



**JUSTIFICATIVA AO SUBSTITUTIVO N. 1 DO PROJETO DE LEI
COMPLEMENTAR MUNICIPAL N. 08/2018**

Nobres vereadores.

O presente Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar do Município de Silvianópolis/MG é a correção do Projeto anteriormente apresentado atendendo às demandas dessa Casa por parte dos nobres vereadores e assessoria técnica.

Em reunião do dia 11 de junho de 2018, com a Comissão em que tramita o Projeto de Lei n. 08/2018 e assessoria técnica jurídica da Câmara, foram indicadas as seguintes alterações no Plano:

a) alterações quanto a nomenclaturas sem mudanças substantivas nos cargos:

1. Trocado o nome de AGENTE ADMINISTRATIVO para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO dos efetivos;
2. Trocado o nome de PROCURADOR JURÍDICO para ASSESSOR JURÍDICO do comissionado e aglutinado ambos em um cargo apenas;
3. Trocado o nome de SECRETÁRIO DE GABINETE para CHEFE DE GABINETE do comissionado;

b) mudanças substantivas em relação a determinados cargos:

1. Relativo ao antigo cargo de Auxiliar de Farmácia, não alteramos qualquer texto no novo plano pelas seguintes razões.

Pois quanto à questão do Auxiliar de Farmácia e a resolução que disciplina a REDE FARMÁCIA DE MINAS, não encontramos nos dispositivos da resolução qualquer violação com o novo plano. Embora o cargo de Auxiliar de Farmácia já tenha sido extinto de forma tácita pela Lei Municipal 812, a sua não permanência e o seu reenquadramento não trazem qualquer prejuízo para o Município e para o servidor. A resolução que disciplina sobre a REDE FARMÁCIA DE MINAS exige apenas que a unidade seja cuidada por Farmacêutico. Vide dispositivos da RESOLUÇÃO SES Nº 1795, DE 11 DE MARÇO DE 2009:

Art. 1º Ficam instituídos, nos termos desta Resolução, critérios, valores e prazos para apresentação de proposta visando a concessão do incentivo financeiro para estruturação das unidades da rede estadual de Assistência Farmacêutica no âmbito da 2ª etapa do Programa Farmácia de Minas – REDE FARMÁCIA DE MINAS, destinados:

1 – a infra-estrutura física das Unidades da Rede Farmácia de Minas e aquisição de equipamentos;

CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG

Protocolo nº 098, 2018

Recebido em 13/06/2018

17h. 50 min. 13/06/2018
Assinatura Ser. Responsável



equipes, com habilidade de comunicação, de estabelecer relações e negociar conflitos; com boa capacidade de gestão, em especial para lidar com informações, planejar, monitorar e acompanhar os serviços socioassistenciais, bem como de gerenciar a rede socioassistencial local.

b) FERREIRA, Stela da Silva. NOB-RH Anotada e Comentada – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. p. 31:

As equipes de referência para os Centros de Referência da Assistência Social - CRAS devem contar sempre com um coordenador, devendo o mesmo, independentemente do porte do município, ter o seguinte perfil profissional: ser um técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais.

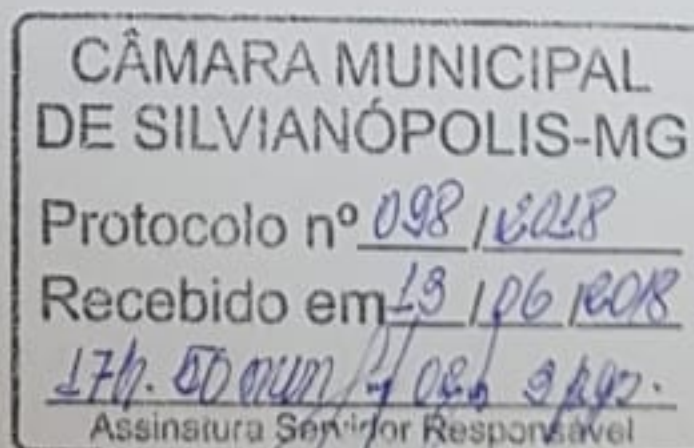
Ademais, encaminhamos todos os documentos solicitados pela Assessoria Técnica da Câmara.

Dessarte, reiteramos a justificativa do Projeto n. 08/2018 e sua justificativa de impacto econômico

Essas são as considerações pelas quais justificamos o presente Substitutivo ao Projeto de Lei.

Silvianópolis, MG, 13 de junho de 2018.

VITOR NERY DE MORAIS
Prefeito Municipal





II – ao custeio mensal para o complemento salarial de 1 (um) PROFISSIONAL FARMACÊUTICO devidamente inscrito no CRF-MG, Diretor Responsável Técnico pela Unidade da Rede Farmácia de Minas;

[...]

Art.10 O incentivo para custeio das Unidades da Rede Farmácia de Minas deverá ser utilizado exclusivamente para a complementação salarial do profissional Farmacêutico - Diretor Responsável Técnico pela Unidade da Rede Farmácia de Minas.

Parágrafo Único Recomenda-se que o valor de remuneração do Farmacêutico - Diretor Responsável Técnico pela Unidade da Rede Farmácia de Minas não seja inferior ao piso salarial da categoria para farmácias e drogarias do Estado de Minas Gerais, obedecido as regras de planos de cargos e salários existentes em cada município.

[...]

VI - DA CONTEMPLAÇÃO

Art. 18 Os municípios contemplados devem obrigatoriamente entregar na forma do art. 4º, conforme prazos estabelecidos no Anexo III desta Resolução, os seguintes documentos:

I – projeto arquitetônico completo, elétrico e hidráulico padrão fornecido pela SAF/SES-MG possuindo ART-CREA devidamente assinada;

II – nome do Farmacêutico e inscrição no CRF-MG que assumirá as funções de Diretor Responsável Técnico da unidade da Rede Farmácia de Minas no município;

III – documento comprobatório da contratação do profissional farmacêutico que assumirá as funções de Diretor Responsável Técnico da Unidade da Rede Farmácia de Minas no município, contemplando pelo menos 40h de jornada de trabalho semanal;

IV – Termo de Responsabilidade Técnica nos termos do Anexo VI desta Resolução;

V – comprovação de criação de conta-corrente específica, indicando o número da Agência e o número da respectiva conta-corrente.

Parágrafo único O município contemplado deverá enviar o Projeto arquitetônico completo, projeto elétrico e projeto hidráulico em 02 (duas) cópias impressas e 01 (uma) cópia digital em CD.

Dessa feita, para fins de recursos da Rede de Farmácia não há qualquer vinculação entre Auxiliar e o repasse do Estado, enquanto que o Auxiliar de Farmácia, após o reenquadramento, continuará nas mesmas funções.

2. Quanto ao Coordenador do CRAS, fizemos os ajustes conforme discutido, passando a ser efetivo e acesso por concurso, nos termos das Normas SUAS:

a) Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social – CRAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. – 1. ed. – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009. p. 64:

Coordenador do CRAS

Perfil:

Escolaridade mínima de nível superior, concursado, com experiência em gestão pública; domínio da legislação referente à política nacional de assistência social e direitos sociais; conhecimento dos serviços, programas, projetos e/ou benefícios socioassistenciais; experiência de coordenação de



SUBSTITUTIVO N. 1/2018 AO PROJETO DE LEI N.º 08/2018

CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG
Protocolo nº 098/2018
Recebido em 13/06/2018
17h.50 min. - 13/06
Assinatura Servidor Responsável

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimento e Remuneração dos Servidores Públicos Cíveis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Silvianópolis/MG, faço saber que a Câmara Municipal, por seus representantes, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Remuneração dos Servidores Públicos Cíveis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis.

TÍTULO I

DO REGIME JURÍDICO

Art. 2º. O Regime Jurídico dos servidores públicos cíveis do Município de Silvianópolis é o Estatutário.

TÍTULO II

DA POLÍTICA DE PESSOAL

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Remuneração dos Servidores Públicos Cíveis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis tem os seguintes princípios:

- I - Estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico dos servidores públicos cíveis;
- II - Criar condições para a realização pessoal e servir de instrumento de melhoria das condições de trabalho;
- III - Garantir um sistema permanente de capacitação dos servidores públicos cíveis;
- IV - Assegurar remuneração de acordo com o aperfeiçoamento profissional;
- V - Garantir o acesso à carreira por concurso público de provas e/ou provas e títulos;
- VI - Garantir a progressão dos servidores públicos cíveis de acordo com a titulação;



VII - Promover a participação dos servidores públicos civis na laboração, implementação e avaliação do plano de desenvolvimento da administração municipal;

VIII - Garantir remuneração condigna aos servidores públicos civis, compatível com seus respectivos níveis de formação;

IX - Garantir o reconhecimento da importância da carreira dos servidores públicos civis, desenvolvendo ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

X - Garantir apoio técnico que vise melhorar as condições de trabalho dos servidores públicos civis, bem como erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI - Estabelecer critérios objetivos para a movimentação dos servidores públicos civis entre unidades administrativas, tendo como base os interesses do Município, da Administração e dos munícipes;

XII - Constituir o Quadro de Cargos Efetivos dos servidores públicos civis em número adequado à composição de cada carreira, visando garantir qualidade ao trabalho.

TÍTULO III

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 4º. Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Remuneração dos Servidores Públicos Civis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis, com base na Constituição Federal e na Lei Orgânica do Município, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e eficiência do serviço público.

