



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Ofício: 143/2019

De: Gabinete do Prefeito

Para: Presidente da Câmara Municipal

Mariana, 26 de setembro de 2019.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Ilustríssimos Edis,

Vimos por meio do presente encaminhar a esta Augusta Casa Legislativa o projeto de lei complementar anexo que trata do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Guarda Civil Municipal de Mariana/MG.

O Projeto de Lei já havia sido submetido à primeira votação desta augusta Casa Legislativa. No entanto, o impacto financeiro encaminhado anteriormente, nos termos da Lei Complementar 101/00, foi calculado em conjunto com os Planos de Cargos Geral e da Saúde.

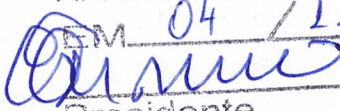
Desta forma, o Projeto de Lei foi retirado para elaboração do novo impacto econômico financeiro, que segue anexo.

O projeto ora apresentado busca atender aos anseios dos servidores públicos, motivo pelo qual os submetemos à apreciação dos nobres edis.

Atenciosamente,


Duarte Eustáquio Gonçalves Junior
Prefeito Municipal de Mariana

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente


Secretário



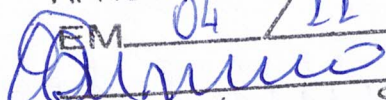
PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

PLANO DE CARGOS E CARREIRA DA GUARDA MUNICIPAL DE MARIANA/MG

*PREFEITURA MUNICIPAL
DE MARIANA/MG*

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente

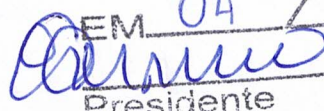

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

SUMÁRIO

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	3
CAPÍTULO ÚNICO - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	3
TÍTULO II - DA CARREIRA DO GUARDA MUNICIPAL	7
CAPÍTULO ÚNICO - DO SISTEMA DE CARREIRA.....	7
TÍTULO III - DO REGIME FUNCIONAL	8
CAPÍTULO I - DO INGRESSO NOS QUADROS DA GUARDA MUNICIPAL	8
Seção I – Disposição Preliminar	8
Seção II – Do Concurso Público	8
Seção III – Da Nomeação	10
CAPÍTULO II - DA POSSE.....	11
CAPÍTULO III - DO EXERCÍCIO.....	12
TÍTULO IV - DO REGIME DE TRABALHO	12
CAPÍTULO ÚNICO - DO REGIME DE TRABALHO	12
TÍTULO V - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DA GUARDA MUNICIPAL.....	13
CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.....	13
CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL INSTITUCIONAL	14
CAPÍTULO III - DA LICENÇA ESPECIAL PARA CAPACITAÇÃO.....	14
TÍTULO VI - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	15
CAPÍTULO I - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL	15
CAPÍTULO II - DA PROMOÇÃO VERTICAL	17
TÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO.....	20
CAPÍTULO I – CONCEITO	20
CAPÍTULO II – DOS BENEFÍCIOS PECUNIÁRIOS.....	20
CAPÍTULO III - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	23
TÍTULO VIII - DA PROTEÇÃO E SEGURANÇA DOS GUARDAS MUNICIPAIS	23
TÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	24
TÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	25
ANEXO I - QUADRO DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO	26
ANEXO II - TABELA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL.....	27
ANEXO III - DESCRIÇÃO DO CARGOS.....	28

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
 Presidente
 Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 70/2019
CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

Protocolado sob nº 70
EM 27/09/19 9:02
Karlett Spaulo

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Guardas Civis Municipal de Mariana/MG e dá outras providências".

A Câmara Municipal de Mariana aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO ÚNICO - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Guardas Civis Municipais de Mariana, visando a valorização do guarda municipal e a proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas; da preservação da vida, redução do sofrimento e diminuição das perdas; do patrulhamento preventivo; do compromisso com a evolução social da comunidade e uso diferenciado da força, exercendo seu poder de polícia administrativo.

§ 1º Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

I - Servidor Público: pessoa legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo, decorrente da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, ou de provimento em comissão.

II - Funcionário Público: pessoa contratada por tempo determinado, para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público conforme estabelecido em lei, submetida ao regime jurídico administrativo especial previsto na lei que autoriza a contratação, bem como ao regime geral de previdência social.

III - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor, o qual designa a pessoa para prover o cargo público.

IV - Cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

V - Cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

VI - Cargo Público de provimento em comissão: são cargos de livre nomeação e exoneração, providos em caráter provisório, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

a) Cargo comissionado de recrutamento amplo: são cargos de livre nomeação e exoneração cujo recrutamento será realizada por livre escolha do Prefeito dentre pessoas idôneas que possuam qualificação e experiência compatível com o cargo.

APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

b) Cargo comissionado de recrutamento restrito ou limitado: são cargos de livre nomeação e exoneração cujo recrutamento será realizado por livre escolha do Prefeito dentre os servidores ocupantes de cargo efetivo, cuja qualificação e experiência sejam compatível com o cargo.

VII - Função Pública: é a atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores.

VIII - Função de Confiança: é a atribuição ou conjunto de atribuições, prevista em lei, exercida unicamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e que destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

IX - Cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares.

X - Cargo isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria.

XI - Classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade.

XII - Carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determinar a lei.

XIII - Descrição do cargo: conjunto dos conhecimentos e habilidades, responsabilidades e condições de trabalho exigidos dos ocupantes do cargo.

XIV - Formação: conjunto de conhecimentos formais adquiridos pela formação profissional/nível de escolaridade exigidos para o provimento do cargo.

XV - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da formação profissional, da escolaridade, experiência profissional ou pela vivência.

XVI - Grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo.

XVII - Progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho.

XVIII - Promoção: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao nível subsequente na carreira mediante vaga e cumprimento de todos os requisitos exigidos nesta lei.

XIX - Interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão.

XX - Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;

XXI - Remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e gratificações a que o servidor fizer jus;

XXII - Lotação: a indicação do órgão em que o servidor público deva ter exercício;

XXIII - Avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor público durante o exercício das atribuições do cargo;

XXIV - Hierarquia: a ordem e a subordinação do cargo efetivo, das funções gratificadas e demais cargos que constituem a estrutura e a carreira da Guarda Municipal;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

XXV - Ponto Facultativo: dia em que é decretado pelo Prefeito Municipal a dispensa do funcionamento de órgãos e serviços públicos não essenciais.

