

PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
CNPJ: 18.128.215/0001-58

APROVADO POR:

Unanimidade

EM 16 06 25

x Roberto Carlos de Almeida

Presidente da Câmara

OFÍCIO Nº : 58/2025  
ASSUNTO : Encaminha Projeto de Lei Complementar Nº 02  
SERVIÇO : Gabinete do Prefeito  
DATA : 06/06/2025

Senhor Presidente,

Pelo presente estamos encaminhando a esta Egrégia Casa Legislativa, Projeto de Lei Complementar Nº 02/2025, que "INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOIVAL", para a apreciação e votação pelos Senhores Vereadores.

O projeto tem como objetivo promover a valorização, organização e modernização da estrutura administrativa do município, estabelecendo diretrizes para o desenvolvimento funcional e a melhoria das condições de trabalho dos servidores públicos da Administração e da Saúde.

Em razão da necessidade urgente de reestruturação do quadro de servidores e a adequação às exigências legais e administrativas, venho solicitar que a tramitação do presente Projeto de Lei seja realizada no regime de URGÊNCIA, previsto na Lei Orgânica do Município.

Na oportunidade, renovamos a V. Exa. e demais Edis votos de real apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

*Luciana R. Palmeira*

LUCIANA RODRIGUES PALMEIRA  
PREFEITA MUNICIPAL

EXMO. SR.  
ROBERTO CARLOS DE ALMEIDA  
DD. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL  
GUIDOIVAL – MG

RECEBIDO

Em 06 06 2025

Roberto



**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 02 DE 06 DE JUNHO DE 2025**

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOVAL.**

A Câmara Municipal de Guidoval, Estado de Minas Gerais, aprova e eu, Prefeita, sanciono a seguinte Lei Complementar:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Seção I  
Da Abrangência da Lei Complementar**

**Art. 1º.** Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos dos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde do Poder Executivo de Guidoval.

**Art. 2º.** Os servidores ocupantes de cargos voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino seguirão um plano de carreira específico e observarão, no que couber, as regras desta Lei Complementar.

**Seção II  
Das Diretrizes**

**Art. 3º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos seguirá as seguintes diretrizes:

I - distribuição das atividades administrativas permanentes do Executivo Municipal por cargos públicos;

II - tratamento isonômico dos cargos iguais ou semelhantes, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;

---



- III - o ingresso do servidor na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV - exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;
- V - melhoria da qualificação dos servidores através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização dos servidores;
- VII - melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- VIII - promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;
- IX - melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;
- X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;
- XI - gestão descentralizada de pessoal;
- XII - eficiência na prestação dos serviços;
- XIII - participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

### **Seção III**

#### **Dos Conceitos**

**Art. 4º.** Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

- I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, em caráter efetivo, admitida em concurso público ou em comissão e os servidores estáveis amparados pelo artigo 19 dos ADCT da CF/88;
- II - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor que designa a pessoa para prover o cargo público;
- III - Emprego: volume de trabalho de cada cargo, cuja execução é necessária uma pessoa;
- IV - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstos na estrutura organizacional que devem ser cometidos a um servidor, criado por lei em número limitado;

---



**V** - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público;

**VI** - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerenciamento, supervisão e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;

**VII** - Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;

**VIII** - Tarefas: compõem as atividades executadas por uma pessoa que ocupa determinado cargo;

**IX** - Atividades ou Função: ações de mesma natureza e finalidade em relação ao conjunto de atribuições de um profissional;

**X** - Atribuições do cargo: são tarefas, atividades e conhecimentos técnicos que devem ser cumpridos visando atingir ao objetivo de um cargo;

**XI** - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento do objetivo organizacional e dos interesses sociais;

**XII** - Especificação do cargo: conjunto dos requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos dos ocupantes do cargo;

**XIII** - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente;

**XIV** - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional ou pela vivência;

**XV** - Classe de cargos: conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de cargos de igual nível de vencimentos, aos quais se dá referências numéricas;

**XVI** - Carreira: organização das classes de cargos em níveis hierárquicos, tendo em vista a escolaridade, os níveis de responsabilidade, a complexidade das tarefas, a experiência e a iniciativa requerida para o desempenho do cargo, bem como o incentivo pela formação adquirida além do pré-requisito e pelo desempenho favorável no cargo;

**XVII** - Nível: símbolo alfanumérico correspondente a cada classe;

**XVIII** - Padrão: parcela da escala de vencimento da carreira na qual se posiciona o servidor, dentro de cada classe;



**XIX** - Vencimento: retribuição pecuniária fixa, mensal, paga ao servidor pelo exercício efetivo de seu cargo, de acordo com a carga horária e valor definidos nesta Lei Complementar;

**XX** - Vantagem: acréscimo pecuniário ao vencimento, a título de adicional ou gratificação;

**XXI** - Vencimentos ou Remuneração: retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício efetivo do cargo, vencimento, acrescida de suas vantagens pessoais;

**XXII** - Progressão: passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo;

**XXIII** - Quadro: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do Executivo Municipal, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas;

**XXIV** - Quadro setorial: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas de seu setor de atuação, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas.

#### **Seção IV**

#### **Da Jornada de Trabalho**

#### **Subseção I**

#### **Da Jornada Normal de Trabalho**

**Art. 5º.** A duração normal do trabalho de cada servidor será aquela fixada para a classe a que pertença seu cargo, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço.

**§ 1º.** A duração máxima do trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

**§ 2º.** O ocupante de cargo em comissão ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.



§ 3º. A duração normal do trabalho, a ser cumprida por todos os servidores da mesma classe, qualquer que seja o Quadro Setorial de lotação dos cargos, será como indicada no Anexo II desta Lei Complementar.

Art. 6º. Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos desta Lei Complementar corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

§ 1º. O acréscimo ao período de duração normal do trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário.

§ 2º. Somente será autorizado serviço extraordinário para atender à situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 40 (quarenta) horas.

#### **Subseção II Da Flexibilização da Jornada**

Art. 7º. Os servidores públicos municipais da Administração Direta poderão exercer as atividades dos seus respectivos cargos em jornada flexibilizada, com remuneração calculada proporcionalmente às horas trabalhadas, na forma do regulamento, segundo o interesse da Administração Pública e concordância do servidor.

§ 1º. A jornada flexibilizada de que trata o *caput* deste artigo, será de no mínimo 50% (cinquenta por cento) da jornada normal e de no máximo 100% (cem por cento) além da jornada normal de trabalho do cargo.

§ 2º. Na hipótese de ocorrer o disposto neste artigo, o servidor receberá remuneração proporcional à nova jornada, garantindo-lhe sobre o novo vencimento a incidência de todos os demais benefícios.

§ 3º. As jornadas reduzidas ou ampliadas só poderão ser aplicadas em situações superiores a 30 (trinta) dias.

Art. 8º. Havendo interesse da Administração Pública e do servidor, poderá este prestar serviços com jornada reduzida ou ampliada.



**Parágrafo único.** Na hipótese de ocorrer o disposto neste artigo, o servidor receberá remuneração proporcional à nova jornada, e não será permitido o exercício de serviços extraordinários para os servidores com jornada reduzida.

**Art. 9º.** Havendo necessidade por serviços a serem exercidos com jornada ampliada e interesse de mais de um servidor, a prioridade na escolha do servidor obedecerá aos seguintes critérios e nesta ordem:

I - Ao servidor que tiver melhor frequência, assiduidade e menor número de licenças, no período dos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - Ao servidor com menor remuneração;

III - Ao servidor que obtiver o melhor desempenho na sua função, no período dos últimos 60 (sessenta) meses;

IV - Ao servidor que tiver a maior titulação;

V - Ao servidor com maior tempo de serviço na função, na Administração Municipal;

VI - Ao servidor com maior tempo de serviço público municipal.

§ 1º. Fica condicionada a concessão de jornada ampliada à aptidão e qualificação do servidor para exercer as novas funções.

§ 2º. Só será mantida a jornada ampliada do servidor que:

I - Tiver bom desempenho em suas atividades, se esse for insuficiente o servidor deverá retornar ao exercício da jornada normal de trabalho;

II - Estiver em pleno exercício das funções de seu cargo, devendo retornar ao exercício da jornada normal de trabalho sempre que encontrar-se de licença.

**Art. 10.** Não é permitida ao ocupante de 02 (dois) cargos públicos a adoção de jornada ampliada de trabalho, ressalvada a hipótese de exonerar-se em um deles.

**Art. 11.** Havendo necessidade por serviços extraordinários de servidores, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estiverem cumprindo jornada ampliada.

**Parágrafo único.** Não será permitido o exercício de serviços extraordinários para os servidores com jornada reduzida.



## Da Estrutura do Plano

**Art. 12.** Para os efeitos desta Lei Complementar, os cargos públicos do Executivo distribuem-se por Quadros Setoriais, segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua dos órgãos abrangidos pelo Quadro.

**Parágrafo único.** Os Quadros Setoriais de que trata esta Lei Complementar são:

- I - Quadro Setorial da Administração;
- II - Quadro Setorial da Saúde.

**Art. 13.** Cada Quadro Setorial está estruturado em:

I - cargos, descritos segundo a natureza geral e objetivo do trabalho, as tarefas típicas e a complexidade e responsabilidade a elas inerentes, a escolaridade e, ainda, se for o caso, a experiência exigida para seu desempenho;

II - classes, agrupamento de cargos idênticos, a que correspondem níveis remuneratórios compatíveis com os recursos financeiros disponíveis, o mercado de trabalho local e regional e os valores relativos do cargo.

## CAPÍTULO II DOS QUADROS SETORIAIS

### Seção I

#### Do Quadro Setorial de Administração

**Art. 14.** O Quadro Setorial de Administração abrange:

- I - os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do Poder Executivo;
- II - os cargos específicos, por suas atribuições, aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração;
- III - os cargos em comissão de provimento restrito, pertinentes aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração.

**Parágrafo único.** Os órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração são todos aqueles pertencentes à Administração Municipal, exceto os de finalidade de manutenção e desenvolvimento do ensino e de ações de saúde.



**Art. 15.** Compete ao Secretário Municipal de Administração:

- I - Dirigir o Quadro Setorial de Administração;
- II - Colaborar na elaboração da proposta do regulamento desta Lei Complementar e, uma vez editado, zelar por sua observância, qualquer que seja o Quadro Setorial, e recomendar ao Prefeito que o aperfeiçoe ou assegure a correção de eventuais distorções;
- III - Realizar os concursos públicos ou promovê-los, para provimento em caráter efetivo, de todos os cargos dos Quadros Setoriais;
- IV - Executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos do quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns a todos os Quadros;
- V - Implantar as regras de progressão dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns lotados nos Quadros Setoriais;
- VI - Colaborar com os dirigentes dos demais Quadros Setoriais, segundo o regulamento do Plano.

**Art. 16.** Em cada Quadro Setorial serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Lei Complementar e em regulamento.

**Art. 17.** Compete ao Prefeito Municipal:

- I - Baixar o regulamento a que se refere esta Lei Complementar, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes dos Quadros Setoriais;
- II - homologar os resultados dos concursos públicos;
- III - baixar os atos de progressão.

## **Seção II**

### **Do Quadro Setorial de Saúde**

**Art. 18.** Integram o Quadro Setorial de Saúde os cargos específicos, de provimento efetivo e de provimento restrito em comissão, voltados para as ações de promoção, prevenção e atenção à saúde.



**Art. 19.** Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

- I - Dirigir o Quadro Setorial de Saúde;
- II - Colaborar na realização dos concursos públicos para provimento em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde;
- III - Executar os programas de desenvolvimento de pessoal ou promovê-lo, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Saúde;
- IV - Implantar as regras de progressão dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

### **CAPÍTULO III DOS CARGOS**

#### **Seção I Dos Objetivos dos Cargos**

**Art. 20.** Os cargos têm os objetivos de:

- I - Orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;
- II - Atender os interesses sociais e da Administração Municipal;
- III - Fornecer as informações, através de sua descrição, as quais servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, ao subsistema de avaliação de cargos.