Art. 5º. Para efeitos desta lei, considera-se:

I - Servidor Público: a pessoa legalmente investida em cargo público efetivo, em comissão e/ou função pública;

II - Classe: o agrupamento de cargos da mesma profissão, com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos;

III - Carreira: o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço para acesso privativo dos titulares dos cargos efetivos que a integram;

25/01/14



IV - Cargo Público: são os cargos criados por lei, que lhes confere a denominação própria, define suas atribuições, fixa seu padrão de vencimento e remuneração, suas especificidades e peculiaridades próprias;

V - Cargo Efetivo: aquele provido em caráter permanente, por concurso público, isolado ou organizado em carreiras, que constitui o Quadro de Pessoal Efetivo;

VI - Cargo em Comissão: aquele provido em caráter transitório, de livre nomeação e exoneração, para desempenho das atividades de direção, chefia e assessoramento;

VII - Função de Confiança: são aquelas funções exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo com recebimento de gratificação correspondente pelo exercício da função;

VIII - Emprego Público: o conjunto de atribuições e responsabilidades que tem como características essenciais estabelecidas em lei, a criação, o número de vagas, denominação própria, salário e remuneração, regido pelas leis trabalhistas;

IX - Função Pública: conjunto de atribuições e encargos não integrantes de carreiras, provido em caráter transitório em vacâncias eventuais, substituições ou nos termos da lei;

X - Nomeação: ato administrativo de provimento de cargo efetivo ou em comissão;

XI - Exoneração: ato administrativo que acarreta a dispensa ou destituição do servidor público ocupante de cargo efetivo ou em comissão;

XII - Descrição dos Cargos: a definição dos aspectos quantitativos e qualitativos de cada cargo, compreendendo os seguintes elementos: sua denominação, natureza, atribuições típicas, qualificações exigidas para o exercício e requisitos para investidura;

XIII - Quadro de Cargos Efetivos: conjunto dos cargos de provimento efetivo, mediante concurso público, organizados em carreira, que formam a estrutura funcional da Prefeitura Municipal;

XIV - Quadro de Cargos em Comissão: conjunto dos cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, que formam a estrutura gerencial e administrativa da Prefeitura Municipal;

XV - Referência: as posições horizontais ocupadas pelos servidores públicos civis, mediante o critério de Progressão por Titulação, conforme Art. 22 desta Lei;

XVI - Enquadramento: o posicionamento dos servidores públicos dentro da estrutura de cargos previstos nesta lei.



Art. 6º. Integram o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Remuneração dos Servidores Públicos Civis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis os seguintes anexos:

- a) Anexo I – Quadro de Cargos Efetivos;
- b) Anexo II – Quadro de Cargos em Comissão e Funções de Confiança;
- c) Anexo III – Quadro de Agentes Políticos Auxiliares;
- d) Anexo IV – Quadro de Atribuições dos Cargos, Funções e Agentes Políticos Auxiliares;
- e) Anexo V – Quadro de Cargos Especiais;
- f) Anexo VI – Quadro de Cargos Transitórios em Extinção;
- g) Anexo VII – Quadro de Correlação dos Cargos e Funções e Transição para Novo Plano.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 7º. O provimento dos cargos far-se-á em caráter efetivo ou em comissão, mediante nomeação por ato do Poder Executivo, e em função pública temporária, mediante contrato administrativo temporário.

Art. 8º. Os servidores públicos civis, aprovados em concurso público, serão efetivados nos cargos de carreira, após 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo concursado, desde que alcancem bom nível de desempenho, a ser apurado por Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, regularmente criado e integrado por servidores públicos das secretarias municipais, nomeados pelo Poder Executivo, com base em avaliação de desempenho a ser instituída em lei específica.

Parágrafo Único. Os servidores públicos civis estáveis quando do ingresso em novo cargo, após aprovação em concurso público, perceberão o vencimento do cargo em que forem enquadrados, com os respectivos adicionais a que fizerem jus pelo tempo de efetivo exercício no serviço público municipal, inclusive a progressão por titulação.

Art. 9º. Extinto o cargo de provimento efetivo ou declarado sua desnecessidade os servidores públicos civis efetivos ocupantes desses cargos ficarão em disponibilidade remunerada, até seu adequado reenquadramento em outro cargo, com vencimento proporcional ao seu tempo de serviço para fins de aposentadoria.



CAPÍTULO III

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10. Os servidores públicos civis nomeados em virtude de aprovação em concurso público de provas e/ou provas e títulos, realizado em uma ou mais etapas, em conformidade com o artigo 37 da Constituição da República e com o que dispuser o edital de concurso público, serão posicionados no Quadro de Cargos Efetivos da Prefeitura Municipal de Silvianópolis no cargo o qual ocorreu a nomeação.

§1º. Devido ao tratamento Constitucional especial, os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias, por força § 4º do art. 198 da Constituição Federal, terão seu ingresso por processo seletivo de provas ou de provas e títulos, podendo a Administração somente rescindir unilateralmente os contratos nas hipóteses dos incisos e Parágrafo Único do art. 10 da Lei Nacional de n. 11.350/2006 que regulamenta o § 5º do art. 198 da Constituição, dispõe sobre o aproveitamento de pessoal amparado pelo parágrafo único do art. 2º da Emenda Constitucional no 51, de 14 de fevereiro de 2006.

§2º. O valor atribuído a cada vencimento será devido em razão da jornada de trabalho prevista nesta lei, para o cargo a que pertencer o servidor público civil.

Art. 11. No prazo de validade do concurso público poderá haver nomeações para vagas de cargos vagos e para vagas criadas posteriormente à publicação do edital, de candidatos aprovados no concurso público, obedecida rigorosamente à ordem de classificação.

CAPÍTULO IV

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

Do Vencimento

Art. 12. Vencimento é a retribuição pecuniária devida aos servidores públicos civis, pelo exercício do cargo, emprego ou função pública, correspondente à jornada de trabalho prevista nos Anexos I e II.

§1º. É assegurada a todos agentes públicos a revisão geral anual, nos termos do inciso X, do Art. 37, da Constituição.

§2º. A data base de fixação da revisão geral anual será sempre no primeiro dia do mês de fevereiro de cada ano, para pagamento do mês de fevereiro, vinculada



a revisão ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, sendo automática sua concessão, devendo o Prefeito explicitar por Decreto, comunicando à Câmara.

§3º. Acaso aplicado o parágrafo anterior e o vencimento base do cargo público permanecer menor que o salário mínimo fixado para o exercício, e em observância do §3º do art. 39 da Constituição Federal, nessa hipótese, o vencimento base será recomposto automaticamente para o mínimo legal, na forma do parágrafo anterior.

§4º. A alteração do vencimento base dos servidores públicos civis, que não seja revisão geral anual, somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, de iniciativa privativa do Poder Executivo.

Art. 13. Os atuais servidores públicos civis serão enquadrados na forma como dispõe esta lei, considerando-se o vencimento percebido e a correlação de cargos no nível igual ou imediatamente superior àquele que registre na data desta lei, de acordo com a titulação, garantindo-lhes o vencimento percebido na data de publicação desta Lei.

Parágrafo único. Os servidores públicos civis, nomeados a partir desta lei, somente farão jus à progressão por titulação, após cumprido integralmente o estágio probatório de 03 (três) anos.

Art. 14. O exercício de cargo em comissão exigirá de seu ocupante integral disposição à Administração, podendo ser convocado sempre que houver necessidade, sem complementação remuneratória de qualquer natureza.

SEÇÃO II

Da Remuneração

Art. 15. A remuneração dos servidores públicos civis é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pessoais e permanentes, previstas em lei, devidos em razão do efetivo exercício das funções do cargo que ocupa.

Art. 16. A remuneração dos servidores públicos civis, ocupante de cargos efetivos, poderá ter um ou mais dos seguintes componentes, conforme o caso:

I - Vencimento Básico;

II - Outros Benefícios instituídos em lei.

Art. 17. O Secretário Municipal será remunerado exclusivamente por subsídio fixado pela Câmara Municipal em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no artigo 37, X e XI da Constituição da República, aplicando-lhe, quanto à revisão geral anual, o disposto no §2º do art. 12 desta Lei.

R. S. S.



SEÇÃO III

Dos Cargos em Comissão e Das Funções de Confiança

Art. 18. Os cargos e funções em comissão, de livre nomeação e exoneração, são os de recrutamento amplo ou restrito, conforme previsto no Anexo II.

Art. 19. Ao servidor público civil ocupante de cargo efetivo, no exercício de cargo em comissão, fica assegurada, a seu critério, a percepção da remuneração do respectivo cargo, ou ao vencimento ou subsídio do cargo em comissão.

Art. 20. À gratificação das funções em comissão previstas no Anexo II será assegurada a revisão geral anual nos termos do §1º e §2º do Art. 12 desta Lei.

SEÇÃO IV

Da Jornada De Trabalho

Art. 21. A jornada semanal de trabalho do servidor público civil ocupante de cargo efetivo, cargo comissionado e/ou função pública, é aquela estabelecida nos Anexos I, II e V desta Lei.

§1º. A jornada de trabalho dos servidores públicos civis não poderá ultrapassar 40 (quarenta) horas semanais, podendo, em decorrência da necessidade dos serviços públicos, exercer jornada extraordinária com remuneração correspondente.

§2º. Os Cargos de Médico Clínico Geral, de Médico Ginecologista, de Médico Pediatra, à ordem do Secretário de Saúde e para melhor organização do serviço público de saúde, poderão ter sua jornada convertida por hora/atendimento, não podendo nessa hipótese haver menos de 20 atendimentos por semana para Clínico Geral e Médico Ginecologista, e não menos que 30 atendimentos por semana para Médico Pediatra, conforme escala determinada pelo órgão responsável.

§3º. A jornada do Cargo de Médico Plantonista será paga por hora plantão efetivamente prestada, não podendo ser inferior as horas semanais conforme fixadas em Anexo V.

Esrey



CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

Da Progressão por Titulação

Art. 22. A progressão por titulação é a elevação funcional do servidor público civil de uma referência para outra imediatamente superior à razão de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base, independente de interstício, tendo como objetivo a valorização da qualificação profissional, e será concedida com a obtenção dos títulos de Ensino Fundamental, Ensino Médio, Graduação, Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado, conforme cada caso, sendo:

I - Ensino Fundamental: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de ensino fundamental, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação;

II - Ensino Médio: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de ensino médio, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação;

III - Graduação: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de graduação superior, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, correlato às atividades de seu cargo;

IV - Pós-graduação: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de especialização, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação ou oferecido por Escola de Contas ou de Administração Pública do Estado de Minas Gerais, correlato às atividades de seu cargo, com carga horária igual ou superior a 360 horas;

V - Mestrado: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de mestrado, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, correlato às atividades de seu cargo.

