



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

**PROJETO DE LEI Nº022, DE 2012**

Institui o plano de carreira dos profissionais da assistência social do Município de Cabeceira Grande e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CABECEIRA GRANDE (MG)

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

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Fica instituído o plano de carreira dos profissionais da assistência social do Município de Cabeceira Grande composto pelos cargos efetivos detalhados nos anexos desta Lei, elaborado de acordo com 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.

**Art. 2º** – Integram o plano de carreira dos profissionais da assistência social todos os servidores do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Assistência Social, respeitada a opção prevista no Art. 31 desta Lei.

**Art. 3º** – O plano de carreira dos profissionais da assistência social tem por objetivos:

I - estimular e garantir a valorização dos servidores da assistência social através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de assistência social;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

II - possibilitar ações de gerência de recursos humanos na Administração e desenvolvimento do pessoal na área da assistência social;

III - reestruturar os quadros permanentes de cargos e vencimentos para corresponderem à demanda oriunda do processo de operacionalização dos trabalhos;

IV - estabelecer a organização dos trabalhos implementados através da descrição de cargos e regulamentação interna com descrição de suas respectivas funções.

**Art. 4º** – Constituem princípios e diretrizes que norteiam o plano de carreira dos profissionais da assistência social:

**I - universalidade dos planos de carreiras, cargos e salários:** significando que o plano de carreira abrange todos os servidores que participam dos processos de trabalho do SUAS, desenvolvidos pelos órgãos gestores e executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais da Administração Pública Direta e Indireta na área da Assistência Social;

**II - equivalência dos cargos ou empregos:** compreendendo as categorias profissionais consideradas, para classificação, em grupos de cargos ou carreira única (multiprofissional), na observância da formação, da qualificação profissional e da complexidade exigidas para o desenvolvimento das atividades que, por sua vez, desdobram-se em classes, com equiparação salarial proporcional à carga horária e ao nível de escolaridade, considerando-se a rotina e a complexidade das tarefas, o nível de conhecimento e experiências exigidos, a responsabilidade pela tomada de decisões e suas consequências e o grau de supervisão prestada ou recebida;

**III - do concurso público de provas ou de provas e títulos** - significando este a única forma de acesso a carreira efetiva dos servidores da assistência social;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**IV - mobilidade do trabalhador:** significando que deve ser assegurada a mobilidade dos servidores do SUAS na carreira, entendida como garantia de trânsito do trabalhador do SUAS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento e ascensão funcional na carreira;

**V - adequação funcional:** significando que o plano de carreira deve adequar-se periodicamente às necessidades, à dinâmica e ao funcionamento do SUAS;

32

**VI - gestão partilhada das carreiras:** entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão dos seus respectivos plano de carreiras;

**VII - planos de carreira e cargos como instrumento de gestão:** entendendo-se por isto que o plano de carreira constitui um instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

**VIII - educação permanente:** significa o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS.

**IX - compromisso solidário:** compreendendo isto que o plano de carreira é um ajuste entre gestores e representantes dos servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da garantia pelos empregadores das condições necessárias à realização dos serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social. os serviços de assistência social para efeito da aplicação desta Lei.

**Art. 5º** - São princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área de assistência social:

I - defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

II - compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;

III- promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;

IV - proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida;

V - compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;

VI - reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;

VII - incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;

VIII - garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;

IX - devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;

X - contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados.