**Art. 21.** As descrições de cargos, definidas em regulamento, devem enfatizar os seus objetivos.

#### **Seção II Da Especificação dos Cargos**

**Art. 22.** A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.



**Parágrafo único.** O requisito mínimo de escolaridade exigido nos anexos desta Lei Complementar será exigido aos futuros servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

**Art. 23.** As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

§ 1º. A especificação das atribuições típicas de cada cargo ou classe de cargos é aprovada em regulamento.

§ 2º. As especificações devem conter os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.

§ 3º. A Classe de Cargo, cujo objetivo não estiver atendendo mais os interesses sociais, ou que contrariar às novas diretrizes legais, ou que se encontrar com práticas de trabalho desatualizadas em relação às modernas técnicas administrativas tornar-se-á em 'extinção'.

§ 4º. Não poderá haver concurso público para ocupar vagas na Classe de Cargo em Extinção, sendo que o número de vagas se limitará aos atuais ocupantes, extinguindo-se progressivamente na sua vacância.

### Seção III

#### Da Avaliação dos Cargos

**Art. 24.** A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

§ 1º. A avaliação de cargos deve ser revista sempre através de comissão composta por membros do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal, que deve ser instituído e composto por representantes do Executivo Municipal e dos servidores.

§ 2º. A avaliação deve mensurar o valor do cargo no Quadro e de cada fator definido na sua especificação.

### Seção IV

#### Da Classificação dos Cargos



**Art. 25.** A classificação e o enquadramento dos servidores obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

**Art. 26.** A classificação dos cargos seguirá ordem hierárquica, de acordo com os valores atribuídos na avaliação.

## CAPÍTULO IV DAS CARREIRAS

### Seção I Do Sistema de Carreiras

**Art. 27.** Toda classe de cargos efetivos se organizará em carreira.

§ 1º. A organização em carreira visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo em caráter efetivo ou estável, movimentação em classes, dispostas hierarquicamente segundo a complexidade e a responsabilidade das atribuições dos respectivos cargos.

§ 2º. Não se integram ao sistema de carreira, os cargos de livre provimento, sejam eles de recrutamento amplo ou limitado, bem como os cargos ou funções ocupados através de contratos temporários.

**Art. 28.** A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão da respectiva carreira.

**Art. 29.** A passagem do servidor a outro padrão, nas escalas de padrões de vencimento da classe, se sujeitará às regras de progressão.

**Art. 30.** A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

§ 1º. Presumir-se-á favorável, para o efeito de progressão, o desempenho de servidor, titular de cargo de provimento efetivo, enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.



§ 2º. Não se contará, para o efeito de progressão, o período de licença para tratar de interesse particular, observado o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Guidoval.

§ 3º. Será comprovado o desenvolvimento pessoal do servidor, com base no crescimento profissional, titulação e formação.

§ 4º. O número de níveis em cada classe e o número de cargos, ocupados e vagos, em cada classe, serão definidos segundo critério de proporção deduzido da organização e complexidade da carreira.

## Seção II Da Progressão

**Art. 31.** Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem:

- I - Mérito;
- II - Titulação ou qualificação.

§ 1º. A progressão por mérito dar-se-á para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontra o servidor, mediante avaliação de desempenho.

§ 2º. Para adquirir direito à progressão por mérito deverá o servidor:

I - cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe, e a cada igual período para uma nova progressão;

II - obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere o inciso anterior.

§ 3º. A progressão por titulação e qualificação dar-se-á para o padrão superior àquele em que se encontra o servidor, mediante apresentação de certificados de conclusão de cursos, com aproveitamento e de interesse de sua área de atuação, dentro de critérios a serem estabelecidos pela Administração Municipal em regulamento.

§ 4º. O direito à progressão por titulação ou qualificação poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe, em intervalos anuais alternados ao da progressão por mérito.



**§ 5º.** Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I do § 2º deste artigo, na forma do regulamento.

**§ 6º.** Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão, no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

**Art. 32.** O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos ímpares, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

**Art. 33.** A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

**Art. 34.** Ao atual servidor efetivo ou estável pela Constituição assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo IV desta Lei Complementar, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida em cada biênio.

**§ 1º.** O direito à vantagem financeira terá vigência a partir do deferimento do processo administrativo.

**§ 2º.** A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na Prefeitura, nos anos pares.

**§ 3º.** No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no biênio, somente um deles será considerado para a vantagem prevista nesta Lei Complementar, cabendo ao servidor o direito de opção.

**§ 4º.** As horas excedentes de qualificação, bem como os cursos desconsiderados para progressão por nova titulação ou qualificação não poderão ser contadas para os biênios seguintes.



§ 5º. Fica limitado a 15 (quinze) o número total de padrões de vencimento concedidos ou que venham a ser concedidos ao servidor, na carreira, por efeito de nova qualificação ou titulação.

§ 6º. Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pela direção do Quadro Setorial do Servidor Municipal, sob a condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer ao servidor.

### Seção III

#### Da Avaliação de Desempenho e Análise de Potencial

**Art. 35.** A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

§ 1º. O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar pelo menos os seguintes fatores:

- I – Relacionamento interpessoal;
- II – Satisfação;
- III – Adaptação;
- IV – Assimilação;
- V – desempenho / produtividade;
- VI – ambiente de trabalho;
- VII – características comportamentais;
- VIII – comprometimento;
- IX – motivação;
- X - comunicação.

§ 2º. Os fatores relacionados no § 1º deste artigo poderão ser desdobrados em subfatores e ou somarem-se a outros para comporem o sistema de avaliação individual ou coletivo, o qual deve ser objeto de regulamento e amplamente divulgado aos servidores.



**Art. 36.** O servidor terá seu desempenho avaliado pela Administração Municipal, na forma do regulamento, reservando-lhe o direito de recurso ao dirigente superior do órgão ao qual estiver lotado.

**Art. 37.** A avaliação de desempenho será feita, pelo menos, uma vez a cada ano.

**§ 1º.** Não haverá progressão sem a devida avaliação de desempenho do servidor no interstício.

**§ 2º.** Para garantir a regularidade das avaliações a Administração Municipal poderá criar uma Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Análise de Potencial dos servidores, a qual realizará avaliações baseadas nas observações do exercício das funções de cada servidor, entrevistas com seus pares, supervisor e usuários dos serviços públicos, devendo fundamentar cada avaliação.

## CAPÍTULO V DOS VENCIMENTOS

### Seção I Da Formação da Remuneração

**Art. 38.** O servidor ocupante de cargo efetivo faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos II e III desta Lei Complementar.

**Art. 39.** O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 40.** Além do vencimento, vantagens e benefícios previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Guidoval, o servidor poderá ainda fazer jus às gratificações previstas nesta Lei Complementar.



**Art. 41.** Será atribuída Gratificação de Instrução ao servidor que atuar como instrutor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pela direção do Quadro Setorial do servidor.

§ 1º. A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade se realizar em horário diverso ao do serviço.

§ 2º. A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade coincidir com o horário de trabalho.

**Art. 42.** O servidor nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido do percentual de 20% (vinte por cento) a título de Gratificação de Função.

**Parágrafo único.** Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado o servidor designado para exercer, em substituição, cargo em comissão dos grupos de direção, gerenciamento e supervisão.

**Art. 43.** As gratificações de que tratam esta Lei Complementar não serão incorporadas ao vencimento dos profissionais beneficiados.

## Seção II Da Estrutura dos Vencimentos

**Art. 44.** Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dará, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe, observados os parágrafos seguintes.

§ 1º. A tabela de Vencimentos, Anexo III desta Lei Complementar, será composta de níveis.

§ 2º. Cada nível de vencimento será formado por 30 (trinta) padrões.

§ 3º. A cada nível de vencimento corresponderá um padrão inicial, que se desenvolverá em outros padrões, cada valor de padrão guardando, com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual.



§ 4º. Os objetivos e atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com os respectivos níveis de vencimento, em termos de complexidade e responsabilidade.

### Seção III Da Política de Remuneração

**Art. 45.** A remuneração dos cargos deverá obedecer aos seguintes preceitos:

I - A amplitude horizontal, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro, será de 150% (cento e cinquenta por cento);

II - A amplitude vertical, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do primeiro padrão do último nível com o primeiro padrão do primeiro nível.

**Parágrafo único.** A política de remuneração adotará o percentual de 50% (cinquenta por cento) como amplitude horizontal, garantindo a evolução percentual dos vencimentos entre todos os padrões.

### CAPÍTULO VI DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

**Art. 46.** As remunerações dos servidores dos Poderes Executivo do Município de Guidoival serão revistas, na forma do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal, no mês de janeiro de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões, no que couber.

**Art. 47.** A revisão geral observará as seguintes condições:

I - Autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - Definição do índice em lei específica;

III - Previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;



**IV -** Atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o artigo 169 da Constituição e a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### Seção I Das Disposições Transitórias

#### Subseção I Do Enquadramento

**Art. 48.** A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto.

**Art. 49.** Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

§ 1º. Para o efeito de enquadramento direto, de que trata este artigo, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe ou na classe subsequente.

§ 2º. O servidor afastado do exercício de seu cargo, em razão de licença para tratar de interesse particular, somente será enquadrado quando do retorno às atividades, observada, se for o caso, a correlação de cargos, com base no último cargo exercido no Poder Executivo Municipal de Guidoval.

**Art. 50.** Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício, para o efeito de progressão.



**Art. 51.** O enquadramento direto será realizado pelo setor de pessoal e os casos de revisão, se houver, serão resolvidos por uma comissão constituída para este fim.

**Parágrafo único.** A Comissão de Enquadramento tem como competência o estudo e a avaliação da vida funcional do servidor, realizando:

I - Análise e revisão da transposição dos servidores dos Quadros e Planos vigentes para este Plano;

II - Análise e revisão do enquadramento, após avaliação, no sentido de se corrigir os desvios de função existentes;

III - A avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores.

### **Subseção II**

#### **Da Aplicação do Sistema de Carreira Vigente na Legislação Anterior à Publicação desta Lei Complementar**

**Art. 52.** Ficam garantidos a todos os atuais servidores efetivos, admitidos e com posses decorrentes de concurso público até a publicação desta Lei, o direito de manter o sistema de carreira vigente até então, mantendo em vigor a legislação vigente tão somente para os servidores acima referidos.

**Art. 53.** Os servidores que forem admitidos a partir da publicação desta Lei Complementar terão seus vencimentos e carreiras conforme disposto nos artigos 27 ao 43 desta Lei Complementar.

### **Seção II**

#### **Dos Adicionais / Gratificações por Serviços**

**Art. 54.** Os motoristas designados para dirigir ambulância, ônibus, micro-ônibus, van e caminhão receberão gratificação de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento base, enquanto durar a designação.

**Art. 55.** O servidor Operador de Máquina Pesada, capacitado e designado, para operação de máquinas pesadas, receberá, além da remuneração fixa, uma



gratificação de produtividade equivalente a 0,15% (zero vírgula quinze por cento) do seu respectivo vencimento por hora máquina efetivamente trabalhada.

**§1º.** Será considerado as horas máquina em operação, com produção de resultados, não computando o direito à gratificação a manutenção da máquina apenas ligada.

**§2º.** Em caso de suspensão do trabalho das máquinas, por qualquer motivo, inclusive para conserto da mesma, será suspenso também o pagamento da referida gratificação.

**Art. 56.** Os Fiscais receberão, além do vencimento fixo, as seguintes parcelas variáveis:

I - Fiscais de Obras e Tributário: equivalente a 0,15% (zero vírgula quinze por cento) do seu respectivo vencimento por estabelecimento fiscalizado, com aferição do responsável pelo estabelecimento e chancela do Supervisor de Setor respectivo;

II - Fiscais de Serviços de Posturas e Fiscais Sanitários e Ambientais: equivalente a 0,15% (zero vírgula quinze por cento) do seu respectivo vencimento por local fiscalizado com chancela do Supervisor de Setor respectivo.