VI - Doutorado: quando o servidor público civil apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de doutorado, regularmente reconhecido pelo Ministério da Educação, correlato às atividades de seu cargo.

§ 1º. Para concessão da Progressão:

I - será levado em consideração somente as qualificações superiores às exigidas no ingresso do cargo;

II - a titulação deverá ter pertinência com as atribuições e funções compreendidas no cargo ou órgão ao qual o servidor esteja lotado;



III - somente será concedida duas progressões por nível de qualificação.

§ 2º. Os servidores públicos civis poderão apresentar requerimento de progressão por titulação, devidamente fundamentado, com as informações, certificações e diplomações pertinentes, ao Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, que será responsável pela análise e conferência da autenticidade da documentação apresentada.

§ 3º. Os servidores públicos civis em adjunção poderão requerer a progressão por titulação a qualquer tempo, passando a percebê-la, automaticamente, no mês em que reassumir suas funções na Prefeitura Municipal.

§ 4º. Juntamente com o requerimento deverão ser apresentados o original e cópia das certificações e diplomações pertinentes.

§ 5º. A Progressão por Titulação será paga a partir do primeiro mês após sua apresentação na Secretaria Municipal de Administração.

§ 6º. Só será concedida a progressão por titulação aos servidores públicos civis que tiverem cumprido o estágio probatório de 03 (três) anos.

SEÇÃO II

Da Formação Continuada

Art. 23. Aos servidores públicos civis será oferecido, com autorização do Poder Executivo, programas permanentes de formação continuada, compreendendo as seguintes condições:

I - atividades e cursos programados, realizados e desenvolvidos pelas Secretarias Municipais;

II - atividades e cursos programados, realizados e desenvolvidos, por instituições públicas e/ou privadas, regularmente credenciadas pela Administração Municipal e por Órgãos Públicos Estaduais e Federais.

Parágrafo Único. Fica garantido aos servidores públicos civis, ocupantes de cargo efetivo, que atenda aos requisitos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Administração, o acesso às atividades e cursos de que trata este artigo, desde que:

I - seja estável no serviço público;

II - atenda aos requisitos específicos para o caso.



SEÇÃO III

Das Regras de Enquadramento

Art. 24. O Poder Executivo constituirá Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, que analisará e fará o enquadramento dos atuais servidores públicos efetivos no Quadro de Cargos Efetivos.

§1º. Da decisão do Conselho caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias, contados da publicação do enquadramento.

§2º. Da decisão do recurso caberá novo recurso ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 25. Os atuais servidores públicos civis efetivos da Prefeitura Municipal de Silvianópolis serão enquadrados no plano de cargos de que trata esta lei, em cargo correspondente conforme a correlação de cargos prevista no Anexo VII.

Art. 26. Os servidores públicos civis serão posicionados na conformidade dos Anexos, garantindo-lhes a progressão por titulação, conforme cada caso, desde que atendidos os requisitos do art. 22 desta Lei.

§ 1º. Na hipótese do valor do vencimento percebido pelo servidor público civil ser superior ao valor do vencimento da Referência "INICIAL" instituído por esta Lei, o mesmo se manterá no vencimento base a qual já recebia.

§ 2º. Fica assegurado ao servidor público civil a percepção financeira de todas as suas vantagens pessoais, regularmente instituídas por lei, adquiridas durante seu tempo de efetivo exercício.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I

Das Disposições Transitórias

Art. 27. A posse do candidato aprovado em concurso público dependerá de prévia inspeção médica, feita por médicos e/ou empresas designados e/ou contratados pelo Poder Executivo, e somente será dada a quem for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo para o qual foi aprovado.

Art. 28. A relação do reenquadramento dos servidores efetivos e nomeação dos comissionados nos novos quadrantes desta Lei será editada por Decreto Municipal em até 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.

Rosy



Art. 29. O Executivo encaminhará ao Legislativo, em até 180 (cento e oitenta) dias da publicação desta Lei, o Projeto de Lei do Estatuto que regerá a vida dos servidores civis.

SEÇÃO II

Das Disposições Finais

Art. 30. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias previstas no orçamento da Prefeitura Municipal e de créditos adicionais suplementares que se fizerem necessários.

Art. 31. Ficam revogadas as disposições em contrário, expressamente as seguintes Leis nº 556/96, 600/99, 607/00, 666/04, 674/04, 679/05, 700/06, 704/06, 717/07 e 749/08.

Parágrafo Único. Permanecem com vigência o *caput* do Art. 47, os Parágrafo 1º, Parágrafo 2º, Parágrafo 3º, Parágrafo 4º, Parágrafo 5º, Parágrafo 6º, Parágrafo 8º, do mesmo Art. 47, todos da Lei nº 556/96, enquanto não sobrevier Lei Especial disciplinando o regime de contratação temporária em decorrência de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição.

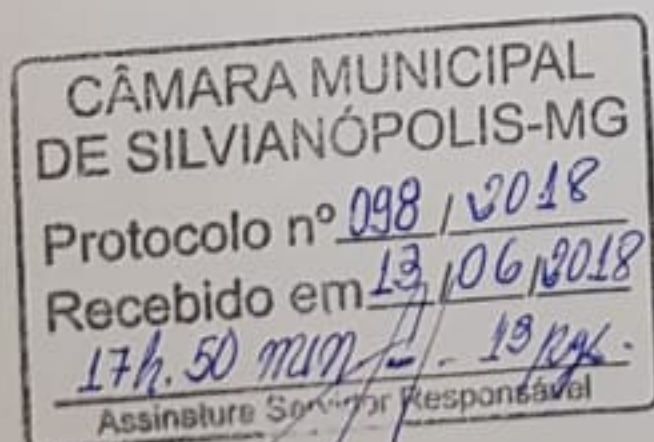
Art. 32. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo Único. Os direitos da Seção I, do Capítulo V, do Título III, somente produzirão efeitos a partir de 12 (doze) meses da publicação desta Lei.

Silvianópolis-MG, 13 de Junho de 2018.

Vitor Nery de Moraes

VITOR NERY DE MORAIS
Prefeito Municipal





PREFEITURA MUNICIPAL DE SILVIANÓPOLIS - MG
CNPJ: 18.675.942/0001-35

Anexo I – Quadro de Cargos Efetivos

LINHA	CARGO	VENCIMENTO	VAGAS	PRÉ-REQUISITO	JORNADA
01	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 954,00	17	Ensino médio completo	40h/s
02	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	R\$ 1.014,00	14	Ensino médio completo	40h/s
03	AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	R\$ 1.014,00	2	Ensino médio completo	40h/s
04	ASSISTENTE SOCIAL	R\$1.537,00	1	Superior em assistente social	40h/s
05	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 954,00	4	Curso de auxiliar, com inscrição no COREN.	40h/s
06	AUXILIAR EM SAÚDE BUCAL PSF	R\$ 954,00	1	Ensino médio completo	40h/s
07	BIBLIOTECÁRIO	R\$1.188,91	1	Superior em Biblioteconomia.	40h/s
08	CONTADOR	R\$1.188,91	2	Bacharel em contabilidade, com inscrição no CRC	20h/s
09	COORDENADOR DO CRAS	R\$ 954,00	1	Formação em psicologia ou pedagogia	40h/s
10	ENFERMEIRO	R\$1.074,59	4	Curso Superior em Enfermagem e registro no órgão de classe;	20h/s
11	ENFERMEIRO PSF	R\$1.428,98	2	Curso Superior em Enfermagem e registro no órgão de classe;	40h/s
12	FARMACÊUTICO	R\$1.074,59	2	Superior em Farmácia.	20h/s
13	FISCAL DE OBRAS E POSTURA	R\$ 954,00	1	Ensino médio completo	40h/s
14	FISCAL DE RENDAS	R\$ 954,00	1	Ensino médio completo	40h/s
15	FISCAL SANITARISTA	R\$ 954,00	1	Ensino médio completo	20h/s
16	FISIOTERAPEUTA	R\$1.188,91	1	Superior em Fisioterapia.	20h/s

R. S. S.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SILVIANÓPOLIS - MG
CNPJ: 18.675.942/0001-35

17	FONOAUDIÓLOGO	R\$1.246,07	1	Superior em Fonoaudiologia.	20h/s
18	MÉDICO CLÍNICO GERAL	R\$ 1.920,00	2	Curso superior em medicina e registro no órgão de classe	20h/s
19	MÉDICO GENERALISTA PSF	R\$ 7.799,17	2	Curso superior em medicina e registro no órgão de classe	40h/s
20	MÉDICO GINECOLOGISTA	R\$ 2.041,40	1	Superior em medicina, especialização em ginecologia e registro no órgão de classe	20h/s
21	MÉDICO PEDIATRA	R\$ 2.449,68	1	Superior em medicina, especialização em pediatria e registro no órgão de classe	20h/s
22	MÉDICO PLANTONISTA	Vencimento variável, mínimo de R\$ 1.273,50	1	Curso superior em medicina e registro no órgão de classe	Mínimo de 6h/s + Regime Especial
23	MÉDICO VETERINÁRIO	R\$1.074,59	1	Curso superior em Veterinária	20h/s
24	MONITOR ESCOLAR	R\$ 954,00	9	Magistério ou superior em Pedagogia;	20h/s
25	MOTORISTA	R\$ 954,00	25	Ensino Fundamental; Possuir CNH D; possuir curso de Transporte Coletivo, Escolar e Emergência; Constar EAR na CNH.	40h/s
26	NUTRICIONISTA	R\$1.188,91	1	Curso superior em Nutrição; e registro no órgão de classe	20h/s
27	ODONTÓLOGO	R\$1.074,59	3	Curso superior em Odontologia; e registro no órgão de classe	20h/s
28	ODONTÓLOGO PSF	R\$1.469,81	1	Curso superior em Odontologia; e registro no órgão de classe	20h/s
29	OFICIAL DE OBRAS E SERVIÇOS DO SERVIÇO DE TRATAMENTO DE ÁGUA	R\$ 954,00	12	Ensino médio completo	40h/s
30	OFICIAL DE SERVIÇOS MECÂNICO SOCORRISTA	R\$ 954,00	1	Ensino médio completo	40h/s
31	OPERADOR DE MÁQUINAS	R\$1.051,73	3	Ensino Fundamental; Possuir CNH D; Constar EAR na CNH	40h/s
32	PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA	R\$1.473,21	44	Curso superior em Pedagogia ou Normal Superior	24h/s

R. Torrey

CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG
Protocolo nº 0357/2018
Recebido em 13/06/2018
17h 50 min. / 06/2018
Assinatura Servidor Responsável

PREFEITURA MUNICIPAL DE SILVIANÓPOLIS - MG
CNPJ: 18.675.942/0001-35

JUSTIFICATIVA

Nobres vereadores.