**CAPÍTULO II**  
**DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 6º** - A gestão dos cargos do plano de carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza, função social e objetivos do Município;
- II - dinâmica dos processos de trabalho nas diversas unidades administrativas e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**Art. 7º** - Caberá à Administração Municipal avaliar, anualmente, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

## CAPÍTULO III

### DOS CONCEITOS

**Art. 8º** - Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

**I - profissionais de assistência social:** são todos aqueles servidores efetivos, lotados no setor de assistência social, que detém formação profissional específica ou qualificação prática e acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de assistência social;

**II - servidores de assistência social:** são todos aqueles servidores efetivos, lotados na assistência social, que se inserem direta ou indiretamente na atenção à assistência social nos estabelecimentos de assistência social ou atividades de assistência social, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

**III - plano de carreira:** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso de servidores efetivos lotados na assistência social, que instituem oportunidades e estímulos



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

**IV – servidor público** - é quem presta serviços ao poder público em caráter profissional, não eventual e sempre em caráter de subordinação, pessoa legalmente investida em cargo público ou função pública;

**V - cargo público** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ao servidor público, com denominação própria, número certo e pagamentos pelos cofres públicos, de provimento de caráter efetivo ou em comissão;

**VI – cargo de provimento em comissão** - conjunto de funções e responsabilidades definidas por lei, com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, de livre nomeação e exoneração, a serem preenchidos ou não por servidores de carreira, e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

**VII – cargo de provimento efetivo** - conjunto de funções e responsabilidades criadas por lei, com determinação própria, vencimento pago pelos cofres públicos e acessível a todo brasileiro mediante concurso público;

**VIII – função de confiança** - é a atribuição de caráter transitório, criada para atender a encargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, aos quais não corresponda cargo em comissão;

**IX - carreira** - conjunto de classes pertinentes ao mesmo grupo ocupacional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos que a integram;

**X – classe** - é o enquadramento de acordo com o nível de escolaridade, e se

Praça São José, S/N.º Centro - Cabeceira Grande - Minas Gerais – CEP: 38.625-000

PABX: (0\*\*38) 3677-8040, 367780-44 – E-mail: [gabin@primeisp.com.br](mailto:gabin@primeisp.com.br) ,  
[pmcgrande@primeisp.com.br](mailto:pmcgrande@primeisp.com.br)



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

estrutura em linha vertical;

**XI - referência** - é o padrão de vencimento disposto da faixa de vencimentos fixados para a classe e atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional tempo de serviço e avaliação por desempenho;

**XII – faixa de vencimento** - é a escala de padrões ou referências de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

**XIII – quadro** - agrupamento de cargos de provimentos em comissão, provimentos efetivo e função gratificada integrante do quadro de pessoal, por órgão ou entidade, necessário e adequado à consecução dos objetivos de cada estrutura;

**XIV - lotação** - força de trabalho qualitativa e quantitativa, necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas da Secretaria Municipal da assistência social;

**XV – tabela de vencimentos** - conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em classes e referências;

**XVI - progressão horizontal** - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do nível a que pertence, por tempo e avaliação de desempenho;

**XVII – promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado** – é a passagem do servidor de uma classe para outra, na mesma carreira, e decorrente da mudança de seu nível de habilitação;

**XVIII – enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico funcional;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**XIX – vencimento:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei, excluídas quaisquer vantagens, gratificações e/ou adicionais;

**XX – gratificação:** é a vantagem pecuniária de caráter transitório, criada para atender especificidades e responsabilidades em razão da função exercida atribuída aos servidores estáveis regidos por este estatuto;

**XXI – remuneração:** é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

**XXII - padrão de vencimento:** posição do servidor na escala de vencimento horizontal da classe.

## CAPÍTULO IV

### DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 9º** - O plano de carreira está estruturado em 3 (três) cargos, organizados em classes e de acordo com as especialidades descritas no Anexo I desta lei.

§ 1º. As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 2º Cada classe desdobra-se em 10 (dez) faixas ou referências que constituem a linha de progressão horizontal, nas referências de 1 a 10 na forma estabelecida no Anexo II desta lei, com indicação dos valores devidos a título de vencimento básico em cada padrão.