**Art. 57.** Os servidores que forem designados como membros titulares para participar de Comissões Permanentes de Licitações, de Sindicância, Disciplinar, de Avaliação de Desempenho e de Inventários Patrimoniais receberão mensalmente o equivalente a 20% (vinte por cento) do seu respectivo vencimento de gratificação.

**Parágrafo único.** O pagamento se restringe a 03 (três) integrantes por Comissão Permanente.

**Art. 58.** Fica concedida Ajuda de Custo no valor de R\$200,00 (duzentos reais) para os ocupantes da classe de cargo Agente Comunitário de Saúde que atuam na Estratégia da Saúde da Família na Zona Rural.

**§1º.** A Ajuda de Custo referida neste artigo não se aplicará nos períodos em que o servidor ocupante de cargo Agente Comunitário de Saúde estiver em gozo de férias ou qualquer afastamento ou licença.

**§2º.** O valor da Ajuda de Custo será reajustado anualmente pelo mesmo índice da revisão geral anual das remunerações dos servidores.



### Seção III

#### Das Disposições Finais

**Art. 59.** Ficam transformados, nos termos do Anexo I desta Lei Complementar, os cargos nele arrolados.

**Art. 60.** Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Cargos (Número de Vagas, Provimento, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento);
- III - Tabela de Vencimento – Jornada Normal;
- IV - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- V - Especificação de Cargos.

**§ 1º.** O inciso III deste artigo refere-se à Tabela de Vencimento (Anexo III – JN) relativa à jornada normal de trabalho.

**§ 2º.** Os servidores que optarem por cumprir jornada ampliada conforme disposto no § 1º do artigo 7º desta Lei Complementar receberão seus vencimentos proporcionalmente.

**Art. 61.** Para ocorrer as despesas decorrentes desta Lei Complementar, utilizar-se-ão dotações do orçamento do Executivo.

**Art. 62.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Guidoval, 06 de Junho de 2025.

**LUCIANA RODRIGUES PALMEIRA**  
Prefeita Municipal



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL - MG

PRAÇA SANTO ANTONIO, S/N = CEP 36.515-000

FONE/FAX. (32) 3578-1241

## **MENSAGEM AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 02/2025**

Senhor presidente,

Senhores vereadores,

Tenho a satisfação de apresentar a esta casa, o projeto de lei que **INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOIVAL**, com o objetivo de reunir em uma única lei todos os diplomas legais que tratam de cargos na administração pública de Guidoival.

Este projeto tem ainda o objetivo de atualizar a legislação de pessoal da prefeitura, para permitir a realização do concurso público para prover cargos na administração.

Considerando que a administração funciona com expediente de 8 horas por dia e 40 horas semanais, foram criados cargos com carga horária de 40 horas semanais, para funções que exigem a disponibilidade do servidor por 8 (oito) horas diárias, como é o caso de motoristas, auxiliar de serviços gerais, auxiliar administrativo e outros. Os cargos inicialmente criados com 30 horas semanais e que estão ocupados com servidores efetivos serão mantidos com a carga horária de 30 horas semanais.

Além dos cargos de 40 horas que foram criados, temos ainda outros cargos que são necessários ao bom funcionamento da administração.

Para viabilizar a criação dos cargos e a atualização dos vencimentos dos atuais cargos, foi realizado um estudo financeiro para ver a capacidade de pagamento do Município.

O aumento da despesa com pessoal deve ser precedido de estudo de impacto orçamentário, por exigência da Lei de Responsabilidade Fiscal, a Lei Complementar 101/2000, em especial os artigos 15 e 16. Este estudo encontra-se em anexo a presente mensagem, com o título de Estimativa de Impacto Orçamentário e Financeiro.

Conforme artigo 169 da Carta Magna que reporta a lei

**RECEBIDO**

10 / 06 / 25

Bruno Barros



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL - MG**

PRAÇA SANTO ANTONIO, S/N = CEP 36.515-000

FONE/FAX. (32) 3578-1241

complementar sobre os limites de gastos com pessoal, sendo este estipulado no artigo 20 da Lei Complementar nº 101 (Lei de Responsabilidade Fiscal), o Executivo Municipal não pode exceder nos gastos com pessoal em 54% (cinquenta e quatro por cento) da receita corrente, portanto estamos dentro do limite constitucional.

Constatamos que o impacto financeiro no Executivo Municipal de Guidoival referente a este Projeto de Lei respeita os limites legais Federais e está em conformidade com o Plano Plurianual e Lei de Diretrizes Orçamentárias. Importa dizer que tal impacto será absorvido a partir da evolução e incremento das receitas, principalmente quanto a cobrança da dívida ativa e melhoria nos controles e fiscalização.

O CALCULO DO IMPACTO FINANCEIRO, foi elaborado em documento a parte e encontra-se como anexo ao projeto de lei.

Contando com o apoio de todos os vereadores antecipo os meus agradecimentos.

Atenciosamente,

**Luciana Rodrigues Palmeira**

**Prefeita de Guidoival**



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOVAL - MG**

PRAÇA SANTO ANTONIO, S/N = CEP 36.515-000

FONE/FAX. (32) 3578-1241

**Declaração de Adequação Orçamentária e Financeira**

Declaro para os devidos fins que o aumento de despesa com pessoal referente ao projeto de Lei que **INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOVAL**, tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias, não infringindo qualquer de suas disposições, não sendo ultrapassados os limites das despesas com pessoal estabelecidos para o exercício.

Guidoival , 10 de junho de 2025.

  
Luciana Rodrigues Palmeira  
Prefeita de Guidoival

## RELAÇÃO DOS ANEXOS

ANEXOS	DESCRIÇÃO	Nº DE FOLHAS
ANEXO I	TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS	5
ANEXO II	CARGOS (Número de Vagas, Provisão, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento)	2
ANEXO III	TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal	2
ANEXO IV	TABELA DE PADRÕES PARA EFEITO DE NOVA TITULAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO	1
ANEXO V	ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS	6

## ANEXO I

## TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

ORD.	CARGOS ANTIGOS	CARGOS TRANSFORMADOS	
		CLASSES DE CARGOS ATUAIS	QUADRO SETORIAL
1	Advogada	Advogado	Q. S. da Administração
2	Agente Administrativo I	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
3	Agente Administrativo II	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
4	Agente Administrativo III	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
5	Agente Administrativo IV	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
6	Agente Administrativo LI	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
7	Agente Administrativo V	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
8	Agente Administrativo VI	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
9	Agente Administrativo VIII	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
10	Auxiliar Administrativo	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração
11	Assistente Social	Assistente Social	Q. S. da Administração
12	Auxiliar de Serviço de Água	Auxiliar de Serviço de Água	Q. S. da Administração
13	Auxiliar de Serviço I	Auxiliar de Serviços Gerais	Q. S. da Administração
14	CARGO CRIADO	Contador	Q. S. da Administração
15	Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	Q. S. da Administração
16	Fiscal de Obras	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração



## ANEXO I

## TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

ORD.	CARGOS ANTIGOS	CARGOS TRANSFORMADOS	
		CLASSES DE CARGOS ATUAIS	QUADRO SETORIAL
17	Fiscal de Posturas	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração
18	Fiscal de Rendas	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração
19	Fiscal Sanitário	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração
20	Monitor de Esportes	Monitor de Programas Sociais	Q. S. da Administração
21	Monitor do CRAS	Monitor de Programas Sociais	Q. S. da Administração
22	Motorista	Motorista	Q. S. da Administração
23	Motorista – Categoria "D"	Motorista	Q. S. da Administração
24	Pedreiro	Oficial de Obras	Q. S. da Administração
25	Operador de Máquina	Operador de Máquina Leve	Q. S. da Administração
26	Operador de Máquina Leve	Operador de Máquina Leve	Q. S. da Administração
27	Operador de Máquina Pesada	Operador de Máquina Pesada	Q. S. da Administração
28	Técnico de Contabilidade	Técnico em Contabilidade	Q. S. da Administração
29	Agente Comunitário de Saúde	Agente Comunitário de Saúde - ACS	Q. S. da Saúde
30	Agente de Endemias	Agente de Combate às Endemias - ACE	Q. S. da Saúde
31	Auxiliar Odontológico	Auxiliar Odontológico	Q. S. da Saúde
32	Dentista	Dentista	Q. S. da Saúde

## ANEXO I

## TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

ORD.	CARGOS ANTIGOS	CARGOS TRANSFORMADOS	
		CLASSES DE CARGOS ATUAIS	QUADRO SETORIAL
33	Dentista do PSF	Dentista de Programas Sociais	Q. S. da Saúde
34	Enfermeira	Enfermeiro	Q. S. da Saúde
35	Enfermeira do PSF	Enfermeiro	Q. S. da Saúde
36	Bioquímica Farmacêutica	Farmacêutico-Bioquímico (30 horas)	Q. S. da Saúde
37	Bioquímico	Farmacêutico-Bioquímico (30 horas)	Q. S. da Saúde
38	Farmacêutico Generalista	Farmacêutico-Bioquímico (30 horas)	Q. S. da Saúde
39	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta	Q. S. da Saúde
40	Fonaudiólogo	Fonaudiólogo	Q. S. da Saúde
41	Médico - Cardiologista	Médico - Especialista	Q. S. da Saúde
42	Médico - Ginecologista	Médico - Especialista	Q. S. da Saúde
43	Médico - Pediatra	Médico - Especialista	Q. S. da Saúde
44	Médico do PSF	Médico de Programas Sociais	Q. S. da Saúde
45	Veterinário	Médico Veterinário	Q. S. da Saúde
46	Nutricionista	Nutricionista	Q. S. da Saúde
47	Psicólogo	Psicólogo	Q. S. da Saúde
48	Técnico em Enfermagem	Técnico em Enfermagem (30 horas)	Q. S. da Saúde

ANEXO I

TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

ORD.	CARGOS ANTIGOS	CARGOS TRANSFORMADOS	
		CLASSES DE CARGOS ATUAIS	QUADRO SETORIAL
49	Técnico em Enfermagem	Técnico em Enfermagem (40 horas)	Q. S. da Saúde
50	CARGO CRIADO	Terapeuta Ocupacional	Q. S. da Saúde
51	Agente Sanitarista I	EXTINTO	
52	Agente Sanitarista II	EXTINTO	
53	Aprendiz	EXTINTO	
54	Auxiliar de Bioquímica	EXTINTO	
55	Auxiliar de Bordo Enfermagem	EXTINTO	
56	Auxiliar de Enfermagem do PSF	EXTINTO	
57	Auxiliar de Saúde I	EXTINTO	
58	Auxiliar de Saúde II	EXTINTO	
59	Dentista I	EXTINTO	
60	Dentista II	EXTINTO	
61	Farmacêutico Generalista	EXTINTO	
62	Fisioterapeuta	EXTINTO	
63	Fonoaudiólogo	EXTINTO	
64	Instrutor de Música	EXTINTO	



ANEXO I

TABELA DE TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

ORD.	CARGOS ANTIGOS	CARGOS TRANSFORMADOS	
		CLASSES DE CARGOS ATUAIS	QUADRO SETORIAL
65	Médico	EXTINTO	
66	Médico – Clínico Geral	EXTINTO	
67	Médico do PSF	EXTINTO	
68	Médico Estagiário	EXTINTO	
69	Médico I	EXTINTO	
70	Médico II	EXTINTO	
71	Médico Plantonista	EXTINTO	
72	Monitor Telecentro	EXTINTO	
73	Motorista do Gabinete	EXTINTO	
74	Nutricionista	EXTINTO	
75	Operador de Máquina Agrícola	EXTINTO	
76	Psicólogo	EXTINTO	
77	Técnico Contabilidade	EXTINTO	
78	Técnico Higiene Dental	EXTINTO	

