Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, na Lei Federal nº 11.738, de 18 de julho de 2008, e nas Resoluções n. 2, de 28 de maio de 2009, e n. 5, de 3 de agosto de 2010, da CEB/CNE.

No que diz respeito ao plano de carreira da saúde, a sua feitura atendeu as Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCSSUS, documento elaborado pela Comissão Especial do PCCS-SUS – Portaria nº 626/GM, de 08/04/04, e aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, Comissão Intergestores Tripartite e referendado pelo Conselho Nacional de Saúde.

Até mesmo os cargos da carreira (Assistente e Especialista) foram estruturados observando-se rigorosamente tais disposições, uma vez que as carreiras da área devem ter certa homogeneidade em razão da estrutura hierarquizada do Sistema Único de Saúde, incidindo sobre elas os princípios da universalidade e da equivalência dos cargos.

Assim como ocorreu com as carreiras da educação, inserimos no texto dispositivo que assegura aos servidores no exercício de cargos em extinção, nomeadamente Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, a percepção dos



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

vencimentos da nova carreira, inclusive no que se refere aos institutos da progressão e da promoção.

Deste modo, nada obstante o fato de que os cargos que ocupam serão extintos com a vacância, na prática os servidores serão beneficiados pelo sistema de carreira, já que terão direito a sistema de progressão e promoção.

Tal qual a carreira da saúde, disciplinada por ato do Conselho Nacional de Saúde, o plano de carreira da Assistência Social foi elaborado observando-se rigorosamente a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovado pela Resolução n. 269, de 13 de dezembro de 2006, do Conselho Nacional de Assistência Social.

Uma vez que a Assistência Social também é organizada em um Sistema Único, alguns princípios foram necessariamente observados, como o da universalidade dos planos de carreira e a equivalência de cargos.

As carreiras foram estruturadas em três grandes cargos: Assistente, Técnico e Especialista em Assistência Social, distribuídos de acordo com a habilitação formal e a capacitação dos respectivos profissionais.

No que se refere aos planos de carreira da Administração Direta e do Sanecab, foram observadas disposições gerais contidas na Constituição da República, na Constituição do Estado de Minas Gerais, na Lei Orgânica do Município, no Estatuto dos Servidores Públicos e nos manuais de organização do serviço público.

Neste sentido, procuramos uniformizar as carreiras, estruturando-as em três grandes cargos, tal como ocorre na Assistência Social, sendo eles os cargos de Agente de Administração, Técnico de Administração e Especialista de Administração.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

Estamos convencidos que as novas carreiras representam uma nova fase na vida administrativa de Cabeceira Grande, pois possibilitarão a profissionalização de nossos valerosos servidores, introduzindo conceitos como capacitação como política de gestão de pessoal e avaliação de desempenho como instrumento de apuração objetiva do merecimento de cada servidor.

São estas, senhores Vereadores, as razões que nos motivam a apresentar os projetos referentes às carreiras de pessoal do Poder Executivo, Administração Direta e Indireta, convencidos de que os textos certamente serão aprimorados com o percuente debate que essa Casa certamente irá promover durante a sua deliberação.

Cabeceira Grande, 22 de novembro de 2012.

**Antônio Nazaré Santana Melo**  
**Prefeito Municipal**



**MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**PODER EXECUTIVO**

**PROJETO DE LEI Nº 020, DE 2012.**

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, estabelece normas gerais de enquadramento, institui nova tabela de vencimentos e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CABECEIRA GRANDE (MG)

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu promulgo a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**  
**DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 1º** - O Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro de natureza permanente, com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos.

**Art. 2º** - Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

**I - quadro de pessoal** é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, cargos de provimento em comissão e de funções gratificadas existentes na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**II - cargo público** é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

**III - servidor público** é toda pessoa física legalmente investida em cargo ou emprego público, de provimento efetivo ou em comissão;

**IV - classe de cargos** é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível de vencimento, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;

**V - carreira** é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de complexidade das atribuições dos cargos que a compõem;

**VI - classe isolada** é a classe de cargos que não constitui carreira;

**VII - grupo ocupacional** é o conjunto de classes isoladas ou de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

**VIII - nível** é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade, responsabilidade ou escolaridade, visando determinar a faixa de vencimentos a elas correspondente;