**Art. 10** – Os cargos dos planos de carreira dos profissionais da assistência social são os seguintes:

I – Auxiliar em assistência social, compreendendo as categorias profissionais cujas



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

atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação fundamental;

II – Técnico em Assistência Social, compreendendo as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de ensino fundamental;

III – Especialista em assistência social, compreendendo as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

§ 1º O cargo de Auxiliar em assistência social é estruturado em 3 (três) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I – para a classe A: ensino fundamental completo;

II – para a classe B: ensino médio completo e qualificação e experiência profissional;

III – para a classe C: habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com perfil profissional exigido para ingresso no cargo, e experiência profissional;

§ 2º O cargo de Técnico em assistência social é estruturado em 3 (três) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I – para a classe D: ensino médio completo;

II – para a classe E: habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

perfil profissional exigido para ingresso no cargo, e experiência profissional;

III – para a classe F: habilitação em nível superior com curso de pós-graduação *lato sensu* que confira o título de especialista ou equivalente reconhecido pelo Ministério da Educação com carga horária mínima acumulada de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 3º O cargo de Especialista em assistência social é estruturado em 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I – para a classe G: habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com perfil profissional exigido para ingresso no cargo, e experiência profissional;

II – para a classe H: habilitação em nível superior com curso de pós-graduação *lato sensu* que confira o título de especialista ou equivalente reconhecido pelo Ministério da Educação com carga horária mínima acumulada de 360 (trezentas e sessenta) horas;

III – para a classe I: habilitação em nível superior, com curso de mestrado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional; e

IV – para a classe J: habilitação em nível superior, com curso de doutorado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional.

## CAPÍTULO V

### DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 11 -** O ingresso nos cargos do plano de carreira far-se-á no padrão e classe iniciais de cada cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos,



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

observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo III desta Lei.

§ 1º O concurso referido no *caput* deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialidade, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do plano de carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, a experiência profissional, nos termos desta Lei, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

**Art. 12** - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por progressão horizontal e promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado, observado o disposto neste Capítulo.

**Art. 13** – A progressão horizontal ocorrerá dentro da faixa de vencimento da classe a que pertence o servidor e será por critério de tempo de serviço e desempenho.

§ 1º A responsabilidade pela avaliação de desempenho é exclusiva da chefia imediata, com acompanhamento do setor de Recursos Humanos, sendo que em caso de mora a progressão será automática.

§ 2º O total de pontos será apurado através do cálculo da média aritmética.

**Art. 14** - Para fazer jus à progressão por tempo de serviço, o servidor deverá:

I - cumprir o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II - obter, pelo menos, o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

(zero) a 100 (cem) de avaliação funcional.

Parágrafo único. A primeira progressão por tempo de serviço somente será de vida após o cumprimento do estágio probatório, e, as seguintes, serão devidas de três em três anos, preenchidos os requisitos dos incisos anteriores.

**Art. 15** - A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Art. 16** - Na avaliação de desempenho, a Instituição adota dois grupos de fatores de avaliação:

I - Avaliação de Desempenho Funcional (ADF);

II - Avaliação de Características Pessoais (ACP).

§ 1º O grupo de fatores relativos ao desempenho funcional (ADF) considera como itens de avaliação relevantes:

I - Pontualidade / Assiduidade – cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pela Instituição e comparecimento ao trabalho;

II - Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão, sem erros e da melhor forma possível;

III - Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

IV - Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;



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

V - Conduta ético-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;

VI - Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;

VII - Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

VIII - Eficácia – alcance das metas propostas;

IX - Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.

§ 2º O segundo grupo corresponde aos fatores relativos às características pessoais (ACP) necessárias e considera:

I - Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;

II - Iniciativa – capacidade de resolver problemas e aperfeiçoar processos;

III - Criatividade – capacidade de dar ideias e criar projetos;

IV - Capacidade de Realização – capacidade de efetivação de ideias e projetos;

V - Capacidade de Compreensão – grau de apreensão de situações e fatos;

VI - Capacidade de Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.

**Art. 17 - Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de**

Praça São José, S/N.º Centro - Cabeceira Grande - Minas Gerais – CEP: 38.625-000

PABX: (0\*\*38) 3677-8040, 367780-44 – E-mail: [gabin@primeisp.com.br](mailto:gabin@primeisp.com.br) ,  
[pmcgrande@primeisp.com.br](mailto:pmcgrande@primeisp.com.br)



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico de 0,0 (zero) a 10,0 (dez).