ANEXO II

**CARGOS (Número de Vagas, Provisamento, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento)**

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	Nº CARGOS	NÍVEL	VENCIMENTO	PROVIMENTO	JORNADA NORMAL
1	Advogado	Q. S. da Administração	2	XV	3.670,00	Efetivo	20 horas semanais
2	Assistente Administrativo (30 horas)	Q. S. da Administração	5	III	1.650,00	Efetivo	30 horas semanais
3	Assistente Administrativo (40 horas)	Q. S. da Administração	10	IX	2.200,00	Efetivo	40 horas semanais
4	Assistente Social	Q. S. da Administração	3	XIII	3.000,00	Efetivo	30 horas semanais
5	Auxiliar de Serviço de Água	Q. S. da Administração	1	I	1.518,00	Efetivo	30 horas semanais
6	Auxiliar de Serviços Gerais	Q. S. da Administração	100	I	1.518,00	Efetivo	40 horas semanais
7	Contador	Q. S. da Administração	1	XVII	4.500,00	Efetivo	40 horas semanais
8	Engenheiro Civil	Q. S. da Administração	2	XV	3.670,00	Efetivo	20 horas semanais
9	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração	5	III	1.650,00	Efetivo	30 horas semanais
10	Monitor de Programas Sociais	Q. S. da Administração	5	III	1.650,00	Efetivo	30 horas semanais
11	Motorista (30 horas)	Q. S. da Administração	13	IV	1.750,00	Efetivo	30 horas semanais
12	Motorista (40 horas)	Q. S. da Administração	15	X	2.400,00	Efetivo	40 horas semanais
13	Oficial de Obras	Q. S. da Administração	4	IX	2.200,00	Efetivo	40 horas semanais
14	Operador de Máquina Leve	Q. S. da Administração	2	VII	2.000,00	Efetivo	40 horas semanais
15	Operador de Máquina Pesada	Q. S. da Administração	5	XI	2.600,00	Efetivo	40 horas semanais
16	Técnico em Contabilidade	Q. S. da Administração	1	V	1.800,00	Efetivo	40 horas semanais
17	Agente Comunitário de Saúde - ACS	Q. S. da Saúde	20	ACS/ACE	3.036,00	Efetivo	40 horas semanais
18	Agente de Combate às Endemias - ACE	Q. S. da Saúde	7	ACS/ACE	3.036,00	Efetivo	40 horas semanais
19	Auxiliar Odontológico	Q. S. da Saúde	5	IV	1.750,00	Efetivo	40 horas semanais

**ANEXO II**

**CARGOS (Número de Vagas, Provisão, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento)**

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	Nº CARGOS	NÍVEL	VENCIMENTO	PROVIMENTO	JORNADA NORMAL
20	Dentista	Q. S. da Saúde	1	XII	2.750,00	Efetivo	30 horas semanais
21	Dentista de Programas Sociais	Q. S. da Saúde	4	XV	3.670,00	Efetivo	40 horas semanais
22	Enfermeiro	Q. S. da Saúde	7	XVI	4.000,00	Efetivo	40 horas semanais
23	Farmacêutico-Bioquímico (30 horas)	Q. S. da Saúde	1	XII	2.750,00	Efetivo	30 horas semanais
24	Farmacêutico-Bioquímico (40 horas)	Q. S. da Saúde	2	XV	3.670,00	Efetivo	40 horas semanais
25	Fisioterapeuta	Q. S. da Saúde	5	XII	2.750,00	Efetivo	30 horas semanais
26	Fonoaudiólogo	Q. S. da Saúde	2	XIV	3.200,00	Efetivo	30 horas semanais
27	Médico - Especialista	Q. S. da Saúde	2	XVI	4.000,00	Efetivo	20 horas semanais
28	Médico de Programas Sociais	Q. S. da Saúde	4	XXI	13.200,00	Efetivo	40 horas semanais
29	Médico Veterinário	Q. S. da Saúde	1	XIII	3.000,00	Efetivo	30 horas semanais
30	Nutricionista (20 horas)	Q. S. da Saúde	1	VII	2.000,00	Efetivo	20 horas semanais
31	Nutricionista (30 horas)	Q. S. da Saúde	3	XIII	3.000,00	Efetivo	30 horas semanais
32	Psicólogo	Q. S. da Saúde	5	XV	3.670,00	Efetivo	40 horas semanais
33	Técnico em Enfermagem (30 horas)	Q. S. da Saúde	2	I	1.518,00	Efetivo	30 horas semanais
34	Técnico em Enfermagem (40 horas)	Q. S. da Saúde	18	VIII	2.100,00	Efetivo	40 horas semanais
35	Terapeuta Ocupacional	Q. S. da Saúde	1	XV	3.670,00	Efetivo	40 horas semanais

265

# ANEXO III - JORNADA NORMAL

## TABELA DE VENCIMENTO

PADRÕES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
NÍVEIS	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
I	1518,00	1539,37	1561,05	1583,03	1605,31	1627,92	1650,84	1674,08	1697,65	1721,55	1745,79	1770,37	1795,30	1820,58	1846,21
	1872,21	1898,57	1925,30	1952,40	1979,89	2007,77	2036,04	2064,71	2093,78	2123,26	2153,15	2183,47	2214,21	2245,39	2277,00
II	1580,00	1602,25	1624,81	1647,68	1670,88	1694,41	1718,26	1742,46	1766,99	1791,87	1817,10	1842,68	1868,63	1894,94	1921,62
	1948,67	1976,11	2003,93	2032,15	2060,76	2089,77	2119,20	2149,04	2179,29	2209,98	2241,09	2272,65	2304,65	2337,09	2370,00
III	1650,00	1673,23	1696,79	1720,68	1744,91	1769,48	1794,39	1819,65	1845,27	1871,25	1897,60	1924,32	1951,41	1978,89	2006,75
	2035,01	2063,66	2092,71	2122,18	2152,06	2182,36	2213,09	2244,25	2275,84	2307,89	2340,38	2373,33	2406,75	2440,64	2475,00
IV	1750,00	1774,64	1799,63	1824,96	1850,66	1876,72	1903,14	1929,94	1957,11	1984,66	2012,61	2040,94	2069,68	2098,82	2128,37
	2158,34	2188,73	2219,55	2250,80	2282,49	2314,62	2347,21	2380,26	2413,77	2447,76	2482,22	2517,17	2552,61	2588,55	2625,00
V	1800,00	1825,34	1851,04	1877,11	1903,54	1930,34	1957,52	1985,08	2013,03	2041,37	2070,11	2099,26	2128,81	2158,79	2189,18
	2220,01	2251,26	2282,96	2315,10	2347,70	2380,76	2414,28	2448,27	2482,74	2517,70	2553,14	2589,09	2625,55	2662,51	2700,00
VI	1900,00	1926,75	1953,88	1981,39	2009,29	2037,58	2066,27	2095,36	2124,86	2154,78	2185,12	2215,88	2247,08	2278,72	2310,80
	2343,34	2376,33	2409,79	2443,72	2478,13	2513,02	2548,40	2584,28	2620,67	2657,57	2694,99	2732,93	2771,41	2810,43	2850,00
VII	2000,00	2028,16	2056,72	2085,67	2115,04	2144,82	2175,02	2205,64	2236,70	2268,19	2300,12	2332,51	2365,35	2398,65	2432,43
	2466,67	2501,40	2536,62	2572,34	2608,56	2645,28	2682,53	2720,30	2758,60	2797,44	2836,83	2876,77	2917,27	2958,35	3000,00
VIII	2100,00	2129,57	2159,55	2189,96	2220,79	2252,06	2283,77	2315,92	2348,53	2381,60	2415,13	2449,13	2483,62	2518,59	2554,05
	2590,01	2626,47	2663,45	2700,95	2738,98	2777,55	2816,66	2856,31	2896,53	2937,31	2978,67	3020,61	3063,14	3106,26	3150,00
IX	2200,00	2230,98	2262,39	2294,24	2326,54	2359,30	2392,52	2426,20	2460,37	2495,01	2530,14	2565,76	2601,88	2638,52	2675,67
	2713,34	2751,54	2790,29	2829,57	2869,41	2909,81	2950,78	2992,33	3034,46	3077,18	3120,51	3164,45	3209,00	3254,18	3300,00
X	2400,00	2433,79	2468,06	2502,81	2538,05	2573,78	2610,02	2646,77	2684,03	2721,83	2760,15	2799,01	2838,42	2878,38	2918,91
	2960,01	3001,68	3043,95	3086,81	3130,27	3174,34	3219,03	3264,36	3310,32	3356,93	3404,19	3452,12	3500,73	3550,02	3600,00
XI	2600,00	2636,61	2673,73	2711,38	2749,55	2788,26	2827,52	2867,33	2907,70	2948,64	2990,16	3032,26	3074,95	3118,25	3162,15
	3206,68	3251,82	3297,61	3344,04	3391,12	3438,87	3487,29	3536,39	3586,18	3636,67	3687,87	3739,80	3792,45	3845,85	3900,00
XII	2750,00	2788,72	2827,98	2867,80	2908,18	2949,13	2990,65	3032,76	3075,46	3118,76	3162,67	3207,20	3252,36	3298,15	3344,59
	3391,68	3439,43	3487,86	3536,96	3586,76	3637,27	3688,48	3740,41	3793,07	3846,48	3900,64	3955,56	4011,25	4067,73	4125,00

# ANEXO III - JORNADA NORMAL

## TABELA DE VENCIMENTO

PADRÕES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
NÍVEIS	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
XIII	3000,00	3042,24	3085,07	3128,51	3172,56	3217,23	3262,53	3308,46	3355,04	3402,28	3450,18	3498,76	3548,02	3597,98	3648,64
	3700,01	3752,11	3804,93	3858,51	3912,83	3967,93	4023,79	4080,45	4137,90	4196,16	4255,24	4315,15	4375,91	4437,52	4500,00
XIV	3200,00	3245,06	3290,74	3337,08	3384,06	3431,71	3480,03	3529,03	3578,71	3629,10	3680,20	3732,01	3784,56	3837,85	3891,88
	3946,68	4002,25	4058,60	4115,74	4173,69	4232,45	4292,05	4352,48	4413,76	4475,90	4538,92	4602,83	4667,64	4733,36	4800,00
XV	3670,00	3721,67	3774,07	3827,21	3881,10	3935,74	3991,16	4047,35	4104,34	4162,12	4220,73	4280,15	4340,42	4401,53	4463,50
	4526,35	4590,08	4654,70	4720,24	4786,70	4854,10	4922,44	4991,75	5062,03	5133,30	5205,58	5278,87	5353,20	5428,57	5505,00
XVI	4000,00	4056,32	4113,43	4171,35	4230,08	4289,64	4350,03	4411,28	4473,39	4536,38	4600,25	4665,02	4730,70	4797,31	4864,85
	4933,35	5002,81	5073,25	5144,68	5217,11	5290,57	5365,06	5440,60	5517,20	5594,88	5673,65	5753,54	5834,55	5916,69	6000,00
XVII	4500,00	4563,36	4627,61	4692,77	4758,84	4825,84	4893,79	4962,69	5032,57	5103,42	5175,28	5248,14	5322,04	5396,97	5472,96
	5550,02	5628,16	5707,40	5787,76	5869,25	5951,89	6035,69	6120,67	6206,85	6294,24	6382,86	6472,73	6563,86	6656,28	6750,00
XVIII	5000,00	5070,40	5141,79	5214,18	5287,60	5362,05	5437,54	5514,10	5591,74	5670,47	5750,31	5831,27	5913,37	5996,63	6081,06
	6166,68	6253,51	6341,56	6430,84	6521,39	6613,21	6706,32	6800,74	6896,50	6993,60	7092,07	7191,92	7293,18	7395,87	7500,00
XIX	6000,00	6084,48	6170,15	6257,02	6345,12	6434,46	6525,05	6616,92	6710,09	6804,56	6900,37	6997,53	7096,05	7195,96	7297,28
	7400,02	7504,21	7609,87	7717,01	7825,67	7935,85	8047,59	8160,89	8275,80	8392,32	8510,48	8630,31	8751,82	8875,04	9000,00
XX	8000,00	8112,64	8226,86	8342,69	8460,16	8579,27	8700,07	8822,56	8946,78	9072,75	9200,49	9330,03	9461,40	9594,61	9729,70
	9866,69	10005,62	10146,49	10289,35	10434,22	10581,13	10730,11	10881,19	11034,40	11189,76	11347,31	11507,07	11669,09	11833,39	12000,00
XXI	13200,00	13385,85	13574,32	13765,45	13959,26	14155,80	14355,11	14557,23	14762,19	14970,04	15180,81	15394,56	15611,31	15831,11	16054,01
	16280,05	16509,26	16741,71	16977,43	17216,47	17458,87	17704,69	17953,97	18206,75	18463,10	18723,06	18986,67	19254,00	19525,09	19800,00
ACS/ACE	3036,00	3078,75	3122,09	3166,05	3210,63	3255,83	3301,68	3348,16	3395,30	3443,11	3491,59	3540,75	3590,60	3641,16	3692,42
	3744,41	3797,13	3850,59	3904,81	3959,79	4015,54	4072,08	4129,41	4187,55	4246,51	4306,30	4366,93	4428,42	4490,77	4554,00

