



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA

ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 1.578, DE 26/12/1990

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários e dá outras providências.

[\(Vide Lei Municipal nº 2.452, de 29 de junho de 2000\)](#)

[\(Vide Lei Complementar Municipal nº 1.642, de 30 de agosto de 1991\)](#)

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTE NOVA decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estabelece normas da administração de pessoal pertencente ao quadro permanente da Prefeitura Municipal de Ponte Nova (PMPN), com o objetivo de assegurar qualidade, produtividade e continuidade da ação administrativa.

Seção I

Do Regime Jurídico

Art. 2º O Regime Jurídico do servidor público municipal é o estabelecido pelo [Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Ponte Nova](#).

Seção II

Do Regime De Trabalho

Art. 3º O Regime de Trabalho para o servidor público municipal de Ponte Nova é de 30 horas semanais de trabalho, salvo quando lei estabelecer duração diversa.

Seção III

Do Ingresso

Art. 4º O ingresso de pessoal no Quadro da Prefeitura de Ponte Nova far-



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

se-á por concurso público, mediante nomeação e posse, no nível salarial inicial da respectiva faixa salarial do cargo.

Parágrafo único. Somente será realizado o Concurso Público após a comprovação do não preenchimento da vaga po

r Concurso Interno.

Art. 5º A nomeação do candidato aprovado em Concurso Público far-se-á, obrigatoriamente, de acordo com a ordem de classificação, observado o número de vagas previsto no respectivo Edital.

Parágrafo único. O Concurso Público terá validade pelo prazo de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

Art. 6º A realização do Concurso Público será precedida da divulgação, através de Edital, elaborado pela Secretaria Municipal de Administração, publicado na imprensa local ou imprensa local e nacional, com antecedência mínima de 30 dias do início do período de inscrição.

§ 1º O Edital de Concurso Público conterá entre outras, as seguintes informações:

- a) nome do cargo e sua descrição sumária/área;
- b) escolaridade e, ou, experiências mínimas exigidas;
- c) salário inicial;
- d) número de vagas;
- e) setor da Prefeitura solicitante do concurso;
- f) regime, horário e local de trabalho;
- g) faixa etária;
- h) período, horário e local de inscrição;
- i) documentos pessoais e comprovantes exigidos;
- j) taxa de inscrição.

§ 2º As inscrições serão feitas na Secretaria de Administração, que fornecerá ao candidato as instruções relativas ao concurso.

~~§ 3º O valor da taxa de inscrição corresponderá a 2,5% do salário inicial fixado para o cargo para o qual se realizará o concurso.~~

~~§ 3º O valor da taxa de inscrição corresponderá a 07% (sete por cento) do salário inicial, fixado para o cargo concorrido pelo candidato. [\(Parágrafo alterado pelo art. 1º da Lei Complementar Municipal nº 1.905, de 13.12.1993\)](#)~~

§ 3º O valor da taxa de inscrição corresponderá ao percentual de até 7% (sete por cento) do salário inicial, fixado para o cargo concorrido pelo candidato. [\(Parágrafo alterado pelo art. 1º da Lei Complementar Municipal nº 4.208, de 23.08.2018\)](#)



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 4º Não poderão participar do Concurso Público os demitidos da Prefeitura por justa causa.

Art. 7º O concurso Público compreenderá provas de conhecimento específico, de caráter eliminatório, e ainda, quando necessário, entrevista e análise de currículo do candidato.

Parágrafo único. A nomeação e posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Art. 8º Constatada a necessidade e aprovação da realização do Concurso Público, caberá à Secretaria de Administração constituir o Comitê encarregado de efetuar a seleção dos candidatos, observando a seguinte composição:

- a) 2 representantes indicados pelo Setor interessado no concurso, sendo um deles, pelo menos, especialista da área;
- b) 1 representante da Secretaria de Administração Municipal;
- c) 1 representante de livre nomeação do Prefeito.