XXVI - Vantagem Pessoal: É a diferença a maior entre o vencimento básico do servidor na data de entrada em vigor desta lei e o vencimento básico do cargo previsto nesta lei, resguardando-se o direito à irredutibilidade de vencimentos dos atuais ocupantes de cargo efetivo. A Vantagem Pessoal (VP) possui natureza remuneratória e sobre ela incidem os reajustes gerais anuais, os reajustes de vencimentos da classe, o adicional por tempo de serviço e os percentuais de progressão horizontal e promoção vertical. A Vantagem Pessoal incorpora-se à remuneração para fins de aposentadoria.

XXVII - Antiguidade: a antiguidade do Guarda Civil Municipal para fins de organização operacional será baseada na classificação final do concurso público.

§ 2º A Guarda Municipal de Mariana, instituição de caráter civil, uniformizada, com a função de proteção municipal preventiva, passa a denominar-se Guarda Civil Municipal de Mariana – GCMM, devendo a nova nomenclatura ser aplicada a toda legislação municipal que contenha a denominação referenciada, e ainda aos documentos oficiais, aos uniformes, veículos oficiais e demais equipamentos afetados aos serviços da Guarda Civil Municipal.

Art. 2º A Guarda Civil Municipal de Mariana (GCMM) é subordinada à Secretaria Municipal de Defesa Social, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade superior do Prefeito Municipal de Mariana, com a finalidade de garantir segurança aos órgãos, entidades, agentes, usuários, serviços e ao patrimônio do Município de Mariana, e tem como princípios norteadores de suas ações:

I - Proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;

II - Preservação da vida, redução do sofrimento e diminuição das perdas;

III - Patrulhamento preventivo e policiamento de proximidade;

IV - Compromisso com a evolução social da comunidade;

V - Uso diferenciado da força.

VI - O respeito à dignidade humana;

VII - O respeito à cidadania;

VIII - O respeito à justiça;

IX - O respeito à legalidade democrática;

X - O respeito à coisa pública.

Art. 3º Compete à Guarda Civil Municipal de Mariana que, de forma contínua, presta serviço público essencial à segurança pública:

I - Proteger os bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do Município, incluídos os bens de uso comum, os de uso especial e os dominiais.

II - Zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município;

III - Prevenir e inibir, pela presença e vigilância, bem como coibir, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;

IV - Atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

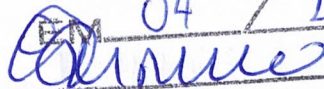
EM 04 / 11 / 2019
Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- V - Colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam com a paz social;
- VI - Colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas;
- VII - Exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;
- VIII - Proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive adotando medidas educativas e preventivas;
- IX - Cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;
- X - Interagir com a sociedade civil para discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades;
- XI - Estabelecer parcerias com os órgãos estaduais e da União, ou de Municípios vizinhos, por meio da celebração de convênios ou consórcios, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;
- XII - Articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município;
- XIII - Integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, visando a contribuir para a normatização e a fiscalização das posturas e ordenamento urbano municipal;
- XIV - Garantir o atendimento de ocorrências emergenciais, ou prestá-lo direta e imediatamente quando deparar-se com elas;
- XV - Encaminhar ao delegado de polícia, diante de flagrante delito, o autor da infração, preservando o local do crime, quando possível e sempre que necessário;
- XVI - Contribuir no estudo de impacto na segurança local, conforme plano diretor municipal, por ocasião da construção de empreendimentos de grande porte;
- XVII - Desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da própria municipalidade, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal;
- XVIII - Auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários; e
- XIX - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de forma a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local.
- XX - Exercer a atividade de orientação e proteção dos agentes públicos e dos usuários dos serviços públicos municipais;
- XXI - Prestar serviços de vigilância nos órgãos da administração direta e nas entidades da administração indireta do Município;
- XXII - Auxiliar nas ações de Defesa Civil sempre que estiverem em risco bens, serviços e instalações municipais e, em outras situações, a critério do Prefeito;
- XXIII - Auxiliar o exercício da fiscalização municipal, sempre que estiverem em risco bens, serviços e instalações municipais e, em outras condições e situações excepcionais, a critério do Prefeito;
- XXIV - Atuar na fiscalização, no controle e na orientação do trânsito e do tráfego, por determinação expressa do Prefeito;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

XXV - Garantir a preservação da segurança e da ordem nos próprios municipais sob sua responsabilidade;

XXVI - Planejar, coordenar e executar as atividades de prevenção e combate a incêndios nos próprios municipais, como medida de primeiro esforço, de acordo com orientações do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais;

XXVII - Planejar, coordenar e executar ações de interação com os cidadãos;

XXVIII - Promover a realização de cursos, treinamentos, seleções, seminários e outros eventos, visando ao constante aperfeiçoamento, qualificação e promoção de seus integrantes;

XXIX - Manter seus planos e ordens permanentemente atualizados, de forma a garantir sempre a qualidade de seus serviços;

XXX - assegurar que suas ações estejam sempre fundamentadas no respeito à dignidade humana, à cidadania, à justiça, à legalidade democrática e aos direitos humanos;

XXXI - Atuar de forma preventiva nas áreas de sua circunscrição, onde possa ser possível a quebra da situação de normalidade;

XXXII - Manter relacionamento urbano e harmônico com as instituições que compõem o Sistema Único de Segurança Pública promovendo o intercâmbio e a colaboração recíprocos.

TÍTULO II - DA CARREIRA DO GUARDA MUNICIPAL

CAPÍTULO ÚNICO - DO SISTEMA DE CARREIRA

Art. 4º A carreira da GCMM é composta pelo cargo público efetivo de Guarda Civil Municipal, que poderá receber promoção em escala ascendente, conforme anexo I.

§ 1º O sistema de carreira visa valorizar o servidor público, mediante progressão continuada, cumpridos os requisitos meritocráticos.

§ 2º A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável no cargo de guarda municipal, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, com o objetivo de profissionalização do serviço público.