O presente Projeto de Lei Ordinária do Município de Silvianópolis/MG é parte do Plano Geral que visa organizar os quadros de cargos dos servidores públicos do executivo.

1. Do Plano Geral.

Quanto ao Plano Geral, este se baseia sua necessidade sobre a seguinte problemática, já explanada aos edis em reunião no dia 15 de fevereiro de 2018 no gabinete do prefeito: - Os cargos em geral, tanto seus vencimentos e carreiras, decorrem de problemática acumulada por duas décadas; - Há ausência de várias normas regulando melhor o regime dos servidores em geral, em especial um Estatuto dos Servidores prevendo direitos, como por exemplo o de se licenciar por motivo de casamento, por motivo particular, etc.; - Há ausência de lista de classificados em concurso público; - Há cargos defasados com a atual realidade dos serviços públicos, por exemplo, o cargo de telefonista com o incremento das tecnologias passou a ser um cargo, diante da estrutura administrativa deste Município, desnecessário, embora seu trabalho seja digno; - Há maciças irregularidades nos provimentos, por ausência de normas claras disciplinando a matéria; - Há ainda ausência de cargos nas leis de regência, embora hajam servidores nessas ocupações, por exemplo os cargos do PSF que até o presente projeto não existem em Lei, enquanto o programa já foi implementado há pelo ao menos 15 anos neste Município; - Não havia uma consolidação da legislação em vigência que rege a vida do servidor, trabalho que a equipe de governo vem tentando com esmero resolver; - Nunca houve transparência necessária quanto ao tema, situação que o atual governo está tentando resolver na medida em que também descortina este véu de maia; - A ausência de transparência na relação dos cargos seja nos seus vencimentos, seja em decorrência do provimento, etc. gera uma ausência de responsabilidade fiscal com a folha de pagamento, o que compromete seriamente a liquidez do erário público.

Dessa feita, o Plano Geral tem o objetivo de dar transparência a toda relação entre os servidores do executivo municipal e a administração, estabilizando a relação tanto pelo seu aspecto funcional quanto por seu aspecto fiscal.

[Assinatura]



Assim, este Plano Geral pretende trabalhar sobre quatro etapas essenciais (também chamado de ciclo de vida do servidor público): 1. Etapa da estabilização das normas essenciais; 2. Fase de ingresso do servidor; 3. Fase de exercício; 4. Fase de estabelecimento de regras de saída do serviço público (aposentadoria, renúncia, demissão, exoneração).

Nesse primeiro momento com este Projeto de Lei visamos cumprir em parte a 1ª Etapa da estabilização das normas essenciais e dar condições normativas para o cumprimento da 2ª Etapa – Fase de ingresso do servidor.

Quanto a isso cumpre antes esclarecer que esses comandos políticos de correção têm seguido metodologia semelhante à concepção na economia do **Dilema do Comandante** em defasagens na atuação das políticas. O professor PAUL WONNACOTT bem explica o Dilema *in verbis*:

"DEFASAGENS NA ATUAÇÃO DAS POLÍTICAS: O Dilema do Comandante

As políticas monetárias e fiscais podem desestabilizar a economia por serem dependentes do tempo. Elas podem ser apropriadas para atacar os males do ano passado, e inapropriadas para lidar com os problemas do presente e, o que é mais importante, com os do futuro.

Existem três defasagens que podem dificultar a atuação das políticas econômicas no tempo de forma correta. Suponha, como ilustração, que a economia esteja iniciando o caminho de uma recessão. Este fato pode não ser reconhecido instantaneamente, ou mesmo por algum período de tempo. A elaboração de estatísticas acerca do que está acontecendo hoje na economia demanda tempo. Os sinais de fraqueza do sistema econômico podem estar disfarçados por perturbações temporárias; não é todo o movimento de atividade econômica que cresce até se tornar uma expansão ou uma recessão. **A primeira defasagem é, assim, a defasagem de reconhecimento**, a qual ocorre no período de tempo entre o acontecimento do fato econômico (no caso da recessão, do enfraquecimento da atividade econômica) e o momento em que o mesmo é reconhecido. Ademais, mesmo depois de reconhecer o declínio de atividade, as autoridades levam algum tempo antes de agir; esta é a defasagem de ação. Por exemplo, os programas de dispêndio público precisam ser projetados antes que possam ser implementados. Finalmente, depois de estabelecer a ação, leva algum tempo para que seus maiores impactos sobre a economia possam vir a ser sentidos. Por exemplo, quando o governo finalmente realiza seus gastos nos programas novos, leva algum tempo para que o processo do multiplicador, através das várias etapas de gastos dos consumidores, se realize. Para a política monetária, há uma defasagem entre a compra no mercado aberto, que empurra para baixo as taxas de juros, e o investimento realizado, que é estimulado por essa baixa

R. Costa



nas taxas de juros. Esses são, então, os tipos de defasagem: a defasagem de reconhecimento, a defasagem de ação e a defasagem de impacto.

Vamos analisar como a existência dessas defasagens pode levar a políticas incorretas e aumentar a instabilidade da economia. Suponha, por exemplo, que a trajetória ideal da demanda agregada seja a linha sólida mostrada no Gráfico 13.7. A demanda real, entretanto, segue a curva descontínua do mesmo gráfico. A partir do ponto A, a demanda agregada começa a cair abaixo do nível desejado; a economia começa a se movimentar na direção de uma recessão. O problema, entretanto, não é reconhecido durante algum período de tempo – até o ponto B. Mesmo depois de reconhecido, os impostos não sofrem cortes instantaneamente; a ação não se realiza senão no ponto C. Nesse instante, porém, pode ser muito tarde. Há uma defasagem adicional antes que a ação afete a demanda agregada (entre os pontos D e E), quando então a economia já se recuperou. Mais combustível está sendo adicionado ao motor da inflação. Quando, então, a severidade da inflação é reconhecida, as políticas são mudadas em direção da restrição. Mais uma vez, há defasagens; as políticas podem vir muito tarde, tornando o movimento recessivo ainda pior.

A morosidade da economia em responder, e a intensidade que ela pode acumular na contração ou na expansão, podem ser comparadas com as de um comandante de um navio transoceânico. O comandante pode girar o leme, mas um grande navio não responde ao comando imediatamente. Suponha que o navio tenha zarpado do Rio de Janeiro em direção a Nápoli através do Canal de Gibraltar. O comandante, percebendo que seu navio está se desviando para o oeste, pode corrigir o rumo virando o leme para estibordo.

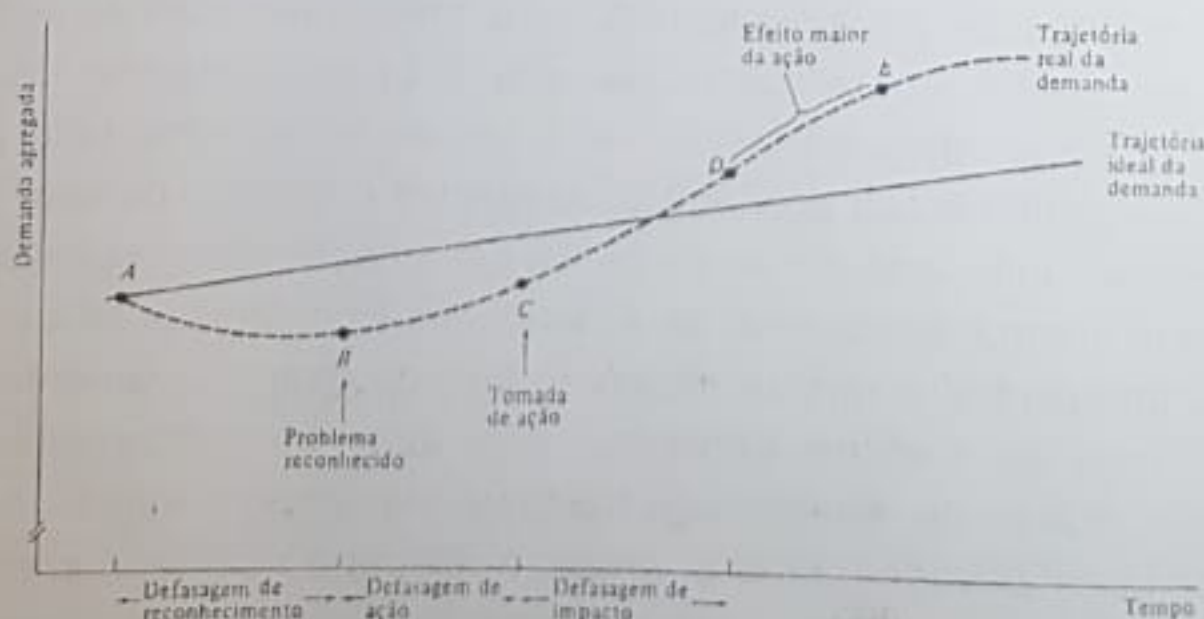


GRÁFICO 13.7 Defasagens e instabilidade econômica

Devido às defasagens de reconhecimento, de ação e de impacto, é possível que os ajustamentos pretendidos pelas políticas econômicas tornem as coisas ainda piores. Atitudes expansionistas que tentem atacar a recessão do ponto C podem se somar ao surto inflacionário posterior do ponto E. Da mesma forma, políticas que pretendam restringir um surto inflacionário podem tornar a contração seguinte ainda pior.