Art. 9º Ao Comitê de Seleção compete:

- a) programar a realização das provas de seleção, no que se refere a conteúdo e cronograma;
- b) definir, em detalhes, as tarefas do cargo dadas as particularidades do setor solicitante;
- c) preparar as provas práticas e, ou teóricas efetuando a pontuação, bem como acompanhar e, ou, aplica-las e corrigi-las;
- d) definir pesos dos fatores relevantes da entrevista profissional e, ou, da análise do currículo;
- e) conhecer os resultados dos exames de saúde e da avaliação psicológica.

§ 1º O Comitê de Seleção poderá requisitar a colaboração de especialistas para elaboração e, ou aplicação de provas e, ou, entrevistas.

§ 2º Caberá a cada membro do Comitê de Seleção avaliar o candidato nas etapas eliminatórias descritas no Art. 7º, dentro do programa de pontos e pesos estabelecidos, salvo quando se tratar de prova objetiva.

§ 3º Só será classificado para a etapa seguinte, o candidato que atingir média, no mínimo, igual à estipulada para a aprovação.

Art. 10. Compete à Secretaria de Administração divulgar cada uma das etapas classificatórias dos concursos.

Art. 11. O resultado do concurso e o seu relatório final serão enviados, através da Secretaria de Administração, ao Prefeito para posterior homologação e nomeação e posse dos aprovados.

Art. 12. Considera-se requisito básico para ingresso no quadro de Pessoal da



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA

ESTADO DE MINAS GERAIS

Prefeitura Municipal de Ponte Nova a apresentação dos documentos exigidos por lei e pelas normas próprias da Instituição e, ainda, quando necessário, o registro em órgão de fiscalização do exercício profissional.

Art. 13. A idade mínima para inscrição em Concurso Público é de 18 anos.

Art. 14. Ao entrar em exercício, o candidato nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório de 18 meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Parágrafo único. O servidor não aprovado no estágio probatório será demitido.

Art. 15. É vedada a nomeação de pessoal para o exercício de atividades diferentes das contidas na descrição de seu cargo.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 16. O quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Ponte Nova é composto por grupos de cargos, classificados segundo a natureza e qualificação do trabalho.

Art. 17. Cargo é uma função ou um conjunto de funções substancialmente idênticas quanto a natureza do trabalho e ao nível de dificuldades e responsabilidade.

Art. 18. Função é o conjunto de tarefas atribuídas ou atribuíveis a um servidor.

Art. 19. Tarefa é o conjunto de operações que constituem uma unidade de trabalho.

Art. 20. Os cargos públicos apresentam-se em 2 (duas) modalidades:

a) Cargo Efetivo

Envolve atividades de natureza permanente, não incluídas na linha hierárquica da Instituição, embora alguns possam exercer comando eventual;

b) Cargo de Confiança

Envolve atividades de comando, a nível intermediário e de direção e assessoramento superior, estando o ocupante sujeito a nomeação e posse e exoneração formal pelo Prefeito.

Art. 21. Os Grupos de Cargos são definidos como se segue:

a) GRUPO I – DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Composto por cargos de confiança do Prefeito. Caracterizam-se por funções executivas e de assessoramento de estrita confiança.

b) GRUPO II – COMANDO INTERMEDIÁRIO

Composto por cargos de confiança, a nível intermediário, caracterizados por funções de coordenação, supervisão, controle e execução de atividades administrativas e operacionais.

GRUPO III – TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR

Composto por cargos efetivos que requerem grau elevado de atividade mental, exigindo para seu desempenho, estudo acadêmico de nível superior.

c) GRUPO IV – APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

Composto por cargos efetivos que requerem desenvolvimento mental e manual de mediana complexidade para execução de atividades técnico-especializadas e burocráticas.

d) GRUPO V – APOIO OPERACIONAL

Composto por cargos efetivos que requerem para o seu desempenho, basicamente, destreza manual no exercício de suas atividades.

e) GRUPO VI – MAGISTÉRIO

Composto por cargos efetivos relacionados ao desenvolvimento de atividades psico-pedagógicas pertinentes ao ensino maternal pré-escolar, de 1º grau (1ª a 4ª série) e de 2º grau e à produção de cursos e serviços especiais de extensão, incluindo o monitoramento de creches e congêneres.