§ 3º O quantitativo total de vagas na carreira da GCMM é de 150 cargos públicos efetivos, dispostos nos postos conforme percentuais estabelecidos no Anexo I desta lei.

§ 4º O servidor aprovado em concurso público da GCMM tomará posse no cargo de Guarda Civil Municipal de 2ª Classe, ascendendo aos postos hierárquicos subsquentes, mediante promoção na carreira, observados os prazos, requisitos e o limite de vagas, previstos nesta lei.

Art. 5º O anexo I contém:

I - denominação do cargo;

II - código do cargo;

III - número de cargos existentes;

IV - carga horária semanal;

V - habilitação mínima referente ao cargo;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

Art. 6º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Guarda Civil Municipal é composto pela seguinte carreira escalonada segundo critérios de tempo e merecimento, acessível por meio de promoção vertical:

I - Grupo de Execução/Coordenação:

- a) Guarda Civil Municipal de 2ª Classe;
- b) Guarda Civil Municipal de 1ª Classe;
- c) Guarda Civil Municipal de Classe Especial;
- d) Guarda Civil Municipal de Classe Distinta;

II - Grupo de Comando:

- a) Subinspetor;
- b) Inspetor.

Parágrafo único. A nomeação far-se-á para o cargo de Guarda Civil Municipal de 2ª Classe, no primeiro grau da carreira "A".

TÍTULO III - DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I - DO INGRESSO NOS QUADROS DA GUARDA MUNICIPAL

Seção I – Disposição Preliminar

Art. 7º A nomeação de servidor para o cargo de Guarda Civil Municipal depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Seção II – Do Concurso Público

Art. 8º O concurso público é geral, no âmbito do Município, destinando-se ao preenchimento de vagas.

Art. 9º O edital de concurso público indicará as vagas a serem preenchidas.

§ 1º Configura-se vaga quando o número de servidores ocupantes de cargo determinado for menor do que a quantidade de cargos prevista em lei.

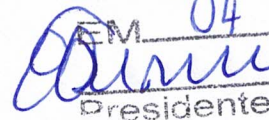
§ 2º Existindo o cargo correspondente, a vaga não preenchida por nomeação será colocada em concurso público, de acordo com a necessidade do Município.

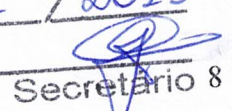
Art. 10. O edital de concurso público deverá exigir, como requisito mínimo, o nível médio completo de escolaridade.

Art. 11. As provas do concurso público para o cargo de guarda municipal versarão, conforme o caso, sobre:

- I - conhecimentos gerais;
- II - língua portuguesa;
- III - matemática;
- IV - noções de informática;
- V - direitos humanos;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário 8



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

VI - direitos e deveres individuais e coletivos;
VII - conhecimentos específicos da atividade pertinentes às funções que o candidato aprovado desempenhará.

Art. 12. Além de outros documentos que o edital possa exigir para inscrição em concurso, o candidato apresentará os que comprovem:

- I - ser brasileiro nato ou naturalizado;
- II - gozo dos direitos políticos;
- III - quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - nível médio completo de escolaridade;
- V - idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI - aptidão física, mental e psicológica; e
- VII - idoneidade moral comprovada por investigação social e certidões expedidas perante o Poder Judiciário estadual, federal e distrital.

§ 1º O candidato ao cargo público efetivo de Guarda Municipal, além dos requisitos constitucionais e legais pertinentes, deverá atender às seguintes exigências:

- I - possuir como grau de escolaridade o ensino médio completo;
- II - estar no exercício dos direitos civis e políticos e quite com as obrigações militares e eleitorais;

III - gozar de boa saúde física e mental, e não apresentar deficiência física, mental ou sensorial que o incapacite para o exercício das atribuições do cargo público de Guarda Municipal;

IV - não ter sido processado nem ter sofrido penalidades por prática de atos desabonadores para o exercício de suas atribuições como Guarda Municipal;

V - não possuir antecedentes criminais;

VI - possuir idoneidade moral, a ser objeto de Investigação Social;

VII - ser aprovado em todas as fases do concurso público a que se candidatar, conforme o regulamento desta Lei, especialmente em processo de avaliação física, médica e psicológica, bem como no curso de formação específico da Guarda Municipal.

§ 2º O exame toxicológico constituirá etapa, de caráter eliminatório, do concurso público;

§ 3º O curso de formação a que se refere o inciso VIII do § 1º deste artigo deverá observar a matriz curricular estabelecida pelo Ministério da Justiça por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública.

§ 4º O curso de formação será a etapa final do concurso para provimento do cargo público efetivo de Guarda Municipal, durante o qual o candidato aprovado para a etapa correspondente ao mencionado curso receberá uma bolsa mensal, em valor equivalente a 1 (um) salário mínimo, de natureza indenizatória, e sobre a qual não incidirão quaisquer descontos, à exceção dos dias de falta ao curso.

§ 5º Durante o curso de formação, serão aplicadas ao candidato as regras regulamentares da Guarda Municipal, e da entidade encarregada de ministrar o curso se for o caso, destacadamente os relativos a avaliação, horários, hierarquia, disciplina, direitos e obrigações, mediante a integral observância de seus códigos de ética e de disciplina.

§ 6º O candidato que, durante o curso de formação, tiver a sua conduta julgada inconveniente ou incompatível com os critérios prescritos em regulamento, será imediatamente desligado e reprovado no concurso.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente _____ Secretário _____



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

§ 7º Reprovado no curso de formação, o candidato será reprovado no concurso público, não lhe assistindo nenhum direito de ingresso no cargo público efetivo de Guarda Municipal.

§ 8º Considera-se reprovado o candidato que não obtiver a pontuação mínima de 70% (setenta por cento) de aproveitamento e 90% (noventa por cento) de frequência no curso de formação, devendo as faltas serem devidamente justificadas.

Art. 13. O resultado do concurso público, em ordem crescente de classificação, será homologado pelo Prefeito Municipal, publicado e divulgado no âmbito do Município.

Art. 14. A homologação do concurso público deverá ocorrer dentro do prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação da classificação final e definitiva, salvo motivo de relevante interesse público, justificado em despacho do Prefeito Municipal.