# ANEXO IV

## TABELA DE PADRÕES PARA EFEITO DE NOVA TITULAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO

QUADRO SETORIAL	CARGOS DO NÍVEL	FORMAÇÃO	ACRÉSCIMO DE PADRÕES
Administração	I, III, IV, V, VII, IX, X e XI	Curso de Aperfeiçoamento (80 horas)	1
Administração	XV e XVII	Curso de Aperfeiçoamento (120 horas)	1
Administração	I	Ensino Fundamental	2
Administração	I	Ensino Médio	1
Administração	III, IV, V, VII, IX, X e XI	Ensino Médio	2
Administração	I, III, IV, V, VII, IX, X e XI	Curso Profissionalizante	3
Administração	III, IV, V, VII, IX, X, XI, XV e XVII	Ensino Superior	3
Administração	III, IV, V, VII, IX, X, XI, XV e XVII	Curso de Especialização (360 horas)	2
Administração	XV e XVII	Mestrado	5
Administração	---	Doutorado	5
Saúde	I, IV, VIII e ACS/ACE	Curso de Aperfeiçoamento (80 horas)	1
Saúde	VII, XII, XIII, XIV, XV, XVI e XXI	Curso de Aperfeiçoamento (120 horas)	1
Saúde	I, IV, VIII e ACS/ACE	Curso Profissionalizante	3
Saúde	I, IV, VIII e ACS/ACE	Ensino Superior	3
Saúde	I, IV, VIII e ACS/ACE	Curso de Especialização (360 horas)	1
Saúde	VII, XII, XIII, XIV, XV, XVI e XXI	Curso de Especialização (360 horas)	2
Saúde	VII, XII, XIII, XIV, XV, XVI e XXI	Mestrado	5
Saúde	XVI e XXI	Doutorado	5
Saúde	XVI e XXI	Residência	5

# ANEXO V

## ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
1	Advogado	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> executar atividades profissionais superiores no campo do Direito, representando o Município em juízo ou fora dele e desenvolvendo demais serviços de natureza jurídica, por delegação da autoridade competente.	<b>Formação</b> Ensino completo em Direito e inscrição na OAB. <b>Escolar:</b> superior
2	Assistente Administrativo	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços técnicos de natureza administrativa, na Secretaria designada pela Administração Municipal, garantindo bom nível de organização, controle e interação com os usuários internos e externos.	<b>Formação</b> Ensino médio completo <b>Escolar:</b>
3	Assistente Social	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços nos programas e ações de assistência social desenvolvidos pelo Município, objetivando a melhoria do nível de bem-estar social da comunidade.	<b>Formação</b> curso superior completo de Serviço Social <b>Escolar:</b>
4	Auxiliar de Serviço de Água	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços gerais de apoio aos profissionais de saneamento e realizar serviços de manutenção da rede de água.	<b>Formação</b> ensino fundamental incompleto (até 5º ano) <b>Escolar:</b>
5	Auxiliar de Serviços Gerais	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços gerais de apoio aos profissionais especializados e realizar limpeza e zeladoria nas unidades da Prefeitura Municipal ou nos espaços públicos.	<b>Formação</b> ensino fundamental incompleto (até 5º ano) <b>Escolar:</b>
6	Contador	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> coordenar e exercer atividades profissionais no campo das Ciências Contábeis.	<b>Formação</b> ensino superior em Ciências Contábeis, habilitado pelo CRC <b>Escolar:</b>
7	Engenheiro Civil	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> desenvolver atividades profissionais no campo da engenharia civil, executando serviços de fiscalização de obras realizadas por terceiros para o Executivo Municipal, orientação a execução de obras e elaboração de projetos na sua área de competência.	<b>Formação</b> curso superior completo de Engenharia Civil - registro no CREA <b>Escolar:</b>
8	Fiscal Municipal	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços de inspeção sanitária, proteção à saúde pública, promover a aplicação dos Códigos de Obras e de Posturas Públicas, e prestar serviços de diligências destinadas a verificar o cumprimento de obrigações tributárias.	<b>Formação</b> ensino médio completo, com curso técnico <b>Escolar:</b>

# ANEXO V

## ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
9	Monitor de Programas Sociais	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> planejar e realizar oficinas de atividades nas áreas de esporte e educação social em serviços socioassistenciais da Política de Assistência Social; atender e acompanhar os usuários da assistência social em situação de risco e vulnerabilidade social e de direitos violados; atuar nas ocorrências de situações de risco social; planejar, organizar e executar oficinas com atividades educativas, recreativas ou artísticas, que visam o aprendizado, a socialização e o desenvolvimento de habilidades em diferentes grupos, atuando em diversos contextos, como escolas, comunidades, centros culturais, hospitais e projetos sociais.	<b>Formação Escolar:</b> ensino médio com habilidades técnicas na área de atuação.
10	Motorista (30 horas)	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> conduzir automóveis, caminhões, ônibus e ambulâncias, transportando pessoas e materiais, cumprindo jornada semanal de 30 horas.	<b>Formação Escolar e Qualificação Mínima:</b> ensino fundamental completo, Carteira Nacional de Habilitação tipo "D"
11	Motorista (40 horas)	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> conduzir automóveis, caminhões, ônibus e ambulâncias, transportando pessoas e materiais, cumprindo jornada semanal de 40 horas.	<b>Formação Escolar e Qualificação Mínima:</b> ensino fundamental completo, Carteira Nacional de Habilitação tipo "D"
12	Oficial de Obras	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> executar serviços gerais na área de construção civil, de armação e ferragens; prestar serviços de implantação, manutenção e reformas das redes hidráulicas dos prédios públicos municipais; executar serviços de carpintaria em geral, mediante desenho, instruções escritas ou verbais; executar serviços gerais de implantação, reparos e manutenção preventiva e corretiva da rede elétrica e equipamentos, nos prédios e logradouros públicos municipais; executar serviços gerais de artefatos de madeira e/ou metais.	<b>Formação Escolar:</b> ensino fundamental completo

ANEXO V

ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
13	Operador de Máquina Leve	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> executar serviços gerais de operação de máquinas leves nos locais determinados pela Administração Municipal.	<b>Formação</b> ensino completo, com carteira de habilitação <b>Escolar:</b> fundamental
14	Operador de Máquina Pesada	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> executar serviços gerais de operação de máquinas pesadas nos locais determinados pela Administração Municipal.	<b>Formação</b> ensino completo, com carteira de habilitação <b>Escolar:</b> fundamental
15	Técnico em Contabilidade	Q. S. da Administração	<b>Objetivo Geral:</b> coordenar e exercer atividades técnicas no campo das Ciências Contábeis.	<b>Formação</b> ensino técnico em contabilidade e registro junto ao CRC – Conselho Regional de Contabilidade. <b>Escolar:</b> ensino médio completo
16	Agente Comunitário de Saúde - ACS	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> Executar atividades específicas de apoio junto ao Programa Estratégias de Saúde da Família	<b>Formação</b> ensino médio completo <b>Escolar:</b> ensino médio completo
17	Agente de Combate às Endemias - ACE	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> Executar atividades de apoio no controle e combate a endemias.	<b>Formação</b> ensino médio completo <b>Escolar:</b> ensino médio completo
18	Auxiliar Odontológico	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços auxiliares aos profissionais da odontologia para realizar procedimentos curativos, educativos e preventivos na área odontológica, objetivando melhorar a qualidade de saúde bucal da população do Município.	<b>Formação</b> ensino médio completo <b>Escolar:</b> ensino médio completo
19	Dentista	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> realizar procedimentos curativos, educativos e preventivos na área odontológica, objetivando melhorar a qualidade de saúde bucal da população do Município.	<b>Formação</b> ensino superior em Odontologia, habilitado pelo CRO <b>Escolar:</b> superior em Odontologia, habilitado pelo CRO
20	Dentista de Programas Sociais	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> realizar procedimentos curativos, educativos e preventivos na área odontológica, objetivando melhorar a qualidade de saúde bucal da população do Município, em conformidade com os protocolos do Programa da Saúde da Família.	<b>Formação</b> ensino completo em Odontologia, habilitado pelo CRO <b>Escolar:</b> superior em Odontologia, habilitado pelo CRO

ANEXO V

ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
21	Enfermeiro	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> executar serviços de saúde pública em nível superior, considerando os seus aspectos profiláticos e preventivos, objetivando a melhoria dos níveis de saúde e bem-estar da comunidade.	<b>Formação</b> ensino completo Enfermagem, habilitado pelo COREN - Conselho Regional de Enfermagem <b>Escolar:</b> superior em
22	Farmacêutico-Bioquímico	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> executar atividades de saúde pública em geral no campo das análises clínicas laboratoriais ou de campo e coordenação das farmácias.	<b>Formação</b> ensino completo em Bioquímica ou Farmácia, com habilitação do conselho profissional <b>Escolar:</b> superior
23	Fisioterapeuta	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> executar serviços gerais de fisioterapia, com atuação preventiva e curativa, objetivando a melhoria dos níveis de saúde física e bem-estar social da comunidade.	<b>Formação</b> ensino completo em Fisioterapia <b>Escolar:</b> superior em
24	Fonoaudiólogo	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> desenvolver atividades gerais de fonoaudiologia na unidade de serviço designada pela Administração Municipal.	<b>Formação</b> curso superior completo em Fonoaudiologia. <b>Escolar:</b> superior completo
25	Médico - Especialista	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> prestar serviços de atendimento médico especializado em na unidade de saúde designada pela Administração Municipal.	<b>Formação</b> ensino completo em Medicina e especialidade na área de atuação, com habilitação do conselho profissional <b>Escolar:</b> superior

ANEXO V

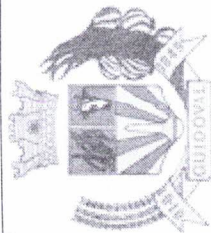
ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
26	Médico de Programas Sociais	Q. S. da Saúde	<p><b>Objetivo Geral:</b> realizar assistência integral (promoção e proteção da saúde, prevenção de agravos, diagnóstico, tratamento, reabilitação e manutenção da saúde) aos indivíduos e famílias em todas as fases do desenvolvimento humano: infância, adolescência, idade adulta e terceira idade; realizar consultas clínicas e procedimentos na UBS e, quando indicado ou necessário, no domicílio e/ou nos demais espaços comunitários (escolas, associações etc); realizar atividades de demanda espontânea e programada em clínica médica, pediatria, gineco-obstetrícia, cirurgias ambulatoriais, pequenas urgências clínico-cirúrgicas e procedimentos para fins de diagnósticos; encaminhar, quando necessário, usuários a serviços de média e alta complexidade, respeitando fluxos de referência e contra referência locais, mantendo sua responsabilidade pelo acompanhamento do plano terapêutico do usuário, proposto pela referência; indicar a necessidade de internação hospitalar ou domiciliar, mantendo a responsabilização pelo acompanhamento do usuário; contribuir e participar das atividades de Educação Permanente dos Agentes Comunitários de Saúde, Auxiliares de Enfermagem e Técnico em Higiene Dental.</p>	<p><b>Formação</b> ensino completo em Medicina,  <b>Escolar:</b> superior com habilitação do conselho profissional</p>
27	Médico Veterinário	Q. S. da Saúde	<p><b>Objetivo Geral:</b> exercer atividades profissionais de nível superior no campo da Medicina Veterinária; planejar, organizar, supervisionar e executar programas de defesa sanitária, proteção, aprimoramento e desenvolvimento da pecuária, bem como colaborar para a realização de campanhas sanitárias.</p>	<p><b>Formação</b> ensino completo em Veterinária  <b>Escolar:</b> superior</p>
28	Nutricionista	Q. S. da Saúde	<p><b>Objetivo Geral:</b> desenvolver atividades de planejamento, coordenação e supervisão dos serviços ou programas de nutrição e alimentação e campanhas educativas, para melhorar e criar hábitos e regimes alimentares mais adequados.</p>	<p><b>Formação</b> curso superior completo de Nutricionista.  <b>Escolar:</b> completo</p>