**Art. 18** - Para efeito de computo do tempo de serviço não serão considerados como em efetivo exercício no cargo, o mês ou período em que ocorrer afastamento em virtude de:

I - licença sem vencimentos;

II - faltas não abonadas ou injustificadas;

III - suspensão disciplinar;

IV - prisão decorrente de decisão judicial.

**Art. 19** - A Avaliação de Desempenho será apurada em Boletim Funcional analisado pela respectiva Comissão de Desenvolvimento Funcional, observado o tempo de serviço, as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como, os dados extraídos dos assentamentos funcionais e pela chefia imediata, quando da avaliação do quesito conhecimento e qualidade do trabalho.

§ 1º A avaliação será realizada também após o estágio probatório, no mês de dezembro de cada ano.

§ 2º A Licença para Tratamento de assistência social, as faltas não abonadas, a suspensão disciplinar e a prisão decorrente de decisão judicial interrompem a contagem do estágio probatório e a progressão de qualquer espécie.

**Art. 20** - O servidor em exercício de carreira, ultrapassado o estágio probatório, que não alcançar o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem)



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

pontos na avaliação funcional, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo novamente cumprir o interstício de 3 (três) anos para efeito de obtenção da progressão.

Parágrafo único. Ultrapassado o segundo interstício de três anos, e, novamente, o servidor não atingir o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, será considerado ineficiente ao serviço público, devendo responder a processo disciplinar administrativo.

**Art. 21** - Em qualquer caso, não atingindo o grau de pontuação mínima exigida por esta Lei, será assegurado ao servidor o devido processo legal.

**Art. 22** - Conceder-se-á promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado aos servidores ocupantes do cargo de Auxiliar em assistência social obedecendo aos seguintes requisitos:

I – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão do ensino médio, para os servidores da classe A;

II – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de nível superior, para os servidores da Classe B.

**Art. 23** - Conceder-se-á progressão por incentivo a capacitação e ao estudo continuado aos servidores ocupantes do nível médio obedecendo aos seguintes requisitos:

I – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de curso superior em área correlata ao do cargo, para os servidores da Classe D;

II - para o padrão inicial da classe subsequente após comprovação da conclusão de curso pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas, para os servidores da Classe E.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**Art. 24** – Conceder-se-á progressão por incentivo à capacitação e ao estudo continuado aos servidores ocupantes do nível superior, obedecidos os seguintes requisitos:

I - para o padrão inicial da classe subsequente após comprovação da conclusão de curso pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas, para os servidores da Classe F.

II – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de mestrado, para os servidores da Classe G;

III - para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de doutorado, para os servidores da Classe H.

**Art. 25** - A promoção será devida a partir do exercício subsequente ao protocolo do requerimento de concessão do referido benefício devidamente acompanhado de fotocópia autenticada do certificado ou diploma, conforme o caso.

## CAPÍTULO VI

### DA REMUNERAÇÃO

**Art. 26** - O servidor será remunerado de acordo com a tabela de vencimento constantes do Anexo II, conforme a sua classe e referência que será definida quando do enquadramento dos servidores.

**Art. 27** - A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma.

**Art. 28** - O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e na primeira referência de vencimento do cargo.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**Art. 29** - A remuneração dos integrantes do plano de carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para a referência/padrão, acrescido dos incentivos previstos nesta lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§ 1º Sobre os vencimentos básicos referidos no *caput* deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

§ 2º Na hipótese do enquadramento de que trata o art. 30 desta Lei resultar em vencimento básico menor do que o recebido pelo servidor na data de publicação desta lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença a título de Vantagem Pessoal - VP.

§ 3º A Vantagem Pessoal de que trata o § 2º deste artigo será considerada como parte integrante do novo vencimento básico, incidindo sobre ela todas as vantagens estabelecidas por lei da mesma forma que no vencimento básico, e será absorvida por ocasião de reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória.