Art. 15. O prazo de validade do concurso público será de até 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez, por igual período.

Seção III – Da Nomeação

Art. 16. A aprovação em concurso público não gera, por si só, o direito à nomeação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no concurso público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

Art. 17. Nenhum concurso público terá o efeito de vinculação permanente do servidor a local de seu desempenho.

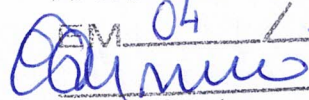
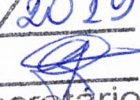
Art. 18. A nomeação far-se-á para o cargo de Guarda Civil Municipal de 2ª Classe, no primeiro grau da carreira "A".

Art. 19. A nomeação será feita em caráter efetivo, sujeitando-se o servidor ao estágio probatório.

Art. 20. Durante o estágio probatório, o servidor, no exercício das atribuições específicas do cargo, será avaliado quanto às suas competências técnicas, competências comportamentais, resultado e complexidade do cargo e ainda os seguintes requisitos:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - disciplina;
- IV - capacidade técnica;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - responsabilidade;
- VII - eficiência;
- VIII - ética no exercício da profissão e no serviço público;
- IX - equilíbrio emocional;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019 10
 
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- X - dedicação;
- XI - apresentação pessoal;
- XII - cooperação;
- XIII - dinamismo;
- XIV - sociabilidade;
- XV - capacidade de organização e
- XVI - facilidade de expressão;
- XVII - espírito de equipe.

§ 1º A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida segundo normas estabelecidas em avaliação de desempenho e concluída no prazo de até 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício.

§ 2º Será exonerado o servidor que não atingir durante o estágio probatório pontuação média de 70% (setenta) do total dos pontos das avaliações de desempenho realizadas no período ou pontuação mínima de 70% (setenta) em uma delas, respeitados os princípios da ampla defesa e contraditório em processo administrativo regular.

§ 3º O servidor que não atingir a pontuação mínima exigida no parágrafo anterior será notificado para, querendo, apresentar defesa por escrito no prazo de 07 (sete) dias úteis a contar da notificação.

§ 4º Caso seja apresentada defesa, conforme previsto no parágrafo anterior, a comissão de avaliação de desempenho fará relatório circunstanciado e a submeterá ao Prefeito para análise e julgamento, no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 21. Será considerado estável após 3 (três) anos de efetivo exercício, o servidor aprovado no estágio probatório, mediante obrigatória avaliação de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade.

Parágrafo único. É vedada a nomeação do guarda civil municipal em estágio probatório para o exercício de cargo em comissão e de função de confiança.

CAPÍTULO II - DA POSSE

Art. 22. A posse deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação do ato de nomeação.

§ 1º Antes de esgotado o prazo de que trata este artigo, o interessado poderá requerer sua prorrogação por mais 15 (quinze) dias.

§ 2º O candidato aprovado e convocado para tomar posse poderá renunciar ao direito de posse por meio de assinatura de termo próprio.

Art. 23. Se, por omissão do interessado, a posse não se der em tempo hábil, o ato de provimento ficará automaticamente sem efeito, decaindo o direito a nova nomeação.

Parágrafo único. Os prazos previstos no artigo anterior não correrão quando a posse depender de providência da Administração.

Art. 24. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo e preenchimento dos requisitos exigidos para o provimento do cargo a ser ocupado.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

Art. 25. É permitida a posse e a renúncia ao direito à posse por meio de procuração.

Art. 26. A posse dependerá do cumprimento, pelo interessado, das exigências legais e regulamentares para investidura no cargo e da apresentação dos documentos exigidos nesta lei e no Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 27. A posse é ato de competência do Prefeito Municipal.

CAPÍTULO III - DO EXERCÍCIO

Art. 28. A fixação do local onde o Guarda Municipal exercerá as atribuições específicas de seu cargo será feita por ato de lotação, de competência do Comandante da Guarda Municipal.

Art. 29. O Guarda Municipal deverá entrar em exercício no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data da posse, quando nomeado para o exercício do cargo de provimento efetivo.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo pode ser prorrogado, por igual período, a pedido do servidor e a juízo da Administração.

Art. 30. Será competente para dar o exercício o Comandante da Guarda Municipal.

Art. 31. Não é permitido ao Guarda Municipal o desvio de suas atribuições específicas.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de exercício de cargo em comissão, função de confiança ou de readaptação prevista em lei.

Art. 32. A chefia imediata comunicará imediatamente ao órgão da Secretaria Municipal de Administração responsável pela Gestão de Pessoas o início, a interrupção e o reinício do exercício do ocupante de cargo de Guarda Municipal.

Art. 33. É vedado o abono de faltas sem justificativa, sob pena de responsabilização da chefia imediata.

Parágrafo Único. As faltas injustificadas poderão ser compensadas pelo servidor faltante, dentro do mesmo mês, de acordo com escala aprovada pelo Comandante da Guarda Civil Municipal, desde que não se torne hábito e nos termos do Regulamento próprio.

TÍTULO IV - DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO ÚNICO - DO REGIME DE TRABALHO

Art. 34. A duração do trabalho normal do servidor público, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias, salvo regime de plantão.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

§ 1º A carga horária semanal será distribuída igualmente nos dias da semana, salvo para os servidores em regime de plantão.

§ 2º É obrigatório o cumprimento da carga horária básica semanal de trabalho ou da escala de trabalho, sob pena de responsabilização do servidor por falta grave.

§ 3º Os Guardas Municipais, com jornada de trabalho de 40 horas semanais, deverão realizar um intervalo intrajornada de, no mínimo, 01 (uma) hora diária para refeição ou descanso.

Art. 35. Os Guardas Municipais trabalharão em regime de escala fixada pelo Comando da Guarda Municipal, conforme a necessidade do serviço.

§ 1º A alteração da escala e/ou a troca de plantões deverão ser autorizadas previamente pelo Comando da Guarda Civil Municipal, de acordo com formulário próprio, devendo ser compensados na mesma escala ou no prazo de 30 dias.

§ 2º O servidor em regime de escala que efetuar a troca de sua escala e não comparecer na data agendada, além de receber falta pela ausência, responderá administrativamente.