Art. 22. Os cargos integrantes de cada um dos Grupos mencionados no artigo anterior têm, além da descrição própria, cujo objetivo é especificar e delimitar expressamente as atribuições respectivas, os requisitos de ocupação do cargo, conforme anexo I, integrante deste lei.

Parágrafo único. Todos os cargos passam pelo processo de avaliação, que se refere à apreciação de seu valor relativo na estrutura funcional da Instituição, estabelecendo-se, assim, a hierarquização dos cargos.

CAPÍTULO III DA TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 23. A tabela de cargos efetivos e seus respectivos salários, constituída em função do número de subgrupo de cargos em cada grupo, resultante de processo de avaliação, será disposta de níveis salariais, onde cada subgrupo de cargos terá 11 níveis salariais, formando-se assim, sua faixa salarial, conforme constante do Anexo II, integrante desta lei.



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Parágrafo único. O primeiro nível da faixa salarial do cargo refere-se ao nível de admissão, ocupado pelo servidor durante seu estágio probatório.

CAPÍTULO IV DAS PROMOÇÕES

Seção I Da Progressão Salarial por Mérito

Art. 24. A progressão salarial por mérito tem por objetivo premiar os servidores que apresentem desempenho profissional considerado exemplar perante seus pares.

Art. 25. A progressão salarial por mérito constituir-se-á em vantagem salarial, representada por mudança de um nível salarial para o imediatamente superior dentro da faixa salarial do respectivo cargo.

§ 1º A progressão salarial por mérito será a cada 18 meses a contar da implantação deste Plano.

§ 2º A avaliação de desempenho profissional é ato de responsabilidade da chefia frente ao subalterno, processada conforme critérios a ser estabelecidos pelo Poder Executivo.

§ 3º A critério do Secretário Municipal, poderá ser constituída uma comissão de Avaliação do Desempenho do servidor, nomeada por Portaria.

Art. 26. Só farão jus à progressão salarial por mérito os servidores que, à época da Avaliação de Desempenho, contar, com pelo menos 18 meses no exercício do cargo.

Parágrafo único. Exclui-se da progressão salarial por mérito, o servidor que se afastar do exercício do cargo, no curso do interstício em decorrência de qualquer alternativa abaixo:

- a) prisão judicial ou administrativa;
- b) suspensão de contrato de trabalho, exceto quando em gozo de auxílio-doença, até 6 meses;
- c) suspensão disciplinar;
- d) suspensão preventiva, salvo se dela não resultar pena mais grave que a de repreensão;
- e) faltas não justificadas superiores a 5 dias, intercaladas ou não.

Art. 27. A relação do pessoal beneficiado pela progressão por mérito deverá ser divulgada no âmbito da Prefeitura Municipal de Ponte Nova.



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção II Da Ascensão Funcional

Art. 28. A ascensão funcional ocorre quando o servidor passa a ocupar cargo efetivo vago cujo exercício de funções é de maior complexidade/responsabilidade.

Art. 29. A ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga.

§ 1º A vacância de cargo público decorrerá de rescisão, ascensão funcional ou transferência.

§ 2º Na hipótese de o salário do nível inicial do cargo para o qual se realizar a ascensão ser inferior ao percebido pelo servidor, será ele incluído no nível de valor salarial igual ou superior mais próximo ao do cargo anteriormente ocupado.

Art. 30. Somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo 18 meses de efetivo exercício na Instituição.

Parágrafo único. Na contagem deste interstício, serão observadas as normas constantes do Parágrafo Único do Art. 26 deste Plano.

Art. 31. Serão obedecidas, na realização do Concurso Interno, com as devidas adaptações, as normas constantes dos Artigos 6º a 12.

Art. 32. O servidor aprovado em Concurso Interno ficará sujeito a estágio probatório de 18 meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto para a avaliação do desempenho no novo cargo.