**IX - faixa de vencimentos** é a escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado nível;



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**X - padrão de vencimento** é a letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos da classe que ocupa;

**XI - interstício** é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

**XII - progressão** é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas no Capítulo III desta Lei e em regulamento;

**XIII - promoção** é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, observadas as normas estabelecidas no Capítulo IV desta Lei e em regulamento;

**XIV - função gratificada ou função de confiança** é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar encargos, em nível de chefia, direção e assessoramento, exercida, exclusivamente, por servidores ocupantes de cargo efetivo na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;

**XV - cargo de provimento em comissão** é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido, também, por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei, conforme a circunstância.

**Art. 3º** - As classes de cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com a carga horária, os quantitativos e níveis de vencimento estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo I desta Lei.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

#### **CAPÍTULO II**

#### **DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

**Art. 4º** - Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

**Art. 5º** - Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos:

I - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XI desta Lei;

II - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal, tratando-se de cargo inicial de carreira ou de cargo isolado;

III - por promoção, tratando-se de classe de cargos intermediária ou final de carreira;

IV - pelas demais formas previstas em lei.

**Art. 6º** - Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada classe, constantes do Anexo III desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para a Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Parágrafo único. São requisitos básicos para provimento de cargo público:



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

I - nacionalidade brasileira;

II - gozo dos direitos políticos;

III - regularidade com as obrigações militares, se do sexo masculino, e com as eleitorais;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

V - condições de saúde física e mental, compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física ou mental parcial, na forma dos arts. 12 a 14 desta Lei e de regulamento;

VI - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;

VII - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

**Art. 7º** - O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal, mediante solicitação das chefias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.

§ 1º Da solicitação deverão constar:

I - denominação e nível de vencimento da classe;

II - quantitativo de cargos a serem providos;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

III - prazo desejável para provimento;

IV - justificativa para a solicitação de provimento.

§ 2º O provimento referido no *caput* deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

**Art. 8º** - Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, orais, teóricas ou práticas, conforme as características do cargo a ser provido.

**Art. 9º** - O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo esta ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

**Art. 10** - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade.

**Art. 11** - Não se realizará novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado, para os mesmos cargos.

Parágrafo único. A aprovação em concurso público não gera direito a nomeação, a qual se dará, a exclusivo critério da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, dentro do prazo de validade do concurso e na forma da lei.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 12** - Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de até 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena.

**Art. 13** - A Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande estimulará a criação e o desenvolvimento de programas de reabilitação ou readaptação profissional para os servidores portadores de deficiência física, mental ou limitação sensorial.

**Art. 14** - A deficiência física, mental e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

**Art. 15** - Compete ao Prefeito Municipal expedir os atos de provimento dos cargos da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I - fundamento legal;

II - denominação do cargo provido;

III - forma de provimento;

IV - nível de vencimento do cargo;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

V - nome completo do servidor;

VI - indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, obedecidos os preceitos constitucionais.

**Art. 16** - Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal que vierem a vagar, bem como os que forem criados por esta Lei, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo ou no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo único. Excetua-se da proibição contida no *caput* deste artigo a contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, nos termos do art. 37, inciso IX da Constituição Federal.

### CAPÍTULO III

#### DA PROGRESSÃO

**Art. 17** - De acordo com o inciso XII do art. 2º desta Lei, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento.

**Art. 18** - As progressões se processarão 1 (uma) vez por ano.

**Art. 19** - Os critérios referentes à concessão da progressão serão previstos em regulamento.

**Art. 20** - Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 32 desta Lei e de acordo com as normas previstas em regulamento.

§ 1º Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 2º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho.

**Art. 21** - O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

**Art. 22** - Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 20 desta Lei passará automaticamente para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 23** - Não havendo os recursos financeiros indispensáveis para a concessão da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito terá preferência, no caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público na função.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 24** - Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 25** - Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

**Art. 26** - Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DA PROMOÇÃO**

**Art. 27** - De acordo com o inciso XIII do art. 2º desta Lei, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira.

§ 1º A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho, e dependerá sempre de existência de vaga e disponibilidade financeira.

§ 2º As linhas de promoção estão representadas graficamente no Anexo II desta Lei.