## CAPÍTULO VII

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 30** - O enquadramento será efetuado de acordo com a tabela de enquadramento de cargos e especialidades, constante do Anexo IV desta lei, sendo o posicionamento inicial na classe e padrões iniciais de cada cargo.

Parágrafo único. A transformação dos cargos de acordo com a correlação descrita no Anexo IV somente será processada se atender cumulativamente os seguintes requisitos:

I – plena identidade substancial entre os cargos e/ou especialidades;



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

II – compatibilidade funcional e remuneratória;

III – equivalência dos requisitos exigidos em concurso público para o seu provimento.

**Art. 31** - O enquadramento dos cargos referidos no artigo 1º desta Lei dar-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.

§ 1º 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.

§ 2º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, no prazo previsto no *caput* deste artigo, passará a integrar quadro em extinção.

**Art. 32** - Fica instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de decreto sob a forma de listas nominais, pelo Prefeito Municipal, observado o disposto no art. 31.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá 4 (quatro) membros e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do plano de carreira, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da Administração Municipal, sempre por designação do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento não poderão perceber nenhuma forma de remuneração por essa atividade, seja na forma de jetom, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

**Art. 33** - 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

Parágrafo único. 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.

**Art. 34** - O enquadramento dos servidores aposentados e pensionistas será feito pelo regime próprio de previdência dos servidores municipais, obedecidos, no que for aplicável, os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Caberá ao Conselho de Administração do fundo de previdência municipal convocar os servidores aposentados e pensionistas para procederem ao enquadramento previsto nesta Lei, sob sua responsabilidade.

## CAPÍTULO VIII

### DA CEDÊNCIA, PERMUTA E AFASTAMENTOS

**Art. 35** - Os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Assistência Social, cedidos à Gestão de outro Município, do Estado ou da União Federal (SUAS), em decorrência do processo de descentralização da execução das ações de assistência social, deverão ser remunerados pelo seu órgão ou entidade de origem.

Parágrafo Único. O órgão ou entidade cedente pagará diretamente ao trabalhador



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

cedido gratificações ou indenizações conforme diretrizes estabelecidas no plano de carreira no intuito de garantir condições equânimes de trabalho.

**Art. 36** - Para o cedente, o período da cessão do trabalhador será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária serão consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira do trabalhador cedido.

**Art. 37** - A cedência ou cessão do titular de cargo de profissional da assistência social será sempre precedida de decisão do Secretário Municipal da assistência social e de ratificação do Chefe do Poder Executivo, admitida com ou sem ônus para o Executivo Municipal.

§ 1º A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas às próprias do cargo do servidor interrompe o interstício para a progressão.

§ 2º Na hipótese do § 1º, o ônus da remuneração é do órgão ou instituição cessionária.

§ 3º Os servidores podem ser cedidos para órgãos ou entidades componentes do Sistema Único de assistência social com o ônus da remuneração para o órgão ou entidade cessionário.

## CAPÍTULO IX

## DA CAPACITAÇÃO

**Art. 38** - A capacitação dos servidores da Assistência Social tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma:



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

**I - sistemática e continuada:** por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;

**II - sustentável:** com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;

**III - participativa:** com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;

**IV - avaliada e monitorada:** com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social.

**Art. 39** - O Município deve elaborar plano anual de capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores e deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social, tendo por referências:

I - a elaboração de diagnóstico de necessidades comuns de capacitação às diversas áreas de atuação;

II - o conhecimento do perfil dos trabalhadores e suas competências requeridas, considerando o padrão da prestação dos serviços desejado, considerando as informações obtidas no CADSUAS;

III- a definição de públicos, conteúdos programáticos, metodologia, carga horária e custos;

IV - a inclusão de conteúdos relativos aos serviços, programas, projetos, benefícios e gestão da assistência social, bem como relativos a financiamento, planos, planejamento



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

estratégico, monitoramento, avaliação, construção de indicadores e administração pública;

V - a especificidade dos trabalhos desenvolvidos com comunidades remanescentes de quilombos, povos indígenas e outras;

VI - a definição de formas de monitoramento e avaliação dos próprios planos.