Parágrafo único. O servidor aprovado no estágio probatório da ascensão funcional será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, sendo a vaga, passível de ocupação por outro servidor habilitado no mesmo concurso interno.

Art. 33. A relação de pessoal beneficiado com a Ascensão funcional será divulgada no âmbito da Prefeitura.

~~CAPÍTULO V~~ ~~DO MAGISTÉRIO~~

(Capítulo revogado tacitamente pela Lei Complementar Municipal nº 2.728, de 24.12.2003)

~~Art. 34. A Carreira do Magistério será constituída pelos professores de maternal, do pré-escolar, da 1ª à 4ª série do 1º Grau, do 2º Grau e pelos Professores Substitutos.~~

~~Art. 35. A carreira do Magistério até a 4ª série do 1º grau compreenderá~~



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

~~as seguintes classes:~~

- ~~a) professor I A — Formação a nível de 2º Grau~~
- ~~b) professor I B — Licenciatura Curta~~
- ~~c) professor I C — Licenciatura Plena.~~

~~Art. 36. A carreira do Magistério de 2º Grau compreenderá as seguintes classes:~~

- ~~a) professor II A — Licenciatura Curta~~
- ~~b) professor II B — Licenciatura Plena~~
- ~~c) professor II C — Especialização (Latu Sensu).~~

~~Art. 37. Cada classe da carreira de Magistério será composta de 5 níveis salariais, designados pelos números 1 a 5.~~

~~Art. 38. Poderá haver contratação de Professor Substituto por prazo determinado, para substituições eventuais de docentes das carreiras de magistério.~~

~~§ 1º O prazo total de contratação de Professor Substituto, incluídas as renovações ou prorrogações, não será superior a um ano.~~

~~§ 2º Para os efeitos deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para tratamento de saúde ou licença à gestante, licença especial, licença sem vencimentos e licença sabática.~~

~~§ 3º Na hipótese de afastamento definitivo do docente, após a admissão do Professor Substituto, será realizado concurso público para provimento da respectiva vaga.~~

Seção I

Do Ingresso na Carreira de Magistério

~~Art. 39. O ingresso na carreira de magistério far-se-á mediante habilitação em concurso de provas e títulos e deverá ocorrer no nível inicial da respectiva classe, constatada a existência de vaga.~~

~~Parágrafo único. Serão obedecidas, na realização do concurso público de provas e títulos para a carreira do magistério, as normas constantes dos Artigos 6º a 12 deste Plano.~~

Seção II

Da Progressão Funcional por Mérito

~~Art. 40. A progressão funcional por mérito ocorrerá a cada 24 meses de exercício na classe/nível, mediante avaliação de desempenho acadêmico, e~~



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

~~consistirá na passagem de um nível para o outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe.~~

~~Art. 41. Para a Avaliação de Desempenho acadêmico, além do efetivo exercício das atribuições específicas da classe apurado conforme critérios a serem estabelecidos, deverão ser considerados ainda, na forma de contagem de pontos:~~

- ~~a) a regência de turma de 1ª série no ensino de 1º grau;~~
- ~~b) o efetivo exercício do magistério em locais inóspitos ou de difícil acesso, segundo regulamentação própria;~~
- ~~c) a conclusão de cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização, extensão ou atualização, instituídos ou reconhecidos para tal fim;~~
- ~~d) o exercício de outras atribuições de interesse da administração ou do ensino;~~
- ~~e) a publicação de livros e trabalhos julgados de interesse para a educação e a cultura, pelo órgão competente;~~
- ~~f) o exercício de cargos de chefia ou direção, de natureza técnico-pedagógica.~~

~~Parágrafo único. Serão considerados para efeito deste artigo os cursos que tenham correlação com a série de classe do professor, desde que não tenham sido computados em avaliação anterior.~~

~~Art. 42. A avaliação de Desempenho é ato de responsabilidade da chefia frente ao professor, processada conforme critérios a serem estabelecidos.~~

~~Parágrafo único. A critério do Secretário Municipal, poderá ser constituída uma Comissão de Avaliação de Desempenho do professor, nomeada por Portaria.~~