Art. 36. A carga horária básica de trabalho da Guarda Civil Municipal é de 40 horas semanais.

Art. 37. O ocupante de cargo em comissão e função gratificada submetem-se à carga horária prevista para o cargo ou função, podendo ser convocado sempre que houver necessidade do serviço, sem que decorra direito ao pagamento de horas extraordinárias.

TÍTULO V - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DA GUARDA MUNICIPAL

CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 38. Fica instituída como atividade permanente a capacitação dos Guardas Municipais, mediante a formação continuada, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pelos princípios constantes do art. 1º;

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

Parágrafo único. As ações de capacitação dos Guardas Municipais serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional promovido pelo Centro de Formação e Instrução da GCMM.

Art. 39. A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação e treinamento, aperfeiçoamento ou especialização realizados pelo Município ou por

APROVADO POR UNANIMIDADE

04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos pelo Município.

Parágrafo único. Deverá ser ofertada a todos os Guardas Civis Municipais capacitação anual com, no mínimo, 80 (oitenta) horas/aula.

CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL INSTITUCIONAL

Art. 40. Será realizada anualmente Avaliação Especial Institucional a ser elaborada e aplicada pelo corpo administrativo da Secretaria Municipal de Defesa Social.

§ 1º Serão avaliados:

I - o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Defesa Social para cada unidade de serviço;

II - a qualidade do atendimento à população.

§ 2º O Guarda Civil Municipal deverá apresentar todos os documentos e informações necessárias para a avaliação a que se refere o *caput*, exigidos pela Órgão, sob pena de penalidade administrativa.

Art. 41. A Avaliação Especial Institucional será regulamentada por Decreto.

CAPÍTULO III - DA LICENÇA ESPECIAL PARA CAPACITAÇÃO

Art. 42. A licença especial, remunerada, para capacitação poderá ser concedida:

I - ao Guarda Civil Municipal efetivo para participar de congresso, seminário, simpósio ou atividade congênere;

II - ao Guarda Civil Municipal efetivo para frequentar curso de aperfeiçoamento indicado pelo Município.

§ 1º A licença especial para capacitação deverá observar os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos para a sua concessão:

I - deverá ser comprovada a pertinência do curso com as atribuições do cargo efetivo;

II - o horário do curso deverá ser incompatível com o horário de trabalho do servidor, assim considerado nos seguintes casos:

a) instituição de ensino localizada fora do Município de Mariana;

b) não seja possível o cumprimento da carga horária de trabalho, ainda que parcialmente, em outro turno ou horário;

III - o serviço não poderá ser comprometido;

IV - deverá ser justificado o interesse público na realização do curso pelo Secretário Municipal de Defesa Social.

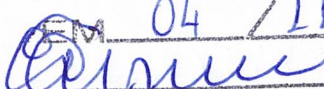
§ 2º A licença especial será concedida observados os seguintes prazos:

I - nos casos previstos no inciso I do *caput* deste artigo, por até 7 (sete) dias em cada exercício financeiro;

II - nos casos previstos no inciso II do *caput* deste artigo, pelo período do curso.

§ 3º O Requerimento com a solicitação da licença especial deverá ser protocolizado, com apresentação da respectiva documentação que a fundamente,

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

devendo ser aguardado o deferimento do pedido em exercício.

Art. 43. O ato de concessão de licença especial para capacitação é da competência do Prefeito Municipal, observados os seguintes requisitos:

I - incompatibilidade de desenvolvimento conjunto das atividades normais do servidor e daquelas relacionadas no artigo anterior.

II - interesse administrativo.

III - pertinência do curso realizado com as atribuições do cargo efetivo.

Art. 44. O Guarda Civil Municipal em regime de licença especial prevista neste capítulo tem direito ao vencimento básico do seu cargo efetivo e vantagens permanentes já adquiridas, vedado o pagamento de benefício pecuniário de caráter transitório.

§ 1º. Ao Guarda Civil Municipal, que usufruir da licença especial, não poderão ser concedidos exoneração a pedido e licença para tratar de interesse particular, por período idêntico ao afastamento, a contar do retorno às atividades do cargo, ressalvada a hipótese de ressarcimento integral da remuneração paga no período da licença.

§ 2º. O Guarda Civil Municipal que usufruir da licença especial, após o retorno às atividades do cargo, deverá repassar o conhecimento adquirido, nos termos previstos em regulamento, como forma de melhoria contínua da Instituição.

Art. 45. O servidor efetivo ocupante de cargo da Guarda Civil Municipal, estudante de curso superior, deverá ter o seu horário de trabalho alterado para compatibilizar com a formação realizada, cumprida a carga horária total do cargo.

Parágrafo Único. Haverá compensação da jornada de trabalho do servidor a que se refere o *caput*.

TÍTULO VI - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

CAPÍTULO I - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 46. Progressão é a passagem do Guarda Municipal de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, mediante avaliação de desempenho.

§ 1º Entre uma progressão e outra deve ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício, com aprovação em avaliação de desempenho no período.

§ 2º O servidor aprovado em concurso público ingressará na carreira no grau A, no nível I como Guarda Civil Municipal de 2ª Classe.

§ 3º A primeira progressão horizontal somente será concedida após o cumprimento e aprovação no estágio probatório.

§ 4º A progressão horizontal será no percentual de 2,0% (dois por cento) incidente sobre o grau imediatamente anterior, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§ 5º Os graus de progressão horizontal serão designados por letras maiúsculas de "A" a "O" compreendendo 15 graus.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

§ 6º Os atuais ocupantes de cargo público serão enquadrados no grau A da tabela constante do anexo I.

§ 7º A progressão salarial concedida com base no art. 30 e seguintes da Lei Complementar 003/2001 e nos artigos 64 e 65 da Lei Complementar 005/2001, ficam extintas a partir da data da publicação desta lei. As progressões salariais concedidas até a data da publicação desta lei, para os atuais ocupantes de cargo público efetivo, serão mantidas no percentual previsto na Lei Complementar 003/2001, sob a rubrica "progressão salarial LC 003/2001".

§ 8º Para fins de progressão horizontal do grau A para o grau B dos atuais ocupantes de cargo público, o interstício será considerado a partir da concessão da última progressão salarial.