ANEXO V

ESPECIFICAÇÕES DAS CLASSES DE CARGOS

QT.	CLASSE DE CARGO	QUADRO SETORIAL	OBJETIVO E NATUREZA DO CARGO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDADE
29	Psicólogo	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> atender à população do Município do Município com técnicas psicológicas, através de programas de saúde, dentro das abordagens de Psicologia Clínica e Comunitária.	<b>Formação</b> Ensino completo em Psicologia, com habilitação do conselho profissional <b>Escolar:</b> superior
30	Técnico em Enfermagem (30 horas)	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> executar atividades de nível técnico na área de saúde, desenvolvendo procedimentos de rotina e orientação e participando de campanhas públicas.	<b>Formação</b> ensino médio completo - curso de Técnico em Enfermagem, habilitado pelo COREN - Conselho Regional de Enfermagem <b>Escolar:</b> médio
31	Técnico em Enfermagem (40 horas)	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> executar atividades de nível técnico na área de saúde, desenvolvendo procedimentos de rotina e orientação e participando de campanhas públicas.	<b>Formação</b> ensino médio completo - curso de Técnico em Enfermagem, habilitado pelo COREN - Conselho Regional de Enfermagem <b>Escolar:</b> médio
32	Terapeuta Ocupacional	Q. S. da Saúde	<b>Objetivo Geral:</b> desenvolver atividades de nível superior no campo da Terapia Ocupacional, visando a promoção da saúde pública por intermédio do exercício de atividades profissionais apropriadas, de conformidade com os programas e objetivos estabelecidos.	<b>Formação</b> ensino superior completo em Terapia Ocupacional <b>Escolar:</b> superior



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL**  
Estado de Minas Gerais

**ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO**

Art. 16, inciso I da Lei Complementar nº 101/2000

e

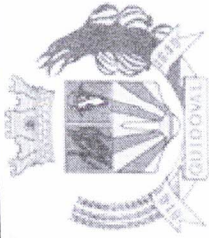
**ESTUDO DA RELAÇÃO ENTRE DESPESA CORRENTE E RECEITA CORRENTE**

Limite de 95% - Gestão Fiscal – Art. 167-A, incisos I a X da CR/88

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOIVAL.**

DESCRIÇÃO	EXERCÍCIO DE 2021	EXERCÍCIO DE 2022	EXERCÍCIO DE 2023	EXERCÍCIO DE 2024	EXERCÍCIO DE 2025	EXERCÍCIO DE 2026	EXERCÍCIO DE 2027
Receita Corrente Líquida do Município	23.564.353,66	29.925.767,25	29.123.277,28	35.741.850,87	36.537.698,75	38.693.422,97	41.866.283,66
<b>Gastos com Pessoal (Poder Executivo)*</b>	12.201.503,12	14.534.383,59	13.123.521,07	15.588.083,87	17.137.432,92	19.078.272,21	20.196.841,93
Gastos Relativos Presente Projeto de Lei	0,00	0,00	0,00	0,00	1.075.208,57	1.843.214,69	1.843.214,69
<b>Percentual de aplicação (até 54%)</b>	<b>51,78%</b>	<b>48,57%</b>	<b>45,06%</b>	<b>43,61%</b>	<b>46,90%</b>	<b>49,31%</b>	<b>48,24%</b>

DESCRIÇÃO	EXERCÍCIO DE 2021	EXERCÍCIO DE 2022	EXERCÍCIO DE 2023	EXERCÍCIO DE 2024	EXERCÍCIO DE 2025	EXERCÍCIO DE 2026	EXERCÍCIO DE 2027
Receita Corrente Líquida do Município	23.564.353,66	29.925.767,25	29.123.277,28	35.741.850,87	36.537.698,75	38.693.422,97	41.866.283,66
<b>Despesas Correntes (Poder Executivo)*</b>	19.845.902,35	27.140.663,70	27.489.805,14	32.668.863,05	35.352.005,40	38.211.308,79	40.334.718,11
Gastos Relativos Presente Projeto de Lei	0,00	0,00	0,00	0,00	1.075.208,57	1.843.214,69	1.843.214,69
<b>Percentual de Aplicação (Art. 167-A, inciso I a X da CF/88) - (até 95%)</b>	<b>84,22%</b>	<b>90,69%</b>	<b>94,39%</b>	<b>91,40%</b>	<b>96,75%</b>	<b>98,75%</b>	<b>96,34%</b>



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

## Estado de Minas Gerais

### 1 – OBJETO DO ESTUDO

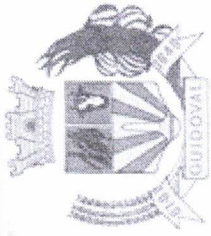
- 1.1. O estudo de impacto orçamentário-financeiro dos GASTOS COM PESSOAL em relação à Receita Corrente Líquida, tendo como limite de **54%** (cinquenta e quatro por cento) em observância aos Artigos 16, 21 e 22 da LRF – Lei Complementar nº 101/2000;
- 1.2. Ainda, busca a verificação se a relação entre a DESPESA CORRENTE e a Receita Corrente Líquida está dentro do limite determinado pela Carta Magna através dos incisos I a X do Artigo 167-A da CF/88, que é de **95%** (noventa e cinco por cento), bem como estimar o impacto orçamentário-financeiro do aumento nessa Despesa Corrente decorrente dos efeitos do projeto de Lei em tela.

### 2 – RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

Os valores relativos aos exercícios de 2021 a 2024 correspondem à receita corrente líquida efetivamente arrecadada nos respectivos exercícios.

### 3 - METODOLOGIA DE CÁLCULO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA:

- a) Receita Corrente Líquida para 2021: Consideramos o valor efetivamente arrecadado no período janeiro/2021 a dezembro/2021;
- b) Receita Corrente Líquida para 2022: Consideramos o valor efetivamente arrecadado no período janeiro/2022 a dezembro/2022;
- c) Receita Corrente Líquida para 2023: Consideramos o valor efetivamente arrecadado no período janeiro/2023 a dezembro/2023;
- d) Receita Corrente Líquida para 2024: Consideramos o valor efetivamente arrecadado no período janeiro/2024 a dezembro/2024;
- e) Receita Corrente Líquida para 2025: Aplicação do índice de (7,7%) Inflação média (% anual) projetada com base em índice oficial do Governo Federal somada à expectativa de crescimento econômico;
- f) Receita Corrente Líquida para 2026: Aplicação do índice de (8,5%) Inflação média (% anual) projetada com base em índice oficial do Governo Federal somada à expectativa de crescimento econômico;
- g) Receita Corrente Líquida para 2027: Aplicação do índice de (9,2%) Inflação média (% anual) projetada com base em índice oficial do Governo Federal somada à expectativa de crescimento econômico.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

## Estado de Minas Gerais

### 4 – METODOLOGIA DE CÁLCULO DA “DESPESA COM PESSOAL” DO EXECUTIVO:

- a) Despesa com pessoal em 2021: R\$12.201.503,12;
- b) Despesa com pessoal em 2022: R\$14.534.383,59;
- c) Despesa com pessoal em 2023: R\$13.123.521,07;
- d) Despesa com pessoal em 2024: R\$14.454.290,58;
- e) Gasto com pessoal do Poder Executivo em 2025: R\$ 17.137.432,92, sendo que o impacto do presente Projeto de Lei é de R\$1.083.708,57.

Impacto sobre a Flexibilização da Jornada - o aumento dos gastos incide sobre as vantagens pessoais dos atuais servidores efetivos, os quais são 67 em uma folha com 394 servidores, representando 17,0%. Enquanto os custos da folha desses servidores efetivos equivalem a 21,5% do total, tendo as suas vantagens pessoais representando 9,4% do total da folha.

- R\$ 99.018,57 relativo à “Flexibilização da Jornada (Art. 7º do PCCV da Adm./Saúde)” dos atuais 54 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde.

- R\$ 12.000,00 relativa ao “Gratificação de Instrução (Art. 41 do PCCV da Adm./Saúde)”;

- R\$ 0,00 relativa ao “Gratificação de Função (Art. 42 do PCCV da Adm./Saúde)”, pois não foram mudadas as regras para as concessões deste benefício;

- R\$ 0,00 relativa ao “Quinquênio e Férias Prêmio (Art. 52 do PCCV da Adm./Saúde)”, pois não foram mudadas as regras para as concessões destes benefícios para os atuais servidores;

- R\$ 21.020,00 relativo as “Gratificações por Serviços aos Motoristas (Art. 54 do PCCV da Adm./Saúde)”;

- R\$ 8.500,00 relativo as “Gratificações por Serviços aos Operadores de Máquinas Pesadas (Art. 55 do PCCV da Adm./Saúde)”;

- R\$ 7.850,00 relativo as “Gratificações por Serviços aos Fiscais Municipais (Art. 56 do PCCV da Adm./Saúde)”;

- R\$ 20.630,00 relativo as “Gratificações por Serviços – Comissões Especiais (Art. 57 do PCCV da Adm./Saúde)”;

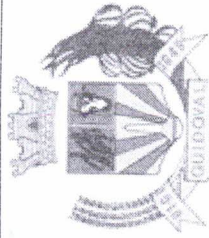
- R\$ 914.690,00 relativo ao “Enquadramento (Arts. 48 e 49 do PCCV da Adm./Saúde)” dos atuais 67 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde e impacto decorrente dos aumentos nos vencimentos iniciais dos contratados;

- f) Gasto com pessoal do Poder Executivo em 2026: R\$19.078.272,21, sendo que o impacto do presente Projeto de Lei é de R\$1.843.214,69.

Mantivemos o mesmo valor nos gastos com pessoal para o exercício de 2025, somado à expectativa de revisão geral anual;

- R\$ 169.746,12 relativo à “Flexibilização da Jornada (Art. 7º do PCCV da Adm./Saúde)” dos atuais 54 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde.