~~Art. 43. Excluem-se da Progressão Salarial por Mérito, o professor que se afastar do exercício do cargo, no curso do interstício de 24 meses, em decorrência de:~~

- ~~a) prisão judicial ou administrativa;~~
- ~~b) suspensão de contrato de trabalho, exceto quando em gozo de auxílio-doença, até 6 meses;~~
- ~~c) suspensão disciplinar;~~
- ~~d) suspensão preventiva, salvo se dela não resultar pena mais grave que a de repreensão;~~
- ~~e) faltas não justificadas superiores a 5 dias, intercaladas ou não.~~

~~Art. 44. A relação dos professores beneficiados pela Progressão por Mérito deverá ser divulgada no âmbito da PMPN.~~



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção III

Da Progressão por Ascensão Funcional

~~Art. 45. A progressão funcional por ascensão far-se-á para o nível inicial da classe correspondente à habilitação do professor, mediante conclusão e apresentação do respectivo certificado.~~

Seção IV

Da Tabela de Cargos e Salários

~~Art. 46. As tabelas de cargos e salários da carreira de magistério constam do Anexo II.~~

~~Parágrafo único. O professor de 2º grau é remunerado por hora/aula.~~

~~Art. 47. O professor de escola rural, enquanto no exercício de regência, fará jus à percepção de gratificação de 15% de seu Salário básico, a título de incentivo à docência.~~

~~§ 1º O professor I designado para responder pela escrituração escolar fará jus à percepção de gratificação de 20% de seu salário básico, a título de incentivo à responsabilidade.~~

~~§ 2º Será concedida ao professor II, enquanto no exercício da regência, a gratificação de 20% por atividade extra classe.~~

~~Art. 48. Sobre as gratificações mencionadas no artigo anterior, não incidirá a vantagem do quinquênio.~~

Seção V

Da Licença Sabática

~~Art. 49. Os professores, após 6 (seis) anos ininterruptos de efetivo exercício do magistério, farão jus a 120 (cento e vinte) dias ininterruptos de licença sabática, sem prejuízo das férias, licenças ou quaisquer outros afastamentos a que tenham direito.~~

~~Art. 50. A concessão da licença sabática tem por fim permitir o afastamento do professor para a realização de estudos e aprimoramento técnico-profissional.~~

~~Art. 51. No prazo de 180 dias que antecederem ao início da licença sabática, o professor apresentará ao Secretário, que o submeterá ao Colegiado Acadêmico, o programa das atividades que desenvolverá.~~

~~Art. 52. Aos 60 e 120 dias da licença sabática, o professor deverá~~



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

~~apresentar ao Secretário, para apreciação do Colegiado Acadêmico, um relatório circunstanciado das atividades cumpridas.~~

~~Art. 53. O professor gozará a licença sabática à época que mais lhe convier, facultado, no entanto, ao Secretário deferi-la por necessidade ou interesse do serviço, sendo proibida a acumulação de mais de 2 períodos, ficando prescrito o direito adquirido.~~

Seção VI

Do Afastamento

~~Art. 54. O professor poderá afastar-se de suas atividades acadêmicas, assegurados os direitos e vantagens a que fizer jus, e, por seu interesse ou da Instituição, para:~~

~~1 — participar de congressos, seminários, conferências ou outras reuniões de caráter científico, técnico ou cultural;~~

~~2 — realizar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização, ou estágios de atualização ou de pesquisa;~~

~~3 — realizar cursos de pós-graduação a nível de mestrado ou doutorado.~~

~~Art. 55. Somente poderá pleitear o afastamento o professor que contar no mínimo 24 meses de efetivo exercício na carreira do magistério.~~

~~Art. 56. O professor deverá requerer o afastamento ao respectivo chefe imediato, sendo por este encaminhado ao Secretário, que junto ao Colegiado Acadêmico, emitirá parecer conclusivo.~~

~~Art. 57. O professor somente poderá requerer autorização para um novo afastamento depois de exercer atividades na carreira, por período, pelo menos, igual ao de seu afastamento anterior.~~

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Art. 58. Os cargos de confiança da Prefeitura compreendem atividades de direção, chefia e assessoramento a níveis superior e intermediário, classificados em:

GRUPO I – DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR GRUPO II –
COMANDO INTERMEDIÁRIO

Art. 59. O provimento dos cargos de confiança far-se-á por ato de nomeação



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

do Prefeito.