R. Silva



O seu problema é: quanto? Se o leme for girado muito suavemente, o navio continuará seu curso por algum tempo; ele não responde rapidamente. Se o comandante estiver ansioso, poderá girar o leme mais rapidamente. É claro que quanto mais vigorosamente o leme for girado, mais rapidamente o navio retornará para seu curso desejado. Se o leme for movimentado fortemente para a direita, um novo problema surgirá: uma vez que o navio aponte para o rumo desejado, a alteração no leme deverá ser também rapidamente corrigida. O navio, porém, devido ao impulso que ganhou com a primeira alteração de curso, exige que o leme seja alterado não mais para o centro, e sim para a esquerda, para que o impulso seja anulado. Se o comandante gira o leme vigorosamente para retornar a seu curso com rapidez, está sobrecorrigindo o curso. Podemos imaginar a viagem do marinheiro ansioso – ziguezagueando pelo Oceano Atlântico.

É claro que os navios não ziguezagueiam pelos oceanos. Com um pouco de prática o comandante aprende quanto deve girar o leme. E aprende a mover o leme de volta para o centro *antes* que o navio retome a seu curso desejado: o impulso do navio completará o movimento.

A administração da política econômica envolve os mesmos problemas figurados através do comando de um navio – e alguns problemas adicionais para entretenimentos extraordinários. Uma das complicações adicionais é que o leme e o timoneiro do navio econômico estão ligados por fitas elásticas. Ao contrário do mecanismo que liga leme a timoneiro num navio transoceânico, o mecanismo que liga as políticas monetárias e fiscais à demanda agregada não trabalha de maneira precisa e altamente previsível. Além disso, o administrador da política econômica pode ter de traçar o curso do navio por mares turbulentos e tormentosos. Durante a década dos 70, por exemplo, a pressão formidável, ainda do balanço de pagamento (devido à crise internacional gerada pela elevação dos preços do petróleo), somada à pressão interna trazida pela elevação das taxas inflacionárias, a níveis jamais alcançados pelo país, têm exigido guinadas de política econômica constantes e fortes. Também em 1964, quando pressões inflacionárias se somava à estagnação do crescimento do PIB e à desordem interna do sistema, as Autoridades Econômicas se defrontavam com mares turbulentos, e não se deram ao luxo de girar suavemente o leme – resultando, com as medidas adotadas, dois anos de crescimento zero do produto, com índices de desemprego bastante elevados, e índices de inflação também bastante elevados. Este é, então, o dilema do comandante: com que força deve ser girado o leme, e com que rapidez se deve fazer para que seja trazido de volta para o centro?" [Grifos Nossos] (WONNACOTT, Paul. **Introdução à economia**. Tradução, revisão e adaptação Nuno Renan Lopes de Figueiredo Pinto [et al.]. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1985. p. 283-285.)



Desse modo, entre as três fases de defasagem dentro da acepção do Dilema do Comandante são o reconhecimento, a ação e o impacto. O reconhecimento do problema e suas delimitações; a ação sobre o problema; e a análise de impacto das medidas tomadas sobre o problema identificado.

Assim, para se estabilizar as normas bases para a admissão de pessoal nos serviços públicos de Silvianópolis, o reconhecimento dos fatores se deu pelos seguintes:

1. fator externo:

- ação civil pública que discute a forma do provimento de pessoal no Município, ver A.C.P. n. 0013333-17.2011.8.13.0674;

2. fator interno:

- a não existência de lista de classificados de concurso em vigência;
- a necessidade de readequação e reorganização dos quadros e carreiras, para que se adeque às novas realidades dos serviços públicos;
- demais problemas apontados no início dessa exposição.

A ação sobre os fatores reconhecidos são as seguintes que estão em curso:

1. a reorganização dos quadros, cargos e carreiras devendo ser feito:
1.1. levantamento dos investidos, das leis em vigência, dos cargos vagos, das necessidades novas da administração para os serviços públicos, p.ex. existe nos levantamentos já realizados o cargo de telefonista, cujo cargo diante das tecnologias atuais disponíveis é dispensável; 1.2. de minuta do novo plano de cargos e carreiras que contemple as demandas atuais da administração; 1.3. análise de impacto regulatório, em que mensure os impactos da legislação de transição para o novo plano; 1.4. o devido processo legislativo para implementação da base jurídica do novo plano; 1.5. etc.;

2. a contratação de temporários nos termos do art. 47 e seus parágrafos da Lei Municipal de n. 556/1996, enquanto não cumpridos o item 1 e 3, já que os serviços públicos não podem ser paralisados;

3. a abertura e realização de concurso público para provimento, após o cumprimento do item 1, com o tempo necessário para que: 3.1. haja contratação de empresa idônea para realização do edital, aplicação de provas etc.; 3.2. seja submetido ao TCE para controle externo por força do art. 5º da Instrução Normativa n. 05/2007 do TCE/MG; 3.3. haja período de tempo suficiente, não menor que 30 (trinta) dias, por força do inciso XXII do art. 16 da Lei Orgânica Municipal, para que os candidatos possam disputar em condições de igualdade, cumprindo os termos da Súmula normativa n. 116 do TCE-MG



(SÚMULA 116 - A publicidade dos editais de concurso público, bem como de suas retificações, deverá observar, no mínimo e cumulativamente, as seguintes formas: afixação nos quadros de aviso do órgão ou da entidade, disponibilização na internet e publicação em diário oficial e em jornal de grande circulação) e os princípios informadores da administração pública, em especial o da publicidade e da impessoalidade; 3.4. a abertura de processo seletivo especial para os agentes comunitários de saúde e combate às endemias, por força do § 4º do art. 198 da Constituição e da Lei Nacional de n. 11.350/2006.

Os **impactos** das medidas serão a normalização e estabilização da admissão do pessoal para o cumprimento dos serviços públicos. Ou seja, o ingresso regular de pessoal, mediante concurso, para que prestem os serviços públicos aos munícipes.

Quanto a este Projeto Lei, na **ação**, ele está exatamente no item 1.4 que é a submissão do Plano de Cargos ao devido processo legislativo.

Passemos, então, aos temas que este Projeto de Lei trata.

2. Dos apontamentos do Projeto de Lei em questão.

Este Projeto de Lei é uma necessidade primeira de colocar toda uma situação fática, que vem sendo praticada há anos, dentro da legalidade. Exemplificamos com os cargos do PSF que até hoje não existem na Lei, porém são exercidos e recebem repasses do governo federal.

Ademais é um projeto que visa deixar mais claro as funções e nomenclaturas dos cargos da administração, pois os dispositivos anexos da Lei n. 556 que vinham sendo alterados por lei posteriores passaram a ser contraditórios ou até mesmo anti-legística, o que diminui sensivelmente a transparência e coloca em risco até mesmo os direitos dos servidores. Nesse ponto este projeto deixa mais claro a quantidade de cargos, os nomes dos cargos, as suas respectivas atribuições, reorganiza os cargos de acordo com as atuais necessidades da administração, cria os cargos pelos quais já vinham sendo exercidos há quase duas décadas sem legalidade alguma.

Nesse Projeto de Lei, conforme debate com a assessoria jurídica da Câmara em 15/02/2018, acrescentamos a obrigação do executivo formular o Estatuto regendo a vida dos servidores e encaminhar ao legislativo em até 180 dias da aprovação e publicação deste Projeto de Lei em Lei, vide art. 29 deste Projeto.

Usoley



Com esta Lei aprovada, aos ingressantes na carreira para as ocupações de agente comunitário de saúde e de agente de combate às endemias passa a lhes ser garantida a estabilidade dada na Constituição da República e na Lei Nacional de n. 11.350, desde que realizado prova para ingresso nos serviços, conforme §1º do art. 10 deste Projeto. Isso dá uma garantia aos que participarem do processo para ingresso nessas ocupações, não ficando eles mais sob o jugo do administrador que nos atuais quadros da Lei n. 556 pode a qualquer momento os dispensar sem motivo.

No que toca ao vencimento, garantiu-se aos servidores a atualização automática para fins de revisão geral anual, não dependendo de discricionariedade do chefe do executivo a definir se e quando conceder a revisão geral anual assegurada constitucionalmente, vide art. 12 e seus §§ do Projeto de Lei.

O desenvolvimento na carreira se dá no novo Plano por um modelo meritocrático que premia aqueles servidores que se qualificam no exercício do cargo, de modo que o servidor, ao se qualificar, terá direito a um adicional, ao passo que os munícipes também ganharão em qualidade pois que prestados por servidores cada vez mais qualificados, em teoria dos jogos (formulada por Nash), seria um modelo de jogo ganha-ganha, em que ambos os interessados ganham no ambiente analisado, vide art. 22 e seus §§ do Projeto de Lei.

3. Dos Anexos do Projeto de Lei.

Quanto aos anexos, que são senão as peças mais importantes deste Plano, temos as seguintes considerações.

O Anexo I traz a correlação atual e reorganizada dos cargos da prefeitura, com o vencimento base correspondente, jornada, e pré-requisitos para ingresso. Nesse ponto, as mudanças foram mais de nomenclatura, visto que não houve alteração no vencimento dos servidores, não havendo retirada de direitos. Ainda cria os cargos de AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE, AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS, ASSISTENTE SOCIAL, AUXILIAR EM SAÚDE BUCAL PSF, ENFERMEIRO PSF, MÉDICO GENERALISTA PSF, MÉDICO PLANTONISTA, PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA ESPECIAL, PROFESSOR DE INGLÊS, PROFESSOR DE MÚSICA, TÉCNICO DE ENFERMAGEM PSF, que, embora muitos desses já eram ocupados, porém sequer tinham sido criados na Lei 556 e leis posteriores que modificaram seus



anexos. Ainda, já nesse Plano, estão aplicados aos vencimentos base as correções inflacionárias do acumulado em 2017.

O Anexo II organiza os quadros de cargos em comissão e funções de confiança. Nos quadros foram organizados a jornada, a nomenclatura, o vencimento base, bem como os pré-requisitos de ingresso. Nos lindes anteriores não eram definidos claramente os vencimentos e as funções dos comissionados. No presente Projeto os quadros comissionados foram organizados de acordo com a realidade da municipalidade. São extintos por este Projeto de Lei os seguintes cargos comissionados: Secretário Geral, Assessor, Assistente Social, Instrutor de Informática, Secretária de Assistente Social, Coordenador da Frota Municipal, Motorista de Gabinete.