**Art. 28** - Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe correspondente, previsto no Anexo III desta Lei;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

II - ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional.

Parágrafo único. O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é aquele definido no § 1º do art. 20 desta Lei.

**Art. 29** - A promoção para os cargos de nível auxiliar e médio ocorrerá mediante seleção competitiva em que se apure a capacidade funcional do servidor para o desempenho das atribuições da classe a que concorra.

§ 1º A comprovação da capacidade funcional mencionada no *caput* deste artigo far-se-á através de teste de habilidades e conhecimentos, teórico, prático ou prático-teórico.

§ 2º A classificação dos candidatos à promoção ocupantes dos cargos mencionados no *caput* deste artigo basear-se-á nos resultados obtidos nos testes de habilidades e conhecimentos, referidos no § 1º.

§ 3º A concessão da promoção obedecerá rigorosamente à ordem de classificação dos servidores nos testes de habilidades e conhecimentos realizados, conforme o estabelecido no § 2º deste artigo.

§ 4º Terá preferência para promoção, em caso de empate na classificação, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal em Cabeceira Grande e, permanecendo o empate, o mais idoso.

**Art. 30** - Poderá haver ainda promoção em virtude da mudança do nível de habilitação do servidor.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

§ 1º. Para a promoção fundada neste artigo, o servidor deverá apresentar à Secretaria de Administração o certificado de habilitação, atendido os seguintes critérios:

I – ingresso no padrão 1 da classe subsequente à inicial quando o servidor apresentar certificado de conclusão do ensino médio, desde que esta escolaridade não seja requisito do cargo que ocupa;

II – ingresso no padrão 1 da classe subsequente à inicial quando o servidor apresentar diploma de graduação de ensino superior correlato às atividades de seu cargo, desde que esta escolaridade não seja requisito para o provimento inicial;

III – ingresso no padrão 1 da classe subsequente da carreira quando o servidor apresentar certificado de conclusão de curso de especialização, mestrado ou doutorado correlato às atividades de seu cargo.

§ 2º. A mudança de classe é automática e vigorará no mês subsequente àquele em que o interessado apresentar à Secretaria Executiva o comprovante da nova habilitação, que terá o prazo de até 30 (trinta) dias para verificar sua autenticidade.

## CAPÍTULO V

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 31** - A avaliação de desempenho será apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 32 desta Lei, observado o disposto em regulamento específico.

§ 1º O Formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor e enviado à Comissão de Desenvolvimento



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

§ 3º Ratificada, pela chefia, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 6º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 32** - Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional constituída por 5 (cinco) membros designados pelo Prefeito Municipal, dentre eles o Secretário Municipal de Administração e o Secretário Municipal de Finanças e 3 (três) servidores efetivos e estáveis, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme o disposto neste Capítulo e em regulamento.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

Parágrafo único. O Presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá ser o Secretário Municipal de Administração.

**Art. 33** - A alternância dos membros da Comissão de Desenvolvimento Funcional verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamento e o disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Nas hipóteses de morte ou impedimento proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste Capítulo.

**Art. 34.** A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto expedido pelo Prefeito Municipal.

**Art. 35.** A Comissão reunir-se-á:

I - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão, sempre que existirem recursos financeiros reservados para tal fim;

II - para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas e houver interesse da Administração em preenchê-las.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 36** - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 37** - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos e empregos públicos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º A remuneração observará o que dispõe a Constituição Federal.

**Art. 38.** A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, pelo Prefeito Municipal, nos termos do inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

**Art. 39** - As classes de cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande estão hierarquizadas por níveis de vencimento no Anexo III desta Lei.

§ 1º A cada nível corresponde uma faixa de vencimentos, composta de 10 (dez) padrões de vencimentos designados numericamente de 1 a 10, conforme a Tabela de Vencimentos constante do Anexo II desta Lei.