Art. 60. Os cargos de confiança do Grupo I, FC 1 e FC 2, poderão ser providos por servidores da própria Instituição, ou por pessoas estranhas ao seu quadro permanente.

Art. 61. Os cargos de confiança do Grupo II são privativos de servidores pertencentes ao quadro permanente da Instituição.

Parágrafo único. Somente poderá ser nomeado para cargo de confiança do Grupo II o servidor que possuir, no mínimo, 18 meses, de exercício na Instituição.

Art. 62. Os cargos de confiança do Grupo I serão retribuídos mediante salário teto de função comissionada.

§ 1º Quando o ocupante de FC for servidor pertencente ao quadro da Instituição, ele será retribuído mediante comissão de Função correspondente à diferença entre o salário teto da respectiva FC e o seu salário básico.

§ 2º O estabelecimento de salário teto para os cargos de confiança do Grupo I, possibilita o exercício da função por pessoas não pertencentes ao quadro permanente da Prefeitura.

§ 3º O ocupante do cargo de confiança pertencente ao Grupo I – FC-1, fará jus a 40% de seu salário, a título de Verba de Representação, conforme Art. 14. das Disposições Transitórias da Lei Orgânica do Município.

~~Art. 63. Os cargos de confiança do Grupo II serão retribuídos mediante Gratificação de Função, representada pelo valor a ser adicionado ao total da remuneração do servidor.~~

Art. 63. Aos cargos de confiança do Grupo II serão atribuídas Gratificações de Função equivalente a 40% (quarenta por cento) do vencimento do servidor. [\(Artigo alterado pelo art. 1º da Lei Complementar Municipal nº 1.611, de 16.05.1991\).](#)

Parágrafo único. Os servidores que nesta data estejam percebendo gratificação calculada tomando-se como base a média de níveis, permanecerão nesta situação até que o percentual previsto no artigo, aplicado sobre seus vencimentos iguale o valor calculado na forma anterior. [\(Parágrafo acrescentado pelo art. 1º da Lei Complementar Municipal nº 1.611, de 16.05.1991\)](#)

Art. 64. A Comissão de Função ou Gratificação de Função será concedida ao servidor enquanto estiver no exercício do Cargo de Confiança, não se incorporando para qualquer efeito, ao salário do respectivo cargo efetivo.

Parágrafo único. A Tabela de Cargos de Confiança e seus respectivos valores constam do Anexo II.

Art. 65. Nos casos de substituição de titular de cargo de confiança, o seu substituto, nomeado por ato do Prefeito, fará jus às correspondentes comissões de



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Função ou gratificação de função, em bases proporcionais ao período em que perdurar o afastamento do titular, não inferior a 15 dias ininterruptos.

~~Art. 66. Ao servidor no exercício de cargo de confiança por cinco anos, será pago, a partir do sexto ano, a gratificação dos quintos, na proporção de um quinto da gratificação ou comissão de função por ano de exercício de cargo de confiança, até o limite de cinco quintos, na forma estabelecida em regulamento. [\(Artigo revogado pelo art. 10. da Lei Complementar Municipal nº 3.830, de 18.02.2014\).](#)~~

~~Art. 67. Sobre a Comissão de Função ou a Gratificação de Função, não incidirá a vantagem do quinquênio.~~

~~Art. 67. Sobre a comissão de Função ou gratificação de Função incidirá a vantagem do quinquênio. [\(Redação dada pelo art. 1º da Lei Municipal de 1.589 de 21.03.1991\)](#) [\(Artigo revogado pelo art. 10. da Lei Complementar Municipal nº 3.830, de 18.02.2014\).](#)~~

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

(Nota: Publicado conforme texto da Lei. Leia-se: “CAPÍTULO VII”)

Seção I Do Quadro Padrão

Art. 68. Quadro Padrão de Pessoal é um instrumento de controle administrativo, que objetiva quantificar e qualificar a mão-de-obra da Instituição, conforme Regimento Interno.