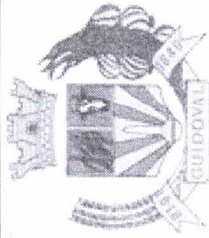
- R\$ 20.571,00 relativa ao “Gratificação de Instrução (Art. 41 do PCCV da Adm./Saúde)”;



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

### Estado de Minas Gerais

- R\$ 0,00 relativa ao "Gratificação de Função (Art. 42 do PCCV da Adm./Saúde)", pois não foram mudadas as regras para as concessões deste benefício;
  - R\$ 0,00 relativa ao "Quinquênio e Férias Prêmio (Art. 52 do PCCV da Adm./Saúde)", pois não foram mudadas as regras para as concessões destes benefícios;
  - R\$ 36.034,29 relativo as "Gratificações por Serviços aos Motoristas (Art. 54 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 14.571,43 relativo as "Gratificações por Serviços aos Operadores de Máquinas Pesadas (Art. 55 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 13.457,14 relativo as "Gratificações por Serviços aos Fiscais Municipais (Art. 56 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 35.365,71 relativo as "Gratificações por Serviços – Comissões Especiais (Art. 57 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 1.568.040,00 relativo ao "Enquadramento (Arts. 48 e 49 do PCCV da Adm./Saúde)" dos atuais 54 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde e impacto decorrente dos aumentos nos vencimentos iniciais dos contratados;
- g) Gasto com pessoal do Poder Executivo em 2027: R\$20.196.841,93, sendo que o impacto do presente Projeto de Lei é de R\$1.843.214,69.
- Mantivemos o mesmo valor nos gastos com pessoal para o exercício de 2025, somado à expectativa de revisão geral anual;
- R\$ 169.746,12 relativo à "Flexibilização da Jornada (Art. 7º do PCCV da Adm./Saúde)" dos atuais 54 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde.
  - R\$ 20.571,00 relativa ao "Gratificação de Instrução (Art. 41 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 0,00 relativa ao "Gratificação de Função (Art. 42 do PCCV da Adm./Saúde)", pois não foram mudadas as regras para as concessões deste benefício;
  - R\$ 0,00 relativa ao "Quinquênio e Férias Prêmio (Art. 52 do PCCV da Adm./Saúde)", pois não foram mudadas as regras para as concessões destes benefícios;
  - R\$ 36.034,29 relativo as "Gratificações por Serviços aos Motoristas (Art. 54 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 14.571,43 relativo as "Gratificações por Serviços aos Operadores de Máquinas Pesadas (Art. 55 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 13.457,14 relativo as "Gratificações por Serviços aos Fiscais Municipais (Art. 56 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 35.365,71 relativo as "Gratificações por Serviços – Comissões Especiais (Art. 57 do PCCV da Adm./Saúde)";
  - R\$ 1.568.040,00 relativo ao "Enquadramento (Arts. 48 e 49 do PCCV da Adm./Saúde)" dos atuais 54 servidores efetivos dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde e impacto decorrente dos aumentos nos vencimentos iniciais dos contratados.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL Estado de Minas Gerais

### **5 – METODOLOGIA DE CÁLCULO DAS “DESPESAS CORRENTES” DO EXECUTIVO:**

- a) Despesa Corrente em 2021: R\$19.845.902,35;
- b) Despesa Corrente em 2022: R\$27.140.663,70;
- c) Despesa Corrente em 2023: R\$27.489.805,14;
- d) Despesa Corrente em 2024: R\$32.668.863,05;
- e) Despesa Corrente em 2025: R\$35.352.005,40;

A Despesa Corrente considerando o projeto de lei em epígrafe será de R\$35.352.005,40 com impacto de R\$1.075.208,57;

- f) Despesa Corrente do Poder Executivo em 2026: R\$38.211.308,79;

Mantivemos o mesmo valor da Despesa Corrente de 2025, atualizada pela previsão de inflação e somada ao impacto do presente projeto de lei para o exercício de 2026 de R\$1.843.214,69;

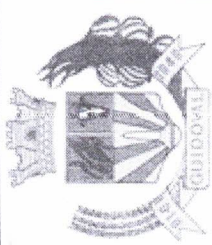
- g) Despesa Corrente do Poder Executivo em 2027: R\$40.334.718,11;

Mantivemos o mesmo valor da Despesa Corrente de 2025, atualizada pela previsão de inflação e somada ao impacto do presente projeto de lei para o exercício de 2027 de R\$1.843.214,69.

### **6 - DAS PREMISSAS E METODOLOGIA UTILIZADAS E MEMÓRIA DE CÁLCULO**

As premissas utilizadas para as projeções das receitas foram que:

- a evolução das receitas observa uma determinada tendência;
- o valor da receita de um determinado exercício tende a ser mais próxima do exercício anterior do que dos anos mais distantes;



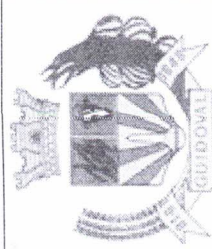
## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL Estado de Minas Gerais

- o principal motivo para o crescimento nominal da receita é a inflação – variação dos índices de preços;
- o principal motivo para o crescimento real da receita é a taxa de crescimento da economia nacional;
- os efeitos de uma mudança da legislação tributária não se dão todos no primeiro ano, mas apenas uma parte deles;
- o desempenho da economia mundial, principalmente dos parceiros comerciais do país, afeta diretamente na economia nacional e, por consequência, na receita municipal.

A metodologia utilizada foi decorrente da análise da evolução das receitas e dos demais índices econômicos nacionais, do estudo individualizado do comportamento de receita arrecadada. Para a projeção da receita foi utilizado o sistema de ponderação no cálculo decorrente da série histórica do período analisado, observando as premissas anteriormente referidas, bem como o sistema de capitalização para “trazer” os valores arrecadados nos anos anteriores a *Valor Presente*.

No cálculo da receita esperada, projeção da mesma, foram atribuídos pesos aos valores efetivamente arrecadados nos anos anteriores, privilegiando o último exercício. Assim, foram atribuídos os pesos 70%, 20% e 10% para o primeiro, segundo e terceiro ano anteriores ao exercício calculado, respectivamente.

A *Data Focal* - ano utilizado para a comparação das receitas “trazidas” a valores atuais - foi o exercício para o qual foram projetadas as receitas.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL Estado de Minas Gerais

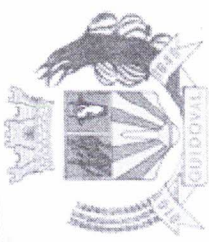
Na capitalização foi utilizado o regime composto, aplicando o índice inflacionário a cada período calculado.

Assim, a fórmula utilizada para a projeção da receita em cada exercício é a seguinte:

$$\begin{aligned} \text{RECEITA PROJETADA} &= (\text{Receita do } 3^{\circ} \text{ ano } \mathbf{X} \text{ inflação até a Data Focal } \mathbf{X} \text{ peso } 10 \\ &+ \text{ Receita do } 2^{\circ} \text{ ano } \mathbf{X} \text{ inflação até a Data Focal } \mathbf{X} \text{ peso } 20 \\ &+ \text{ Receita do } 1^{\circ} \text{ ano } \mathbf{X} \text{ inflação até a Data Focal } \mathbf{X} \text{ peso } 70) \\ &\div 100 \\ &\mathbf{X} \text{ taxa de crescimento da economia nacional} \\ &\mathbf{X} \text{ taxa de margem de erro da técnica (10\%)} \end{aligned}$$

Para escolha do índice de correção da inflação foram analisados diversos indicadores econômicos: IGP-M (FGV), INPC (IBGE), IPCA (IBGE), DÓLAR COMERCIAL, UFIR e o SALÁRIO MÍNIMO. Foi comparado cada um deles com o comportamento da receita, em relação a série histórica de 2020 a dezembro de 2022. Após análise, verificou-se que o INPC (IBGE) é o que mais se aproxima da taxa da evolução da série, e, por isso, foi escolhido como o índice de capitalização das receitas até a Data Focal.

Os índices inflacionários de 2025 a 2027 foram estimados baseados na expectativa da equipe econômica do Governo Federal e os recentes fatos conjunturais, sendo 4,50% para 2025 e mesmo índice para os demais exercícios, de 2024 a 2026, tendo 2,0% de margem de erro.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

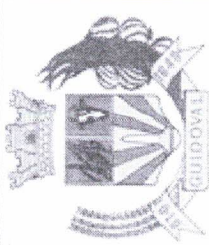
### Estado de Minas Gerais

#### 7 – DA MEMÓRIA E METODOLOGIA DE CÁLCULO DESTE ESTUDO EM RELAÇÃO ÀS METAS ANUAIS

As metas anuais relativas às receitas e despesas, resultados nominal e primário e montante da dívida pública foram elaboradas utilizando como parâmetro a metodologia de apuração estabelecida na Instrução Normativa do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais para emissão do “Relatório Resumido da Execução Orçamentária” e pela Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral de Minas Gerais para elaboração da Lei de Diretrizes Orçamentárias do Estado.

Para alcançar os resultados demonstrados foram utilizados os seguintes procedimentos:

- ✓ Análise dos dados extraídos dos Balanços relativos aos anos de 2021 a 2024, fornecidos pela Contabilidade, possibilitando a verificação do comportamento da receita e da despesa, nos anos anteriores;
- ✓ As projeções para o exercício de 2025, consignadas na Lei Orçamentária Anual;
- ✓ A previsão da receita para 2025 baseou-se na análise de cada categoria de receita verificando o comportamento da receita arrecadada no período de 2021 a 2024. Em virtude da análise realizada foram utilizados vários critérios, conforme mencionados nos anexos deste documento.
- ✓ Foram incluídos na previsão de receita, a título de recursos vinculados, os oriundos do SUS, FUNDEB, Salário Educação, PNAE, PNAT, FNAS e convênios, por tratar-se de recursos garantidos por lei ou convênios. Entretanto, se até o mês de julho de 2025 novos convênios forem negociados, tais valores serão incorporados à previsão da receita para 2026, a qual será colocada à disposição do Poder Legislativo no prazo estabelecido no § 3º do artigo 12 da LRF;



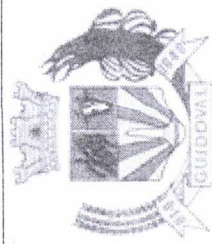
## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

### Estado de Minas Gerais

- ✓ Os índices utilizados na previsão da receita para o período de 2025 a 2027 foram os estabelecidos no Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias encaminhado pelo Governo Federal e as avaliações do mercado, projetam-se índices de inflação de 4,5% para os anos de 2025, 2026 e 2027 e crescimento econômico de 3,2%, 4,0% e 4,7% respectivamente;
- ✓ Reportando ainda ao Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias do Governo Federal, projeta-se um aumento do salário mínimo para R\$1.595,00 em 2026 e em 2027 o salário mínimo subiria para R\$1.690,00. O reajuste do salário mínimo leva em conta o INPC e o PIB dos dois anos anteriores;
- ✓ Os parâmetros utilizados na elaboração do projeto consideram uma TJLP de 6% em 2025 a 2027.

### 8 – DA CONCLUSÃO

Utilizando-se a metodologia de cálculos das estimativas das Receitas Corrente Líquidas para os exercícios de 2025 a 2027, a partir da sua evolução no período de 2021 a 2024, em conformidade com o Art. 12 da Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal; utilizando-se da metodologia de cálculos das projeções das **Gastos com Pessoal** para o triênio 2025/2027 tendo como base a evolução dessa no triênio 2022/2024, em conformidade com os artigos 16, 17, 21 e 22 da LRF; utilizando-se da metodologia de cálculos das projeções das **Despesas Correntes** para o triênio 2025/2027 tendo como base a evolução dessa no triênio 2022/2024, em conformidade com os incisos I a X do Artigo 167-A da CF/88 e Art. 17 da LRF; utilizando-se as premissas e metodologia e apresentando a memória de cálculo pode-se **CONCLUIR** que: o projeto de lei que INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL**  
**Estado de Minas Gerais**

EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUIDOIVAL, guarda compatibilidade com as Metas Fiscais Anuais, com as diretrizes da LDO e fica abaixo do limite constitucional de 54% (cinquenta e quatro por cento) com os GASTOS COM PESSOAL e de 95% (noventa e cinco por cento) da relação entre as DESPESAS CORRENTES do ente municipal e suas receitas correntes estabelecidos pelos incisos I a X do art. 167-A da Constituição da República.

Prefeitura Municipal de Guidoival, 06 de junho de 2025.

**ADÃO LEANDRO ALONSO DA SILVA**  
Secretaria Municipal da Fazenda  
Órgão Gestor de Pessoal

**JARDEL RAMAOS DIAS**  
Contador

## PARECER CONTÁBIL

### Projeto de Lei Complementar Nº 02/2025

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) para servidores dos Quadros Setoriais da Administração e Saúde do Poder Executivo de Guidoval/MG

#### 1. Análise da Sustentabilidade Financeira

##### 1.1. Impacto Orçamentário:

- **Custo Inicial (2025):** R\$ 1.075.208,57, representando **3,02%** da Receita Corrente Líquida (RCL) projetada para 2025 (R\$ 35,5 milhões).