Art. 47. Para concessão da progressão horizontal o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

- I - ter cumprido o Estágio Probatório;
- II - encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças previstas no Estatuto;
- III - ter cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos, entre uma progressão e outra;
- IV - não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo.
- V - obter, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos, em no mínimo 02 (duas) avaliações de desempenho sucessivas;
- VI - não tenha faltado ao serviço, sem justificativa, por mais de 05 (cinco) dias consecutivos ou alternados, durante o período de 02 (dois) anos;

Parágrafo único. A mudança de grau de vencimento, em decorrência da progressão será concedida no mês abril subsequente ao que o servidor completar o interstício mínimo, atendidas as condições previstas neste artigo.

Art. 48. A contagem de tempo para fins de progressão será suspensa nos casos seguintes, dando continuidade da contagem no dia subsequente à reapresentação do servidor:

- I - licença para concorrer a cargo eletivo e desempenhar o respectivo mandato, quando for o caso.
- II - afastamento superior a 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias alternados, no período de 02 (dois) anos, por motivo de licença para tratamento de saúde, salvo em caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional decorrente da atividade laborativa.
- III - em caso de sanção de suspensão cominada de acordo com o Procedimento Interno da Guarda Civil Municipal de Mariana ou em caso de afastamento do servidor durante o Processo Administrativo Disciplinar, desde que seja declarado culpado ao fim de referido processo.

Art. 49. As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município interrompem a contagem de tempo para fins de progressão, em especial:

- I - o afastamento para servir em outro órgão ou entidade da administração pública federal, estadual ou municipal, sem ônus para o Município

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
[Assinatura]
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

II - licença, sem remuneração, para tratar de interesses particulares ou para acompanhar o cônjuge servidor público;

Parágrafo único. A contagem de tempo para progressão será reiniciada após o retorno do servidor às atividades do seu cargo no Município.

Art. 50. O exercício de cargo comissionado não prejudica a concessão de progressão ao cargo efetivo, desde que o servidor cumpra todos os requisitos para a sua concessão.

Parágrafo único. O Guarda Civil Municipal efetivo ocupante de cargo comissionado deverá ser avaliado pelo exercício do cargo comissionado para a concessão da progressão.

Art. 51. A avaliação de desempenho, para fins de progressão horizontal, será regulamentada por Decreto e serão realizadas segundo modelos que venham a atender a natureza das atividades desempenhadas pela GCMM e as condições que serão exercidas, devendo ser avaliados as competências técnicas, as competências comportamentais e o resultado produzido.

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada até dezembro de cada ano, por comissão designada pela Secretaria Municipal de Defesa Social.

§ 2º A Corregedoria da GCMM deverá coordenar todo o processo de avaliação.

§ 3º O resultado final da progressão horizontal deverá ser publicado no Diário Oficial do Município.

CAPÍTULO II - DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 52. Promoção Vertical é a passagem do Guarda Municipal de um nível ao imediatamente seguinte na carreira, observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I - Promoção do Guarda Civil Municipal de 2ª Classe para Guarda Civil Municipal de 1ª classe:

- a) ter cumprido o Estágio Probatório;
- b) encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças remuneradas previstas no Estatuto;
- c) ter cumprido o interstício mínimo de 06 (seis) anos após a posse no cargo de Guarda Civil Municipal de 2ª Classe;
- d) não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo;
- e) ter no mínimo 100 horas/aula em cursos de aperfeiçoamento durante a permanência no cargo;
- f) não ter mais do que 05 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais do que 10 faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- g) possuir Carteira Nacional de Habilitação.

II - Promoção do Guarda Civil Municipal de 1ª Classe para Guarda Civil Municipal de Classe Especial:

- a) encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para

APROVADO POR UNANIMIDADE

04 / 11 / 2019 17
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças remuneradas previstas no Estatuto;
- b) ter cumprido o interstício mínimo de 06 (seis) anos após a promoção no cargo de Guarda Civil Municipal de 1ª Classe;
 - c) não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo;
 - d) ter no mínimo 300 horas/aula em cursos de aperfeiçoamento durante a permanência no cargo;
 - e) não ter mais do que 05 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais do que 10 faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

III - Promoção de Guarda Civil Municipal de Classe Especial para Guarda Civil Municipal de Classe Distinta:

- a) encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças previstas no Estatuto;
- b) ter cumprido o interstício mínimo de 06 (seis) anos após a promoção no cargo de Guarda Civil Municipal de Classe Especial;
- c) não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo;
- d) ter no mínimo 360 horas/aula em cursos de aperfeiçoamento durante a permanência no cargo;
- e) não ter mais do que 05 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais do que 10 faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

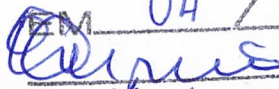
IV - Promoção de Guarda Civil Municipal de Classe Distinta para Subinspetor:

- a) encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças previstas no Estatuto;
- b) ter cumprido o interstício mínimo de 06 (seis) anos após a promoção no cargo de Guarda Civil Municipal de Classe Especial;
- c) não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo;
- d) ser aprovado na prova de Promoção e classificado dentro das vagas abertas;
- e) possuir curso superior completo, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC;
- f) ter no mínimo 360 horas/aula em cursos de aperfeiçoamento durante a permanência no cargo;
- g) não ter mais do que 05 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais do que 10 faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

V - Promoção de Subinspetor para Inspetor:

- a) encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor que não estiver em exercício das atribuições de seu cargo, ressalvado as licenças previstas no Estatuto classificado dentro das vagas abertas;;

CANARÁ MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019 18

Presidente  Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- b) não ter sofrido penalidade de suspensão ou mais grave no exercício de suas atividades, no período aquisitivo;
- c) ser aprovado na prova de Promoção e
- d) possuir curso superior completo, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC;
- e) ter no mínimo 360 horas/aula em cursos de aperfeiçoamento durante a permanência no cargo;
- f) não ter mais do que 05 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais do que 10 faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º Serão abertas vagas para Promoção Vertical a Subinspetor e a Inspetor, observados os seguintes percentuais:

- a) Subinspetor - no máximo 6% do total de cargos providos;
- b) Inspetor - no máximo 4% do total de cargos providos.