Seção II Da Readaptação

Art. 69. Readaptação é a investidura do servidor em cargos de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§ 1º A readaptação só poderá ocorrer para cargo de mesmo subgrupo, respeitada a habilitação exigida.

§ 2º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA

ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção III

Da Transferência e Redistribuição

Art. 70. Transferência é a passagem do servidor estável de cargo efetivo, para outro de igual denominação e salário, pertencente a quadro de pessoal diverso, mediante existência de vaga.

Art. 71. Redistribuição é a movimentação do servidor, com o respectivo cargo, para quadro de pessoal de outro órgão, cujos planos de cargos e salários sejam idênticos, observado sempre o interesse da administração.

Seção IV

Dos Benefícios e Vantagens

Art. 72. Juntamente com o salário poderão ser pagos ao servidor os seguintes benefícios e vantagens, definidos no [Estatuto dos Funcionários Públicos de Ponte Nova](#) e legislação própria:

- d) para atividade política;
- e) para tratar de interesses particulares;
- f) para desempenho de mandato classista;
- g) prêmio por assiduidade.

A licença prêmio por assiduidade, corresponde a 6 meses de licença remunerada, e é concedida ao servidor após cada decênio ininterrupto de exercício, salvo se no período aquisitivo o servidor tiver:

I – sofrido penalidade disciplinar ou suspensão;

II – afastamento do cargo em virtude de:

- licença para tratamento em pessoa da família;
- licença para tratar de interesse particular;
- condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;
- afastamento do conjugue ou companheiro;
- desempenho de mandato classista ou eletivo; Faltas injustificadas superiores a 5.

Seção V

Dos Programas de Treinamento Profissional

Art. 73. Os Programas de Treinamento para os servidores da Prefeitura Municipal de Ponte Nova têm como objetivo a permanente reciclagem de



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

conhecimento e o aperfeiçoamento profissional.

Art. 74. Os programas de treinamento serão elaborados e executados sob a orientação do órgão de Administração de Pessoal, mediante levantamento de necessidade de treinamento, junto aos servidores e chefias, visando a melhoria de desempenho para possibilitar a progressão salarial por Mérito e a Ascensão Funcional.

Art. 75. Os programas de treinamento terão em vista:

a) o conteúdo dos treinamentos deverá ser orientado para o atendimento dos requisitos de ocupação dos cargos, bem como das necessidades reais, levantadas através de processos comprovadamente eficazes;

§ 1º Vantagens:

a) indenizações (ajuda de custo, diárias e transporte);

b) auxílios pecuniários (auxílio-moradia, auxílio-escolar, auxílio- alimentação e auxílio-transporte).

c) Gratificações e adicionais (cargos em comissão, 13º salário, adicional por tempo de serviço, serviço extraordinário, adicional de férias, abono pecuniário, adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade).

O adicional por tempo de serviço é devido à razão de dez por cento a cada cinco anos de serviço público efetivo, incidente sobre o salário do servidor, a partir do mês em que completar o quinquênio.

§ 2º Benefícios

a) aposentadoria (por invalidez, compulsória e voluntária);

O provento da aposentadoria será revisto na mesma data e proporção, sempre que se verificar mudança na remuneração do servidor em atividade.

b) auxílio-natalidade;

c) salário-família;

d) licença para tratamento de saúde;

e) licença à gestante, adotante e paternidade;

f) licença por acidente em serviço;

g) pecúlio especial;

h) auxílio funeral;

i) auxílio-reclusão.