- **Custo Progressivo (2026–2027):** R\$ 1.843.214,69/ano, equivalente a **4,76%** (2026) e **4,40%** (2027) da RCL projetada.

##### - Principais Fontes de Custo:

- Enquadramento de servidores (R\$ 914.690,00 em 2025).
- Gratificações (motoristas, fiscais, comissões).
- Flexibilização de jornada (R\$ 99.018,57 em 2025).

##### 1.2. Limites Legais (LC 101/2000 - LRF):

##### - Gastos com Pessoal:

- 2025: 46,90% da RCL (**abaixo** do limite de 54%).
- 2026: 49,31% (**dentro** do limite).
- 2027: 48,24% (**dentro** do limite).

##### - Despesas Correntes (Art. 167-A, CF/88):

- **2026 (98,75%) e 2027 (96,34%) ultrapassam o teto de 95%**, configurando risco de inconstitucionalidade.

#### 2. Pontos Críticos e Riscos

##### 2.1. Projeções Otimistas:

- A RCL projetada para 2025–2027 assume crescimento médio de **8,47% ao ano**, acima da inflação histórica (IPCA). Não há garantia de que:
  - A arrecadação municipal acompanhará essa tendência.
  - Novas fontes de receita cobrirão os incrementos salariais.

##### 2.2. Estrutura de Remuneração:

- **Vencimentos Iniciais:** Valores compatíveis com o mercado (ex.: Enfermeiro: R\$ 4.000; Médico de PSF: R\$ 13.200).

- **Progressões:** Acréscimos por mérito/titulação (Art. 31) podem elevar a folha em até **150% por nível** (Art. 45).

- **Fragilidade:** Ausência de simulação do impacto cumulativo das progressões ao longo do tempo.

### **2.3. Inconsistências no Estudo de Impacto:**

- **Metodologia Questionável:** Projeções de RCL usam ponderação arbitrária (70%/20%/10%) e índice inflacionário não detalhado.

- **Falta de Transparência:** Não há explicação para a redução das despesas correntes em 2026 (R\$ 33,2 mi vs. R\$ 35,3 mi em 2025).

## **3. Conformidade Legal**

### **3.1. LRF e Planejamento Fiscal:**

- **Art. 17 da LRF:** O estudo de impacto atende formalmente ao exigido, mas subestima riscos.

- **Art. 169 da CF/88:** O limite de gastos com pessoal é respeitado, mas o excesso em **despesas correntes (2026–2027) viola o Art. 167-A.**

### **3.2. Inovações do PCCV:**

- **Jornada Flexível (Art. 7º):** Regulamentação pendente pode gerar passivos trabalhistas.

- **Gratificações (Arts. 54–57):** Valores proporcionais à produtividade (ex.: fiscais) são positivos, mas dependem de controle rigoroso.

## **4. Recomendações**

### **1. Revisão das Projeções:**

- Adotar cenários conservadores para a RCL (ex.: crescimento real máximo de 2% ao ano).

- Incluir simulação do efeito cumulativo das progressões na folha.

### **2. Contingenciamento de Gastos:**

- Vincular reajustes ao cumprimento do limite de 95% para despesas correntes.

- Criar cláusula de revisão automática se a RCL efetiva for inferior a 95% da projetada.

### **3. Ajustes no PCCV:**

- Limitar progressões por titulação a cursos com **direta relação com as atribuições do cargo** (excluir formações genéricas).

- Regularizar critérios para avaliação de desempenho (Art. 35) para evitar subjetividade.

### **4. Monitoramento:**

- Implantar sistema de alerta para gastos com pessoal e despesas correntes, com reporte trimestral ao Tribunal de Contas.

## 5. Conclusão

O PLC é **viável no curto prazo (2025)**, mas apresenta **riscos fiscais elevados a partir de 2026** devido:

- Ultrapassagem do limite constitucional de despesas correntes (95% da RCL).
- Projeções de receita excessivamente otimistas.
- Falta de mecanismos para conter o crescimento da folha a médio prazo.

### **Recomenda-se aprovação condicionada à:**

- Inclusão de cláusulas de contingenciamento (Recomendações 1 e 2)
- Ajustes nas regras de progressão (Recomendação 3).

**Guidoval/MG, 12 de junho de 2025.**

**LUCIANO  
OLIVEIRA:741  
37387672**

Assinado de forma  
digital por LUCIANO  
OLIVEIRA:74137387672  
Dados: 2025.06.11  
15:51:40 -03'00'

<b>Referência:</b>	Plano de Carreira – Administração e Saúde de Guidoal
<b>Data:</b>	09 de junho de 2025.
<b>Ementa:</b>	Análise de Constitucionalidade – Projeto de Lei Complementar nº 02/2025 – Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os Servidores Públicos dos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde do Poder Executivo de Guidoal – Iniciativa do Executivo Municipal – Apresentação de estimativa de impacto orçamentário – Constitucionalidade condicionada a análise do limite de gastos com pessoal no último quadrimestre, art. 22 LRF – Constitucionalidade.

## I – CONSULTA

Trata-se de parecer desta Procuradoria Jurídica a respeito do trâmite e conteúdo jurídico do PLC nº 02/2025, que “Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os Servidores Públicos dos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde do Poder Executivo do Município de Guidoal/MG”.

O Projeto de Lei é de autoria do Poder Executivo Municipal.

É o relatório, no essencial.

## II – ANÁLISE JURÍDICA

### 2.1. Repartição de competências: competência municipal

*Ab initio*, a Administração Municipal visa, com o Projeto, promover a valorização, organização e modernização da estrutura administrativa do Município, estabelecendo diretrizes para o desenvolvimento funcional e a melhoria das condições de trabalho dos servidores públicos da Administração e da Saúde.

Rememore-se o texto constitucional:

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

Sendo assim, nota-se que o projeto versando sobre plano de cargos e carreiras de servidores é matéria de competência do Município, em face do premente interesse local, encontrando amparo no art. 30, I da Constituição Federal.

## **2.2. Da Iniciativa ao processo legislativo**

No que diz respeito à legitimidade para propositura, a matéria é de iniciativa exclusiva do Executivo a teor do que dispõe o art. 61, § 1º, inciso II, alínea "c", da Constituição Federal.

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

II - disponham sobre:

c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

Acerca do assunto, entende o autor Hely Lopes Meireles:

Leis de iniciativa exclusiva do prefeito são aquelas em que só a ele cabe o envio de projeto à câmara. Nessa categoria estão as que disponham sobre a criação, estruturação e atribuição das secretarias, órgãos e entidades da administração pública municipal a criação de cargos, funções e empregos públicos na administração direta ou autárquica; fixação e aumento de sua remuneração; o regime jurídico dos servidores municipais; e o plano plurianual, as diretrizes orçamentárias, os orçamentos anuais, créditos suplementares e especiais.

Assim, no que tange a competência e a iniciativa, patente é o resguardo jurídico Municipal ao autor em questão.

## **2.3. Da constitucionalidade e adequação legislativa**

Deve ser observado apenas que o Projeto de Lei em análise versa sobre a criação de cargos/funções, nível de vencimentos e previsão de valores, deve demonstrar o cumprimento de requisitos de ordem orçamentária, previstos no artigo 169, § 1º, da CF/88,

e dos artigos 15, 16, 17, 20 e 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal - Lei Complementar Federal nº 101/00.

Prevê o art. 169, *caput* e § 1º, da CF/88:

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas: (Renumerado do parágrafo único, pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Na Lei de Responsabilidade Fiscal, preceituam os artigos 15 e 16, inc. I e II:

Art. 15. Serão consideradas não autorizadas, irregulares e lesivas ao patrimônio público a geração de despesa ou assunção de obrigação que não atendam o disposto nos arts. 16 e 17.

Art. 16. 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 subseqüentes;

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.

Assim para regularidade do projeto em análise, necessário se faz a apresentação de estimativa de impacto orçamentário-financeiro no projeto de lei, que contemple as informações necessárias, o que fora devidamente feito, no caso em comento.

Ainda, dispõe o art. 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/00):

Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

§ 1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o *caput* deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

Por fim deve ser observado que segundo regra do artigo 22, da Lei de Responsabilidade Fiscal, deverão para fins de reajuste de remuneração de servidores serem

observados os limites estabelecidos pela Lei, sendo vedado o reajuste quando a despesa total com pessoal exceder 95% do limite. Vejamos:

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função

Para tanto, caberá à Comissão competente a verificação quanto a esse aspecto, relativo ao impacto financeiro-orçamentário e atendimento dos limites traçados pela LRF.

### III – CONCLUSÃO

Diante do exposto, opinamos pela constitucionalidade do Projeto de Lei Complementar 02/2025, que “Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os Servidores Públicos dos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde do Poder Executivo do Município de Guidoal/MG”.

É o entendimento, *sub censura*.

LEONARDO  
FREDERICO DE  
MORAIS FERREIRA

Assinado de forma digital por  
LEONARDO FREDERICO DE  
MORAIS FERREIRA  
Dados: 2025.06.12 11:05:36  
-03'00

**Leonardo Frederico de Moraes Ferreira**  
**OAB/MG 73.808.**



# CÂMARA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

ESTADO DE MINAS GERAIS

Rua Sete de Setembro, nº 59, Centro, Guidoival/MG, CEP: 36.515-000  
www.guidoval.mg.leg.br | contato@guidoival.mg.leg.br | (32) 3578-1405

## COMISSÃO DE FINANÇAS E TOMADAS DE CONTAS (CFTC)

Nós membros desta Comissão, analisamos o **Projeto de Lei Complementar nº02** de 06 de Junho de 2025, do Poder Executivo que "Institui o plano de cargos, carreiras e vencimentos para os servidores públicos dos quadros setoriais da administração e da saúde do Poder Executivo do Município de Guidoival/MG.

Depois de verificar o projeto, nosso parecer é favorável.

Sala das Comissões, Plenário Dr. Mario Geraldo de Meirelles.

Guidoival/MG, 12 de Junho de 2025.

Presidente: Ricardo Pereira da Fonseca

Membro: Julimar Rezende da Silva

Membro: Fernando Tadeu Gonçalves



# CÂMARA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

ESTADO DE MINAS GERAIS

Rua Sete de Setembro, nº 59, Centro, Guidoival/MG, CEP: 36.515-000  
www.guidoval.mg.leg.br | contato@guidoival.mg.leg.br | (32) 3578-1405

## COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO (CLJR)

Nós membros desta Comissão, analisamos o **Projeto de Lei Complementar nº02** de 06 de Junho de 2025, do Poder Executivo que “Institui o plano de cargos, carreiras e vencimentos para os servidores públicos dos quadros setoriais da administração e da saúde do Poder Executivo do Município de Guidoival/MG.

Depois de verificar o projeto, nosso parecer é favorável.

Sala das Comissões, Plenário Dr. Mario Geraldo de Meirelles.

Guidoval/MG, 12 de Junho de 2025.

Presidente: Michel Ângelo Carlos Pinheiro

Membro: Fabiana de Almeida Fouraux Gomes

Membro: Douglas Luiz de Souza Melo



# CÂMARA MUNICIPAL DE GUIDOIVAL

ESTADO DE MINAS GERAIS

Rua Sete de Setembro, nº 59, Centro, Guidoival/MG, CEP: 36.515-000  
www.guidoval.mg.leg.br | contato@guidoival.mg.leg.br | (32) 3578-1405

## COMISSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS MUNICIPAIS (CSPM)

Nós membros desta Comissão, analisamos o **Projeto de Lei Complementar nº02** de 06 de Junho de 2025, do Poder Executivo que "Institui o plano de cargos, carreiras e vencimentos para os servidores públicos dos quadros setoriais da administração e da saúde do Poder Executivo do Município de Guidoival/MG.

Depois de verificar o projeto, nosso parecer é favorável.

Sala das Comissões, Plenário Dr. Mario Geraldo de Meirelles.

Guidoval/MG, 12 de Junho de 2025.

Presidente: Fernando Tadeu Gonçalves

Membro: Ricardo Pereira da Fonseca

Membro: Fabiana de Almeida Fouraux Gomes