Ademais, no que toca ainda ao Anexo II, conforme debate no dia 15/02/18 com a assessoria jurídica da Câmara, houve revisão do tema cargo em comissão e a restrição de acesso somente aos servidores efetivos. Segundo a assessoria da Câmara, tal não poderia ocorrer, porque, quando da restrição, estar-se-ia tratando de função de confiança e não mais cargo em comissão. Prontificamo-nos na reunião a nos debruçar sobre o tema e o revisar juridicamente. Porém, em revisão da matéria, mantivemos nosso posicionamento em manter os cargos de DIRETOR DE EDUCAÇÃO, DIRETOR ESCOLAR e COORDENADOR DE CRECHE como cargos de comissão com acesso restrito aos servidores efetivos docentes ou supervisores da educação. A intenção primeva visa melhor organizar os serviços da educação do nosso Município, não obstante, no que toca à questão jurídica, a manutenção do nosso posicionamento se deve à revisão da doutrina e jurisprudência sobre o tema. Na doutrina é o posicionamento de MARIA SYLVIA ZANELLA DI PIETRO: "[...] as funções de confiança somente podem ser exercidas por pessoas que já componham o quadro de pessoal, como ocupantes de cargo efetivo. E os cargos em comissão sofrem menor restrição, porque o preenchimento por servidor de carreira somente é exigido nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei" (DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 30. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 698-699). Veja que o que esta Lei faz é exatamente prever as excepcionalidades do acesso amplo, já que "nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei". Mais acertado nesse sentido é HELY LOPES MEIRELLES que diz que o cargo em comissão é "o que só admite provimento em caráter provisório. São declarados em lei de livre nomeação (sem concurso público) e exoneração (art. 37, II), destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (CF, art. 37, V). **Todavia, pela EC 19, o preenchimento de uma parcela dos cargos em comissão dar-se-á unicamente por servidores de carreira, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei (art. 37, V).** Portanto, nestas hipóteses o provimento não será totalmente livre, como ocorre com os não servidores, isto é, os sem



vínculo efetivo anterior à nomeação. A lei ali referida será de cada entidade política, mas, especialmente na fixação dos percentuais mínimos, deverá observar o princípio da razoabilidade, sob pena de fraudar a determinação constitucional, no sentido de uma parte dos cargos em comissão ser provida de forma totalmente livre e outra, parcialmente, diante das limitações e condições previstas nessa lei. A instituição de tais cargos é permanente, mas seu desempenho é sempre precário, pois quem os exerce não adquire direito à continuidade na função, mesmo porque a exerce por confiança do superior hierárquico; daí a livre nomeação e exoneração. Nestas hipóteses, a nomeação, embora livre, fica condicionada à observância dos requisitos previstos na lei federal, estadual ou municipal" [grifos nossos] (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 42. Ed. atual. até a EC 90/2015. São Paulo: Malheiros, 2016. p. 525-526). A jurisprudência do STF já se pronunciou de igual modo, *in verbis*: "Cargos em comissão a serem preenchidos por servidores efetivos. A norma inscrita no art. 37, V, da Carta da República é de eficácia contida, pendente de regulamentação por lei ordinária" (RMS 24.287, rel. min. Maurício Corrêa, j. 26-11-2002, 2ª T, DJ de 1º-8-2003). Dessarte, mantivemos nosso posicionamento e entendimento, já que é totalmente cabível a restrição de acesso nos cargos em comissão e ainda mais que essa restrição beneficia a melhor organização dos cargos da educação e possibilitará quando da edição do Estatuto do Magistério a eleição para os cargos de Direção Escolar.

O Anexo III desta versão foi em decorrência de apontamentos da assessoria jurídica da Câmara que apontou corretamente a divisão dos cargos em comissão e funções de confiança dos agentes políticos auxiliares. Dessa feita, elaboramos o Anexo III retirando os agentes políticos auxiliares do Anexo II, ficando mais claro e correto nesse sentido. Ainda nesse anexo, reforçamos, conforme recomendação assessoria jurídica da Câmara, que os subsídios dos secretários são fixados pelo legislativo, conforme expressão: "*conforme referência de subsídio fixada pelo Legislativo*".

No Anexo IV são as atribuições dos cargos, funções de confiança e agentes políticos auxiliares. No modelo anterior não havia clareza nas atribuições sendo que vários cargos, principalmente os de confiança, não haviam atribuições fixadas em Lei.

O Anexo V trata dos cargos especiais. Sendo nesse novo Plano apenas o cargo de Médico Plantonista o que terá regime especial. Isso se deve pois que as ocupações de medicina são as mais remuneradas nos quadros de qualquer ente federado e elaboramos um regime que permita certa flexibilidade no regime do médico como forma-indução à sua permanência nos quadros da prefeitura, assim como o faz o Município de Extrema. Nesse aspecto, o Médico Plantonista concursado terá direito a um mínimo mensal exigindo dele uma

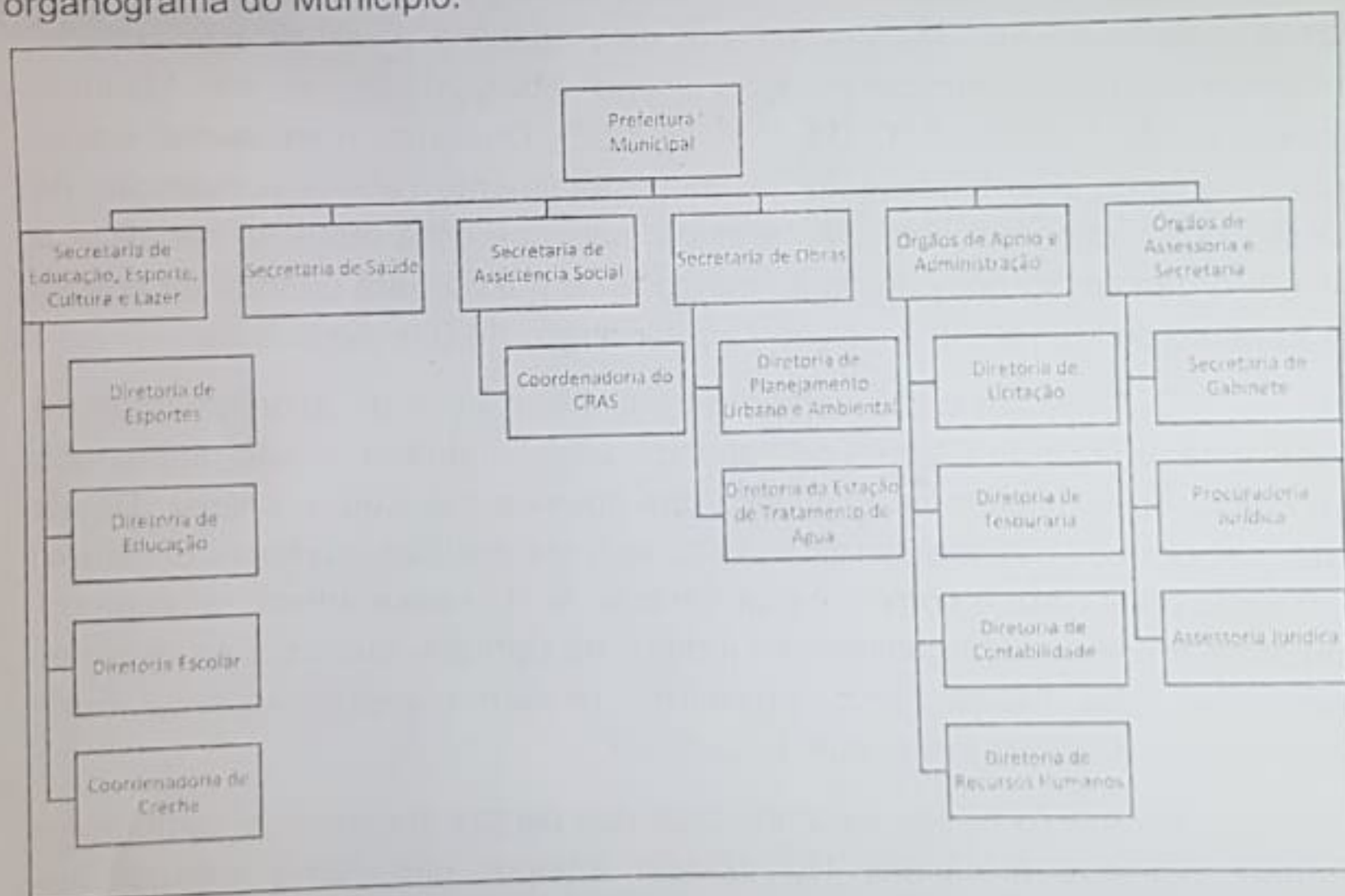


jornada também mínima semanal de 6h, acaso ele exerça mais horas conforme escala fixada pelo Superior, ele perceberá de acordo com as horas a mais trabalhadas.

O Anexo VI trata dos cargos no Município que estão em extinção e ainda permanecem servidores nos seus quadros. Como há dificuldade de reenquadrar esses servidores nos cargos previstos no Anexo I, criou-se uma categoria transitória que se extinguirá quando não houver nenhum servidor mais lotado em seus quadros.

O Anexo VII é a correlação do modelo anterior com o novo modelo, bem como explanação das regras de transição e reenquadramento.

Com a formatação dos cargos, funções e agentes políticos auxiliares conforme disposições nos anexos, temos uma minuta preliminar do futuro organograma do Município:



Após aprovação do presente Plano, pelo qual cremos, esta minuta de organograma será transformada em Projeto de Lei a ser apreciada pelos Senhores que assim melhor identificará os órgãos e serviços públicos da administração.