§ 2º Os aumentos dos vencimentos respeitarão, preferencialmente, a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre os níveis e padrões.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

**Art. 40** - A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão, deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

**Art. 41** - Os proventos de aposentadoria dos servidores públicos titulares de cargo efetivo e as pensões dos seus dependentes, em fruição na data de publicação da Emenda Constitucional 41, de 19 de dezembro de 2003, serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

**Art. 42** - O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

## CAPÍTULO VIII DA LOTAÇÃO

**Art. 43** - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

**Art. 44** - O Secretário de Administração estudará, anualmente, com os demais órgãos da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

Parágrafo único. Partindo das conclusões do referido estudo, o Secretário da Administração apresentará ao Prefeito a proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

I - a lotação atual, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II - a lotação proposta, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III - relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso;

IV - as conclusões do estudo, com a devida antecedência para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

**Art. 45** - O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Prefeito Municipal, para fim determinado e por prazo certo.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse do serviço, o Prefeito Municipal poderá alterar a lotação do servidor, *ex-officio* ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

## CAPÍTULO IX

### DA MANUTENÇÃO DO QUADRO



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 46** - Novas classes de cargos poderão ser incorporadas à Parte Permanente do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 47** - Qualquer órgão da Prefeitura poderá, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novas classes de cargos, sempre que necessário.

§ 1º Da proposta de criação de novas classes de cargos deverão constar:

I - denominação das classes que se deseja criar;

II - descrição das respectivas atribuições e requisitos de instrução e experiência, para provimento;

III - justificativa pormenorizada de sua criação;

IV - quantitativo dos cargos da classe a ser criada;

V - nível de vencimento das classes a serem criadas.

§ 2º O nível de vencimento das classes deve ser definido considerando-se os seguintes fatores:

I - grau de instrução requerido para o desempenho da classe;

II - experiência exigida para o provimento da classe;

III - grau de complexidade e responsabilidade das atribuições descritas para a classe.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

§ 3º A definição do nível de vencimento deverá resultar da análise comparativa dos fatores das classes a serem criadas com os fatores das classes já existentes na Parte Permanente do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

**Art. 48** - Cabe ao Secretário de Administração analisar a proposta e verificar:

I - se há dotação orçamentária para a criação da nova classe;

II - se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições das classes já existentes.

**Art. 49** - Aprovada, a proposta será enviada ao Prefeito Municipal que, se estiver de acordo, apresentará o respectivo projeto de Lei.

Parágrafo único. Se o parecer for desfavorável pela inobservância de qualquer dos incisos do Art. 48, o Secretário da Administração encaminhará cópia da proposta ao Prefeito Municipal, com relatório e justificativa do indeferimento.

**Art. 50** - Aprovada a criação das novas classes, deverão ser incorporadas à Parte Permanente do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande.

## **CAPÍTULO X**

### **DA CAPACITAÇÃO**

**Art. 51** - Fica instituída como atividade permanente na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

**Art. 52** - Serão três os tipos de capacitação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande e de transmissão de técnicas de relações humanas;

II - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas à promoção;

III - de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

**Art. 53** - O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pela Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande:



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

I - com a utilização de monitores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III - através da contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênio, observada a legislação pertinente.

**Art. 54** - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor;

IV - submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.

**Art. 55** - O Secretário de Administração elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implementação.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 56** - Independentemente dos programas previstos serão desenvolvidas atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço, adequados a cada caso.

## **CAPÍTULO XI**

### **DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO**

**Art. 57** - Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo I, cujas atribuições sejam da mesma natureza e mesmo grau de dificuldade e responsabilidade dos cargos que estiverem ocupando na data de vigência desta Lei, observado o disposto no art. 79.

Parágrafo único. Os servidores efetivos que passaram a executar atividades diferentes das dos cargos para os quais foram nomeados deverão retornar a exercer as atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com as classes constantes do Anexo I desta Lei.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 58** - O Prefeito Municipal publicará, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da vigência desta Lei, observado o disposto no art. 79, o ato coletivo de enquadramento, sob a forma de listas nominais.

**Art. 59** - Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, salvo nos casos de desvio de função, não acolhidos por esta Lei.

§ 1º O servidor enquadrado ocupará, dentro da faixa de vencimentos da classe do novo cargo, o padrão cujo vencimento seja igual ao do cargo que estiver ocupando na data da vigência desta Lei.

§ 2º Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior dentro da faixa de vencimentos estabelecida para o cargo em que for enquadrado.

§ 3º Não sendo possível encontrar, na faixa de vencimentos, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de vantagem pessoal.