**Art. 40** - A capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, servidores, técnicos e administrativos da rede socioassistencial e conselheiros, e observar as seguintes diretrizes:

I - primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas (exemplo: ensino a distância, vídeos e teleconferências, elaboração de material didático, cartilhas, entre outros);

II - respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração dos planos de capacitação, observando, entretanto, uma uniformidade em termos de conteúdo e da carga horária;

III - adequar-se aos diferentes públicos (gestores, técnicos e conselheiros);

IV - garantir acessibilidade das pessoas com deficiência aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados;

29

V - estimular a criação de escolas de governo e parcerias com instituições de ensino, organismos governamentais e não-governamentais;

VI - estabelecer mecanismos de parcerias entre as instituições de ensino e a gestão do Sistema;



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

VII - ampliar a discussão com os Fóruns dos diferentes segmentos das Instituições de Ensino Superior - IES, favorecendo a articulação para a construção e consolidação da Política Nacional de Capacitação;

VIII - incentivar a produção e publicação de pesquisas acerca dos resultados das capacitações realizadas, visando a criar uma fonte de consultas e dar visibilidade às capacitações;

IX - incentivar a produção e publicação pelos servidores da Assistência Social de artigos e monografias sobre a Política de Assistência Social.

## CAPÍTULO X

### DO AFASTAMENTO

**Art. 41** - O afastamento do profissional da Assistência Social 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 da área de atuação na assistência social, 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 especialização, aperfeiçoamento ou atualização, percebendo, durante o afastamento, somente o correspondente ao vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

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. 42** - O afastamento do profissional da assistência social, com ônus, para frequentar cursos, somente será autorizado nos casos de real interesse da Secretaria Municipal da assistência social, 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 assistência social obrigado a prestar serviços à Secretaria Municipal da assistência social 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 da assistência social interessado quanto ao cumprimento da exigência prevista no § 1º deste artigo.

§ 3º Concedido o afastamento dos profissionais da assistência social, 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



# MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

## ESTADO DE MINAS GERAIS

## PODER EXECUTIVO

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 da área de assistência social, por vez, sem distinção de grupo operacional, segundo critérios que poderão ser regulamentados por decreto do Executivo.

## CAPÍTULO XI

### DA SUPERVISÃO

**Art. 43** - Fica criada a Comissão de Supervisão do Plano de Carreira, composta por 5 (cinco) servidores, sendo 1 (um) representante da Secretaria Municipal da assistência social, 1 (um) representante da Secretaria Municipal da Administração, 1 (um) representante do Conselho Municipal de assistência social e 2 (dois) representantes dos servidores efetivos do quadro de pessoal da Secretaria Municipal da assistência social.

Parágrafo único. A Comissão de Supervisão do Plano de Carreira terá a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira instituído por esta Lei, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar anualmente as propostas de lotação dos cargos;

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

## CAPÍTULO XII

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS



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

**Art. 44** - A política institucional do Município contemplará o desenvolvimento dos integrantes do plano de carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 4º desta lei.

**Art. 45** - O interstício para a primeira progressão por mérito dos servidores será contado da data do enquadramento dos profissionais da assistência social nas carreiras de que trata esta lei.

**Art. 46** - A Administração Municipal, no prazo de 1 (um) ano a contar da publicação desta lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços terceirizados e à criação e extinção de cargos.

**Art. 47** - 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. 48** - Nos valores de vencimentos referentes aos cargos citados nesta lei já está incluído o reajuste anual constitucional, referente ao exercício de 2012.

**Art. 49** - Esta lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2013, observado o disposto no art. 47.

Cabeceira Grande, 22 de novembro de 2012.

**Antônio Nazaré Santana Melo**

**Prefeito Municipal**