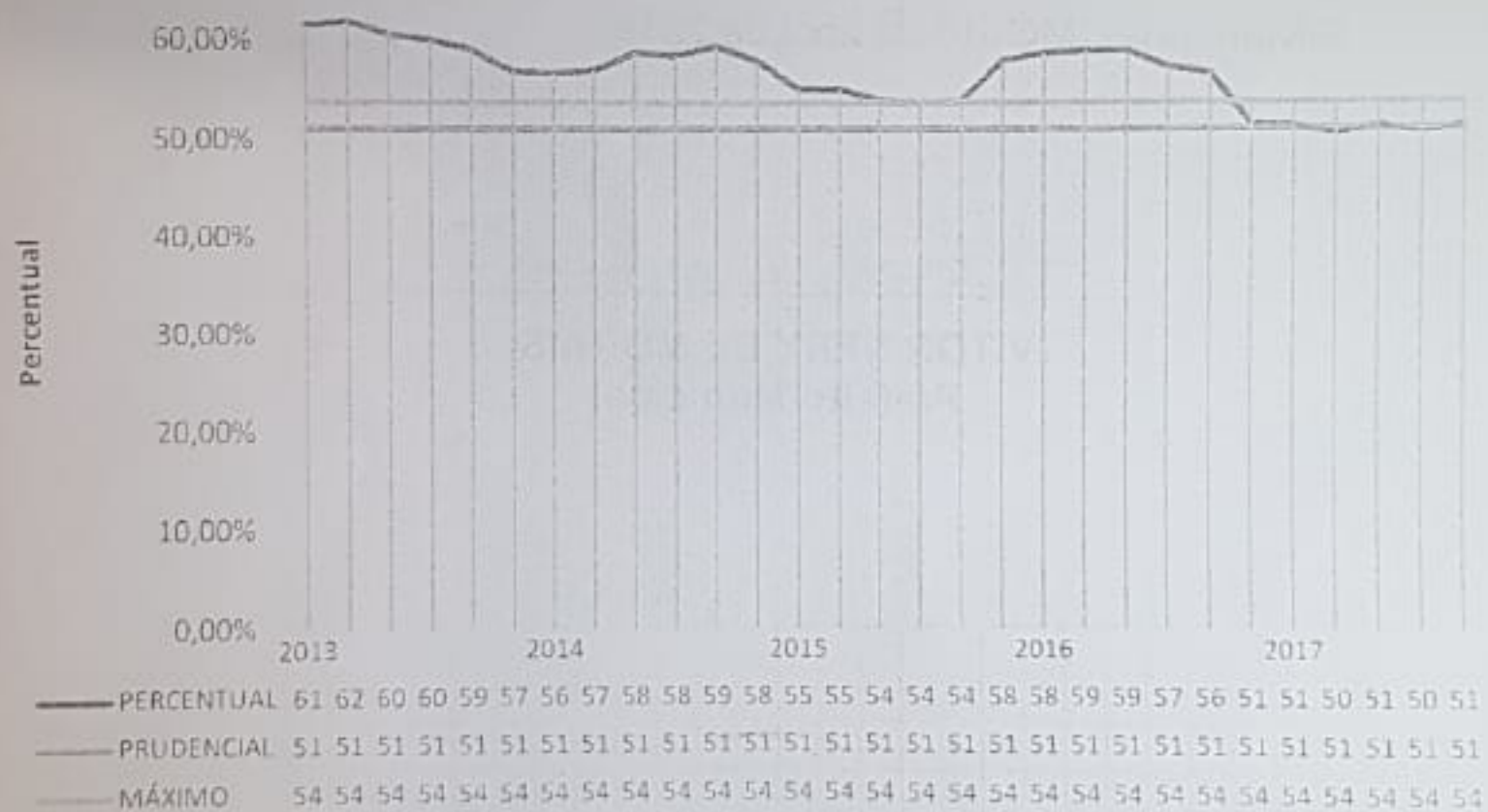
4. Das questões econômicas do novo Plano.

[Assinatura]



O novo Plano de Cargos não traz nenhum impacto positivo (criação de despesas) na folha de pagamento, isso se deve ao fato de que a folha de pagamento do Município está próxima dos limites fixados pela Lei de Responsabilidade Fiscal, com tendências ao seu extrapolamento no médio prazo. Dessa feita, a administração atual não compromissou nos direitos que poderiam dar impacto econômico direto na folha e levar ao derradeiro descumprimento da LRF, não obstante a investida em estudos para a criação num futuro breve do Vale Alimentação, já que pelos entendimentos do TCE-MG não incidem como despesa de pessoal. Vejamos o Gráfico a seguir que deixa claro este cenário:

FOLHA / RECEITA - 2013/2014/2015/2016/2017



Por isso, reiteramos que este Plano, no aspecto econômico, não retira e nem reduz qualquer direito adquirido dos servidores, visto que apenas colocou na legalidade uma situação de fato que já vinha ocorrendo, vamos dizer, legalizou o que antes estava fora dos termos da Lei, ao mesmo tempo que não aumenta as despesas, pois que estas despesas já eram realizadas e computadas para fins de LRF.

5. Da conclusão – mensagem final.

É salutar que organizar as relações de trabalho no setor público do executivo dessa municipalidade não é tarefa fácil, pois que há um processo de



décadas de não adequações a tempo dessas relações, o que no tempo gerou distorções nos vencimentos base dos servidores, fenômeno da compressão dos níveis, além que há um quadro conjuntural de crise fiscal e econômica no Brasil que afeta diretamente as receitas do Município.

Cientes disso apresentamos aos edis o nosso Plano de Cargos que tende a organizar a relação entre trabalhador e administração, com foco na transparência e legalidade, dando qualidade de vida ao trabalhador (pois saberá os seus direitos) ao mesmo tempo que melhorando os serviços públicos para os munícipes (os quais poderão saber com transparência e legalidade os quadros da administração).

Essas são as considerações pelas quais justificamos o presente Projeto de Lei.

Silvianópolis, MG, 10 de abril de 2018.

VITOR NERY DE MORAIS
Prefeito Municipal

**ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SILVIANÓPOLIS**

De acordo com o Art. 16, Inciso I e II da Lei de Responsabilidade Fiscal, a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;

II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

Este Projeto de Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimento e Remuneração dos Servidores Públicos Civis da Prefeitura Municipal de Silvianópolis.

Este Projeto não apresenta nenhum aumento de despesas, pois, em suma, adequa despesas com pessoal que estavam antes irregulares nos termos da Lei, servindo este Projeto como adequação dessas mesmas despesas na legalidade, exemplificamos, boa parte dos agentes públicos recebiam abaixo do salário mínimo sendo que por determinação constitucional de âmbito nacional e estadual e também por determinação da Lei Orgânica deveria se pagar salário mínimo que era o que ocorria, mesmo, vale repetir, estando o vencimento base, previsto na Lei 556 (e ulteriores), abaixo do mínimo legal; também era o caso de cargos que não estavam criados em Lei e tinham agentes ocupando essas funções, exemplo dos cargos do PSF, que então passa-se com este plano a reconhecer legalmente essas despesas que já eram realizadas. Há apenas alguns cargos que tiveram vencimentos alterados, alteração esta compensada pela extinção de cargos que se vagaram recentemente.

Dessa forma, apresentamos a estimativa do novo Plano seguido dos quadros¹ a seguir:

QUADRO 1

AÇÃO GOVERNAMENTAL	
	Criação, Expansão ou Aperfeiçoamento de Ação Governamental (art. 16)
DESCRIÇÃO DA AÇÃO GOVERNAMENTAL	
	Novo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento e Remuneração

**CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG**
Protocolo nº 098/2018
Recebido em 13/10/2018
17h.50 min. - 09/10/2018
Assinatura do Responsável

¹ Projeções aritméticas realizadas pela equipe contábil da Administração Pública Para Municípios (ADPM), responsável Kelly Morelo Bahense da Silva (CRC/MG 076.339).

[Assinatura]

Vínculos	Vencimento Bruto mar/18 (R\$)	Vencimento Bruto Novo Plano de Cargos	Aumento Mensal (R\$) ¹
Agente Político	21.540,32	21.715,12	174,80
Comissionado Amplo	46.712,72	51.746,00	5.033,05
Contratos Administrativos	86.423,00	87.248,99 ²	825,99
Efetivos – Estatutários	356.422,27	358.652,09	2.229,82
Inativo	16.309,40	16.309,40	0,00
Obrigações Patronais (22,59%)			1.866,76
Valor Total (R\$)			10.130,42

1 – A Coluna "Aumento Mensal (R\$)" apresenta a referida diferença por dois motivos: (1) no presente plano já está se dando a revisão geral anual constitucional (inciso X do art. 37 da CF) para recomposição do poder de compra dos servidores pela inflação acumulada no exercício de 2017 (2,07%), sendo que alguns cargos comissionados do plano anterior foram extintos. Independentemente do referido apontamento de aumento, tal aumento ainda assim considerando todos os ajustes na folha ficam abaixo do percentual da inflação, pois considerando (a) a soma total "Vencimento Bruto mar/18 (R\$)" (R\$ 511.098,31); (b) a soma total "Vencimento Bruto Novo Plano de Cargos" (R\$ 519.361,97); (c) a diferença entre (b) e (a) no montante de R\$ 8.263,66; temos como percentual de diferença 1,62% de aumento.

2 – Esses "Contratos Administrativos" no novo Plano serão substituídos pelos que a partir dele ingressarem por Concurso.

QUADRO 2

ESTIMATIVA DE GASTOS (EXERCÍCIO ATUAL + 2 SUBSEQUENTES)			
Descrição	2018 ¹	2019	2020
Vencimentos (inclusive férias e 13º salário)	R\$ 77.127,49	R\$ 114.699,60	R\$ 119.321,99
Encargos Sociais (Patronal)	R\$ 17.423,10	R\$ 25.910,64	R\$ 26.954,84
Valor Total (R\$)	R\$ 94.550,59	R\$ 140.610,24	R\$ 146.276,83

1 – Projeção considerando os meses de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro de 2018.

QUADRO 3

25/09/18

PROJEÇÃO DO IMPACTO SOBRE A RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

Exercício	Valor (RCL)	Gastos com Pessoal	Percentual
2018	R\$ 14.967.891,24 ¹	R\$ 8.082.159,47 ⁴	54,00%
2019	R\$ 15.424.411,92 ²	R\$ 8.413.528,01 ⁵	54,55%
2020	R\$ 15.839.328,60 ³	R\$ 8.752.593,19 ⁶	55,26%

1 - Considerou-se a Receita Corrente Líquida projetada para o exercício de 2018, utilizando-se para o cálculo a receita arrecadada dos últimos 12 meses, mais o índice de 2,83% do PIB.