§ 2º A promoção na carreira depende da candidatura do interessado por meio de preenchimento de requerimento específico.

§ 3º É requisito obrigatório para a inscrição para a promoção vertical, estar apto na avaliação psicológica e toxicológica.

§ 4º As inscrições para promoção serão analisadas e será publicada lista dos servidores integrantes da carreira aprovados no processo de promoção e, se for o caso, a ordem de classificação.

§ 5º Serão promovidos os servidores melhores classificados em ordem decrescente de pontuação, observadas as vagas existentes nos termos do § 1º deste artigo.

§ 6º A promoção vertical será regulamentada por Decreto.

§ 7º Em caso de empate ao final das etapas do processo para a promoção, serão considerados como critérios de desempate, os seguintes:

I – classificação do comportamento do Guarda Civil Municipal durante o tempo de serviço no posto precedente, conforme parâmetros definidos em Regulamento de avaliação de desempenho;

II – o tempo de efetivo exercício no posto pertencente à carreira da GCMM;

III – o mais velho

§ 8º. Os atuais ocupantes do cargo público de Guarda Municipal serão enquadrados na carreira no grau A, no nível I Guarda Municipal de 2ª Classe. A primeira promoção para Guarda Municipal de 1ª Classe levará em conta o tempo de serviço do servidor a contar da posse no cargo efetivo de Guarda Municipal.

§ 9º. Não será computado para fins de Promoção Vertical o tempo anterior à data da posse no cargo de Guarda Municipal, seja este tempo proveniente de outro cargo, de contrato ou à qualquer outro título.

§ 10. As informações relativas aos procedimentos para promoção vertical, tais como quantitativos de vagas ocupadas e disponíveis, serão publicadas anualmente pela Secretaria Municipal de Defesa Social.

Art. 53. A Promoção Vertical será no percentual de 5,0% (cinco por cento) incidente sobre o grau imediatamente anterior, salvo para a mudança do nível de Classe Distinta para Sub-Inspetor que a promoção vertical será de 10% (dez por cento), conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

CAPÍTULO III – DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E CARGOS COMISSIONADOS

Art. 54. As funções de confiança de Inspetor, prevista na Lei Complementar 177, de 13 de julho de 2018, serão automaticamente extintas após a Promoção da primeira turma ao cargo de Inspetor.

Art. 55. Os cargos em Comissão de Subcomandante e Comandante da Guarda Civil Municipal de Mariana deverão ser nomeados dentre os servidores efetivos que ocupem o cargo de Inspetor.

Parágrafo único. O cargo em comissão, ou função de confiança, de Corregedor da Guarda Civil Municipal de Mariana deverá ser nomeado dentre os servidores efetivos da GCMM, observados os seguintes requisitos:

- a) bacharel em Direito;
- b) reputação ilibada;
- c) bons antecedentes criminais;

TÍTULO VII – DA REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I – CONCEITO

Art. 56. A remuneração do ocupante de cargo de Guarda Municipal corresponde ao vencimento básico relativo à classe e ao grau de progressão horizontal em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme estabelecido nesta lei.

CAPÍTULO II – DOS BENEFÍCIOS PECUNIÁRIOS

Art. 57. Serão deferidas aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Guarda Municipal, além das gratificações e adicionais previstos no Estatuto dos Servidores Públicos, os seguintes:

- I - adicional de periculosidade;
- II - gratificação de plantão;
- III - auxílio uniforme;
- IV - adicional de responsabilidade.

§ 1º As gratificações e adicionais previstos neste artigo possuem caráter transitório e somente serão pagos enquanto durar o exercício nas condições especiais.

§ 2º Os benefícios previstos neste artigo não serão computados ou acumulados para fins de concessão de outros benefícios pecuniários.

§ 3º Os benefícios previstos neste artigo não se incorporam a remuneração do servidor para nenhum efeito.

§ 4º As gratificações e adicionais previstas neste artigo deverão ser pagas durante o gozo de férias regulamentares, afastamentos decorrente de casamento, luto, doação de sangue e alistamento eleitoral e serão computados para fins de décimo-terceiro salário, proporcionalmente ao tempo em que o servidor exerceu suas atividades em condições especiais no período aquisitivo dos benefícios.

§ 5º O Auxílio Uniforme possui caráter indenizatório e não se incorpora à remuneração do servidor para nenhum efeito.

§ 6º. Os servidores efetivos da Guarda Municipal não farão jus a horas

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

extraordinárias nos dias declarados como ponto facultativo.

Art. 58. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao servidor ocupante de cargo efetivo da Guarda Municipal, adicional no percentual de 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento básico correspondente ao nível I – Guarda Civil Municipal de 2ª Classe, no grau A.

§ 1º O adicional de periculosidade é devido por ocasião de férias e da gratificação natalina, na forma da lei, devendo ser feito a média do pagamento do adicional a ser pago sobre o terço de férias;

§ 2º São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente dos Guardas Municipais a circunstâncias que afetem a integridade física pessoal do servidor nas atividades profissionais.

§ 3º O adicional de periculosidade é devido apenas aos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Mariana, no efetivo desempenho de suas funções legalmente constituídas no âmbito da Secretaria Municipal de Defesa Social, não sendo possível seu pagamento a servidores em desvio de função ou cedidos a outros órgãos.

Art. 59. O servidor efetivo da Guarda Municipal que trabalhar em regime de plantão de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, fará jus a gratificação de plantão no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento básico do seu cargo efetivo.

§ 1º A gratificação prevista neste artigo somente será devida referente ao período em que o servidor trabalhar em regime de plantão, segundo escala fixada pelo Comando, devendo ser paga proporcionalmente se for o caso.

§ 2º O servidor faltoso ou afastado por qualquer licença, por prazo superior a 03 (três) dias no mês não fará jus ao recebimento da gratificação prevista neste artigo.

§ 3º. O trabalho em regime de plantão observará escala realizada com horários e locais de trabalho variáveis, em finais de semana, feriados e em dias de ponto facultativo.