§ 4º Sobre a diferença objeto do § 3º, que será incorporada para fins de aposentadoria, incidirão todos os reajustes concedidos pelo Governo Municipal.

§ 5º Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa em substituição.

**Art. 60** - No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I - atribuições realmente desempenhadas pelo servidor na Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

II - nomenclatura e descrição das atribuições do cargo para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado, se for o caso;

III - nível de vencimento do cargo;

IV - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 1º Os requisitos a que se referem os incisos IV e V deste artigo serão dispensados para atender unicamente a situações preexistentes à data de vigência desta Lei e somente para fins de enquadramento.

§ 2º Não se inclui na dispensa objeto do § 1º deste artigo o requisito de habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada, previsto no inciso V deste artigo.

§ 3º O enquadramento far-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação do edital convocatório, na forma do termo de opção constante do Anexo V desta Lei.

§ 4º Caso o prazo final para a opção de que trata o *caput* deste artigo recaia em dia não útil, fica o referido prazo prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

§ 5º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, no prazo previsto no *caput* deste artigo, passará a integrar quadro em extinção.

**Art. 61** - O servidor terá até 15 (quinze) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata o § 1º do art. 32 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 15 (quinze) dias



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

§ 1º Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá, no prazo de até 15 (quinze) dias, recorrer ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal da Administração, que decidirá no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

§ 2º Em caso de indeferimento do pedido, o Secretário da Administração dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§ 3º Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Prefeito Municipal deverá ser publicada, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo fixado no §1º deste artigo.

**Art. 62** - Os cargos vagos existentes no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal antes da data de vigência desta Lei e os que forem vagando em razão do enquadramento previsto neste Capítulo ficarão automaticamente extintos.

## **CAPÍTULO XII**

### **DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

**Art. 63** - De acordo com o inciso XV do art. 2º desta Lei cargo de provimento em comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, a ser preenchido, também, por servidor de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos em lei, conforme a circunstância.

**Art. 64** - O servidor efetivo, quando ocupar cargo em comissão, poderá optar pela remuneração deste ou pela de seu cargo acrescida de gratificação de função de 50% (cinquenta por cento).



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

Parágrafo único. A gratificação prevista no *caput* deste artigo será calculada sobre o valor do vencimento do servidor.

**Art. 65** - Os cargos de provimento em comissão da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande são os constantes do Anexo VI desta Lei, acompanhados dos seus símbolos e valores.

**Art. 66** - Extinto qualquer órgão da estrutura administrativa, automaticamente extinguir-se-á o cargo comissionado correspondente à sua direção ou à sua chefia.

**Art. 67** - Fica vedado conceder gratificações para exercício de atribuições específicas, quando estas forem inerentes ao desempenho do cargo.

## CAPÍTULO XIII

### DO AFASTAMENTO

**Art. 68** - O afastamento do profissional da Administração Municipal do seu cargo ou função poderá ocorrer, em regime de autorização especial, para fim determinado e prazo certo, por:

I - 01 (um) ano, prorrogável a critério da Administração, para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para o desenvolvimento de projetos específicos de sua área de atuação, na Secretaria Municipal;

II - 01 (um) mês, em cada ano, para participar de congressos, seminários, simpósios ou outras promoções similares, desde que referentes à área de atuação;

III - 01 (um) ano, prorrogável por mais 01 (um), exigido o interstício mínimo de 02 (dois) anos para nova autorização, para participar, como docente ou discente, de curso de



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

especialização, aperfeiçoamento ou atualização, percebendo, durante o afastamento, somente o correspondente ao vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa;

IV - 02 (dois) anos, permitida a prorrogação em vista de circunstância que a justifique para frequentar cursos de pós-graduação em mestrado e/ou doutorado relacionado com o exercício do cargo, atendida a conveniência do ensino municipal, percebendo, durante o afastamento, somente o correspondente ao vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa;

V – 02 (dois) anos, para tratar de interesses particulares, sem remuneração, com direito a prorrogação por igual período, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo e desde que não comprometa o interesse do serviço.

**Art. 69** - O afastamento do profissional da Administração Municipal, com ônus, para frequentar cursos, somente será autorizado nos casos de real interesse da municipalidade, ficando-lhe assegurado somente o vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer outros direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa.