2 - Para o exercício de 2019, aplicou-se o índice de 3,05% do PIB, sobre a RCL projetada em 2018.

3 - Para o exercício de 2020, aplicou-se o índice de 2,69% do PIB, sobre a RCL projetada em 2019.

4 - Considerou-se os Gastos com Pessoal projetado para o exercício de 2018, utilizando-se para cálculo os pagamentos efetuados nos últimos 12 meses, acrescido do aumento da nova despesa.

5 - Para o exercício de 2019, aplicou-se o índice de inflação de 4,10% sobre a despesa com pessoal projetada para o exercício de 2018.

6 - Para o exercício de 2020, aplicou-se o índice de inflação de 4,03% sobre a despesa com pessoal projetada para o exercício de 2019.

Obs.: Os índices foram consultados no site <https://www3.bcb.gov.br/expectativas/publico/> do Banco Central do Brasil.

DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESA

Declaro, para fins dos dispostos no inciso II do art. 16 da Lei Complementar nº101, de 04 de maio de 200 (Lei de Responsabilidade Fiscal), que o aumento de despesas tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual - LOA para o exercício de 2018, e está compatível com Plano Plurianual - PPA e com Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO vigentes, especialmente no que se referem às diretrizes, objetivos, prioridades e metas fiscais e financeiras previstas e não infrinja qualquer de suas disposições.

Silvianópolis, 18 de abril de 2018.

Vitor Nery de Moraes
Vitor Nery de Moraes

Prefeito Municipal

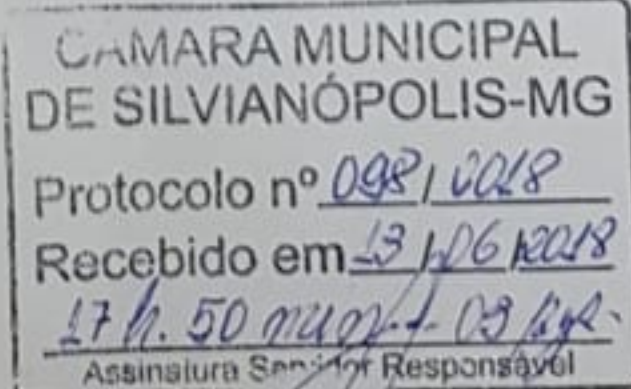
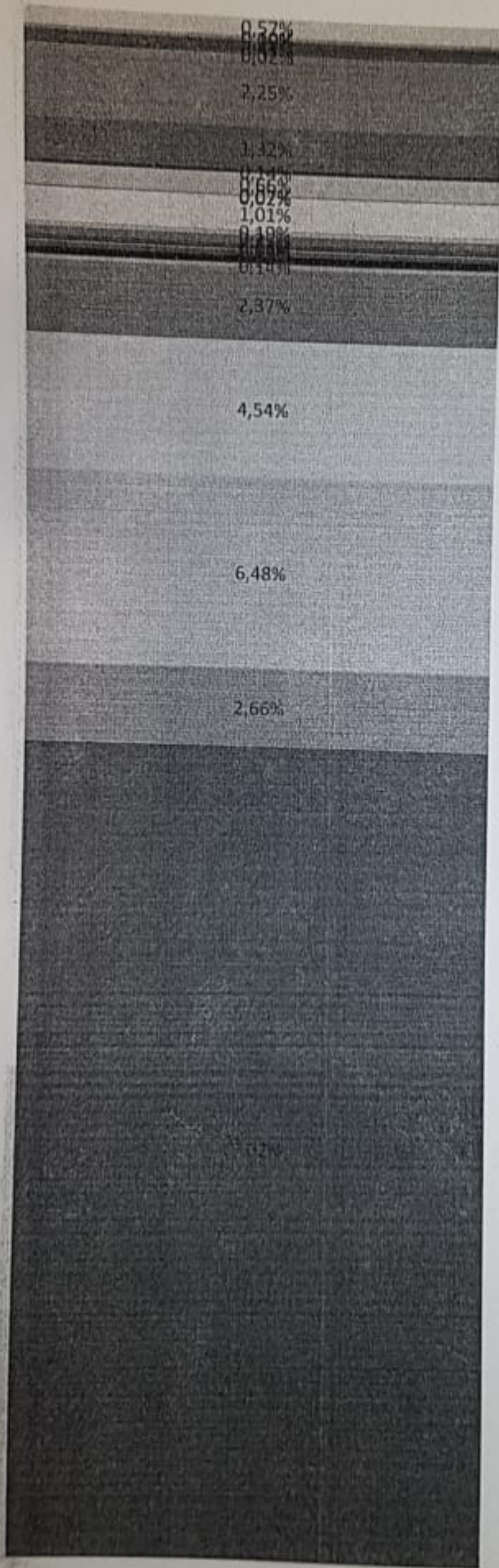


Gráfico Folha de Pagamento – últimos 12 meses – 50,92% - referência mês de agosto de 2017

54%
52%
50%
48%
46%
44%
42%
40%
38%
36%
34%
32%
30%
28%
26%
24%
22%
20%
18%
16%
14%
12%
10%
8%
6%
4%
2%
0%



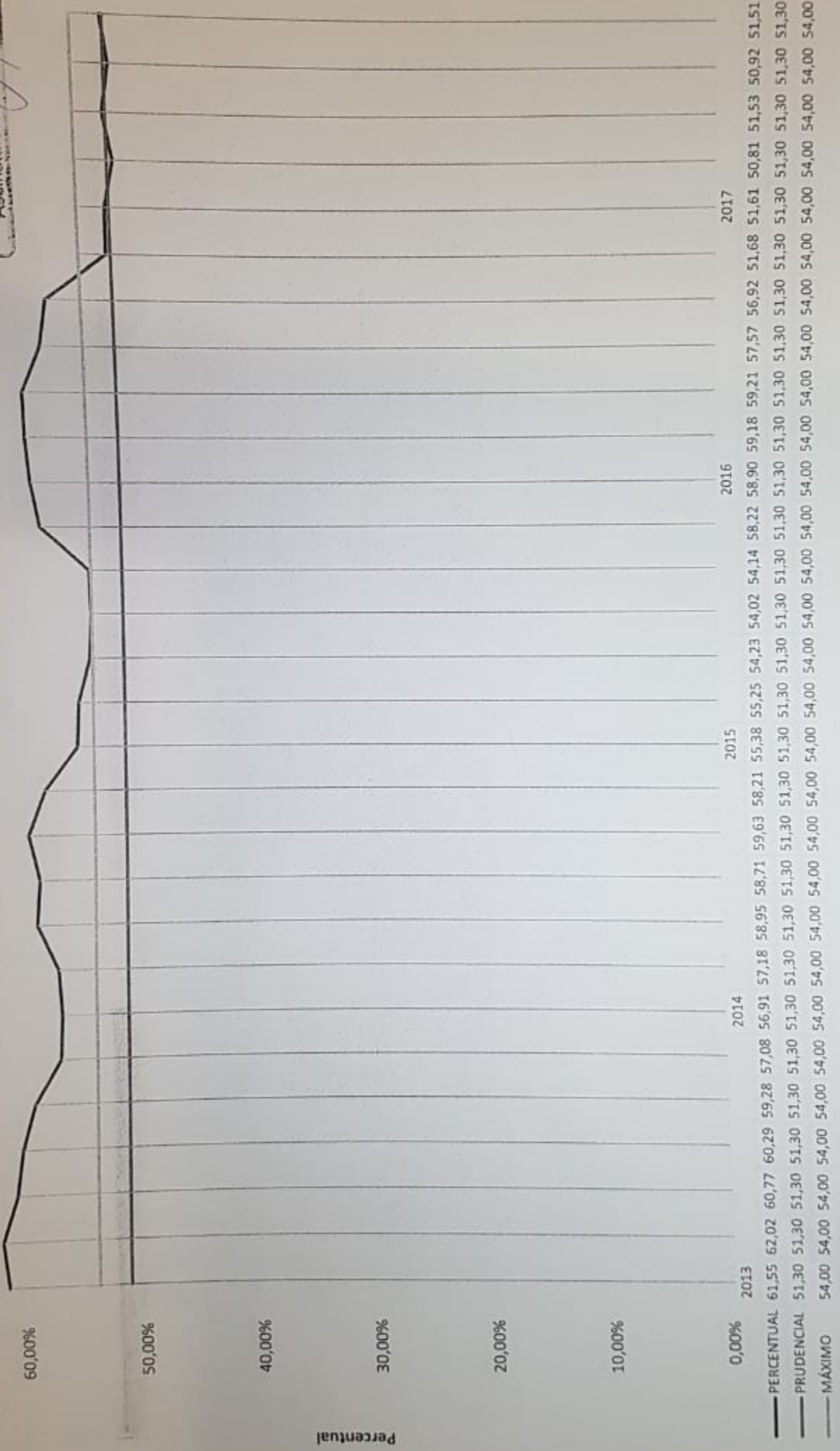
CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG
Protocolo nº 008/2018
Recebido em 13/06/2018
17h. 50 min. - 13/06/2018
Assinatura Servidor Responsável

- Férias Prêmio Indenizada
- Ad. Noturno
- Peric. 25%
- Dif. Ad. Insalubridade
- Insal. 30%
- Insal. 25%
- Insal. 20%
- Dif. Progressão
- DOBRA TURNO
- G Prog. Ref. G
- F Prog. Ref. F
- D Prog. Ref. D
- C Prog. Ref.
- B Prog. Ref.
- A Prog. Ref. A
- Sal. Família
- Vantagem Pessoal
- Gratificação
- Grat. Farmácia Minas
- G.F.
- H.E. 100%
- H.E. 50%
- Quinquênio
- Biênio
- Comp. Salarial
- Base

[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL
DE SILVIANÓPOLIS-MG
Protocolo nº 208/2018
Recebido em 19/06/2018
Assinatura Responsável

Gráfico 3
FOLHA / RECEITA - 2013/2014/2015/2016/2017



Handwritten signature