§ 3º Licenças:

a) por motivo de doença em pessoa da família;

b) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

c) para serviço Militar

b) os treinamentos deverão ser executados, prioritariamente, durante o



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

horário de serviço;

c) é vedada ao servidor que funcionar como instrutor de cursos de treinamento a percepção de remuneração por esta atividade;

d) ao servidor treinando serão concedidas horas de folga iguais às de sua participação em treinamento, quando este for realizado fora do horário de serviço;

e) aos treinamentos realizados fora da Prefeitura não serão observados os itens “b” e “d”.

f) é obrigatória a participação do servidor em treinamento, quando convocado.

Art. 76. Caberá à Secretaria Municipal de Administração promover reuniões, viagens, palestras, exposição de filmes e etc. sobre temas relacionados a pessoal, visando esclarecimentos e manutenção da modernização administrativa.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

(Nota: Publicado conforme texto da Lei. Leia-se: “CAPÍTULO VIII”)

Art. 77. Fica definido como Quadro Padrão de Pessoal da Prefeitura Municipal de Ponte Nova, aquele composto de todos os cargos e funções de confiança constantes da Tabela Salarial anexa (anexo II). O número de vagas para cada cargo efetivo será igual ao resultante do enquadramento previsto nesta lei, mais 2 (duas); para as funções de confiança o número de vagas é o constante da tabela salarial anexa.

Parágrafo único. O Prefeito Municipal publicará ato sobre o resultado previsto no “caput” deste artigo.

Art. 78. A implantação deste Plano de Cargos e Salários dar-se-á a partir do dia 1º de janeiro de 1991.

Art. 79. Fica o Prefeito Municipal autorizado a aplicar a 1ª avaliação de desempenho para promoção por mérito, excepcionalmente, até 90 (noventa) dias da implantação deste plano.

Parágrafo único. Nesta avaliação, excepcionalmente, poderão ser concedidas aos servidores positivamente avaliados até 5 (cinco) níveis de promoção.

Art. 80. O enquadramento dos servidores da Prefeitura Municipal de Ponte Nova, neste PCS dar-se-á em cargo condizente com as atividades permanentes efetivamente exercidas pelos mesmos, observadas as habilitações legais e as informações prestadas no Formulário de Levantamento de Tarefas/Chefias.

§ 1º O enquadramento salarial dar-se-á em função da avaliação obtida pelo



MUNICÍPIO DE PONTE NOVA

ESTADO DE MINAS GERAIS

cargo, respeitado, no mínimo, o salário que ele vem percebendo.

§ 2º O servidor que se sentir prejudicado no enquadramento poderá requerer reavaliação junto à Comissão de Enquadramento, até 60 dias após a implantação.

§ 3º O servidor cujo salário ultrapasse o último nível da faixa salarial de seu cargo, será mantido em Condição Funcional de Extinção, fazendo jus, apenas, aos reajustamentos salariais legais.

Art. 81. Caberá ao órgão de administração de pessoal promover ou contar com assessoria externa para atualizar o PCS.

Art. 82. As normas de conduta disciplinar, direitos e deveres do servidor constam do Estatuto dos Funcionários Públicos da Prefeitura Municipal de Ponte Nova.

Art. 83. Deverá ser apresentada declaração de acumulação ou não de cargos, por ocasião do enquadramento no PCS da admissão na Instituição ou da mudança do regime do trabalho.

Art. 84. Para atender necessidade de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado, nos termos definidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos da Prefeitura Municipal de Ponte Nova.

Art. 85. Ficam fazendo parte desta lei o Anexo I - Descrições e requisitos de ocupação de cargos e o Anexo II – Tabelas Salariais.

Art. 86. Consoante ao disposto no art. 39 da Constituição Federal este plano de cargos e salários estende-se aos servidores das autarquias e das fundações públicas municipais.

Art. 87. Revogam-se as disposições contrárias.

Art. 88. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 1991.

Ponte nova - MG, 26 de dezembro de 1990.

Antonio Bartolomeu Barbosa
Prefeito Municipal

Tarcísio Castro Secretário
Municipal de Governo

- Autor(es): Executivo.

- Publicada em: 26/12/1990