§ 1º Quando afastado com ônus, fica o profissional da Administração Municipal obrigado a prestar serviços ao Município por um prazo correspondente ao dobro do período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§ 2º O ato concedendo a autorização de afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do profissional interessado quanto ao cumprimento da exigência prevista no § 1º deste artigo.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

### PODER EXECUTIVO

§ 3º Concedido o afastamento dos profissionais, com ônus ao poder público, para frequentar curso de pós-graduação *stricto e lato sensu* na área de atuação, o aluno/servidor deverá enviar relatório mensal com frequência e/ou atividades desenvolvidas ao seu órgão de origem, sob pena de revogação do afastamento e restituição dos valores percebidos aos cofres públicos.

§ 4º Poderão ser liberados até de 2 (dois) servidores de cada área ou Secretaria por vez, sem distinção de grupo operacional, segundo critérios que poderão ser regulamentados por decreto do Executivo.

#### CAPÍTULO XIV

#### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 70** - O servidor da Prefeitura Municipal de Cabeceira Grande que cumpre uma carga horária semanal equivalente a 30 horas poderá alterar sua jornada de trabalho para 40 horas.

§ 1º Para que o disposto no *caput* deste artigo ocorra o servidor deverá formalizar seu pedido junto à Secretaria de Administração que avaliará a solicitação diante das necessidades e disponibilidade financeira da Prefeitura.

§ 2º Excetua-se da possibilidade prevista no *caput* deste artigo o servidor que exerce profissão cuja regulamentação legal estabeleça uma carga horária diferenciada e inferior a 40 horas.

**Art. 71** - O vencimento base do servidor que tiver uma carga horária diferenciada da estabelecida para sua categoria funcional no Anexo I desta Lei será sempre proporcional à sua jornada de trabalho.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 72** – O cargo de Recepcionista/Telefonista é transformado no cargo de Auxiliar Administrativo.

**Art. 73** - As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada se necessário.

**Art. 74** - Dentro de 90 (noventa) dias a contar da vigência desta Lei, o Prefeito Municipal regulamentará, por ato próprio, a progressão e a promoção.

**Art. 75** - A cada ano, após definida a proposta orçamentária da Prefeitura Municipal, serão expedidos, pelo Prefeito, os critérios de concessão de progressões e promoções propostos pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Parágrafo único. Os critérios mencionados no *caput* deste artigo definirão, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a sua distribuição por classe.

**Art. 76** - Os vencimentos previstos na Tabela do Anexo IV serão devidos a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no art. 58 desta Lei.

**Art. 77** - O servidor que, na data de publicação desta lei, possuir habilitação superior àquela exigida para o respectivo cargo, nos termos do Anexo I, será promovido para a classe subsequente, atendido o disposto no art. 30.

**Art. 78** – O cargo de Fiscal de Posturas e Obras é transformado nos cargos de Fiscal de Posturas e Fiscal de Obras.



# **MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE**

## **ESTADO DE MINAS GERAIS**

### **PODER EXECUTIVO**

**Art. 79** - A implantação das carreiras de que trata esta lei poderá ser feita gradualmente, concomitantemente ou não à implantação das demais carreiras de pessoal, de acordo com a disponibilidade financeira do Município e tendo em vista o disposto no art. 20 e seguintes da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000.

**Art. 80** - São partes integrantes desta Lei os Anexos I a VII que a acompanham.

**Art. 81** - Esta Lei entrará em vigor em 1º de Janeiro de 2013, observado o disposto no art. 79.

**Art. 81** - Revogam-se as leis nºs 003, de 22.1.1997; 011, de 01.4.1997; 023, de 28.10.1997; 024, de 28.10.1997; 032, de 10.03.1998; 057, de 13.04.1999; 082, de 14.03.2000; 093, de 27.6.2000; 174, de 18.5.2004; 199, de 4.5.2005; 215, de 5.4.2006; 223, de 18.9.2006; 236, de 2.3.2007; 240, de 26.3.07; 260, de 01.10.2007; 273, de 7.4.2008; 284, de 30.6.2008; 301, de 18.6.2009; e 355, de 22.6.2011.

Cabeceira Grande (MG), 22 de novembro de 2012

**Antônio Nazaré Santana Melo**  
**Prefeito Municipal**