§ 4º. O servidor em regime de plantão faz jus a um dia de descanso por semana, que poderá ser em qualquer dia da semana de acordo com a escala de serviço.

Art. 60. Fica assegurado, aos integrantes da carreira da GCMM, auxílio uniforme, visando o custeio das peças de uniforme necessárias ao desempenho das atribuições funcionais, de caráter indenizatório, a ser calculado sobre o vencimento básico do cargo inicial da carreira da GCMM (Guarda Civil Municipal de 2ª Classe, grau A) nos seguintes percentuais:

I - 90% (noventa por cento), a serem pagos ao servidor ingressante na GCMM, no mês em que se der o ingresso;

II - 70% (setenta por cento), a serem pagos anualmente, no mês de março, aos demais ocupantes do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal, independentemente do nível hierárquico.

§ 1º O modelo, a classificação, a discriminação, o uso e a composição dos uniformes a serem utilizados pelos servidores da GCMM e os parâmetros básicos para confecção e comercialização serão regulamentados mediante decreto.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

§ 2º O auxílio uniforme será pago na forma de reembolso das despesas efetivamente realizadas e comprovadas por meio de documentos hábeis, conforme regulamentado em Decreto.

§ 3º A aquisição das peças de uniforme a que se refere o caput deste artigo deverá ser efetuada de forma pessoal e exclusiva pelo Guarda Civil Municipal, em estabelecimentos previamente credenciados pela Secretaria Municipal de Defesa Social.

§ 4º A servidora gestante, que necessitar, fará jus a auxílio uniforme complementar, para reembolso dos valores dispendidos com a aquisição de uniforme especial até o valor máximo de 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico do cargo de Guarda Municipal 2ª Classe no grau A.

§ 5º O Guarda Municipal que perder seus uniformes em qualquer sinistro ou acidente de serviço terá direito, após apuração do fato por autoridade competente, ao ressarcimento das despesas realizadas para substituição do uniforme, mediante requerimento.

§ 6º O Guarda Civil Municipal que, por conveniência administrativa e determinação da Secretaria Municipal de Defesa Social, fundamentada em justificativa técnica exarada pelo Comandante da GCMM, mudar de atividade administrativa ou operacional para atividade especializada, que necessite de uniforme especial devidamente regulamentado, fará jus a novo auxílio uniforme, em percentual não superior a 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico previsto para o cargo de Guarda Municipal Civil 2ª Classe, grau A.

§ 7º Os uniformes adquiridos deverão ser devolvidos à Administração Pública Municipal em caso de licença para tratar de interesse particular, cessão para outros órgãos e extinção do vínculo com a Administração Municipal como, por exemplo, falecimento, demissão, exoneração e aposentadoria.

Art. 61. O Guarda Civil Municipal fará jus ao adicional de responsabilidade de 5% (cinco por cento) incidente sobre o seu vencimento básico, nas seguintes hipóteses:

- I - estiver escalado e exercendo a função de condutor de veículos oficiais da Guarda Civil Municipal;
- II - convocado para ministrar instrução em curso oficialmente ofertado diretamente pela Corporação ou em parceria com outras instituições, para os servidores da GCMM;
- III - que atuar como assessor da Corregedoria, ou atuar em procedimentos disciplinar da Secretaria Municipal de Defesa Social;
- IV - integrar o Grupamento Especializado de Operações com Cães;
- V - designado para executar a atividade de intendente ou armeiro da instituição.

§ 1º Para os instrutores será devido o pagamento correspondente a uma parcela de adicional, por mês, a cada 30 horas/aula ministradas, não sendo cumulativas.

§ 2º É vedado o pagamento cumulativo do adicional, quando o servidor encontrar-se em mais de uma hipótese do caput deste artigo.

§ 3º Considera-se instrutor, para efeitos deste artigo, o servidor da GCMM que apresentar qualificação profissional, devidamente comprovada para execução da atividade, para a qual for convocado.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente _____ Secretário _____ 22



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

§ 4º Considera-se assessor da Corregedoria, para fins de recebimento deste adicional o servidor nomeado pelo Secretário Municipal de Defesa Social para integrar as Comissões Administrativas Processantes que atuam no âmbito da Secretaria Municipal de Defesa Social.

§ 5º Considera-se integrante do Grupamento Especializado de Operações com Cães, para efeitos deste artigo, apenas o servidor que responde pelo cuidado e guia do cão pertencente à corporação.

§ 6º Considera-se intendente ou armeiro da corporação o Guarda Civil Municipal designado mediante escala ou determinação do Comandante para atuar na liberação, recolhimento e manutenção das armas pertencentes à instituição.

CAPÍTULO III - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 62. O servidor ocupante de cargo efetivo fará jus a adicional de 3% (três por cento) incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, a cada 05 (cinco) anos de exercício em cargo efetivo do Município, observado o limite máximo de 06 (seis) quinquênios.

§ 1º É vedado o cômputo de tempo anterior em função pública, ou contratação a qualquer título, e o tempo de serviço anterior à publicação desta lei, respeitado o direito adquirido pelos servidores que, na data de publicação desta lei, perceberam o adicional com base em legislação anterior.

§ 2º O adicional de tempo de serviço previsto neste artigo incorpora-se a remuneração do servidor para fins de aposentadoria, gozo de licença-prêmio, licenças e afastamentos remunerados previstos no Estatuto dos Servidores Públicos, férias regulamentares e décimo-terceiro salário.

§ 3º As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município suspendem a contagem de tempo para fins do adicional por tempo de serviço previsto neste artigo.

§ 4º Os atuais ocupantes de cargo público que percebem quinquênio à razão de 2% sobre o vencimento inicial da classe, permanecerão percebendo os adicionais já concedidos na data da publicação dessa lei, sob a rubrica "quinquênio Lei Complementar 003/2001". Os quinquênios concedidos a partir da publicação desta lei serão pagos à razão de 3% sobre o vencimento básico do servidor sob a rubrica "quinquênio", computado o lapso temporal a partir da concessão do último quinquênio.

§ 5º O adicional por tempo de serviço – quinquênio - incide sobre eventual Vantagem Pessoal (VP) que o servidor fizer jus, nos termos desta lei.

TÍTULO VIII - DA PROTEÇÃO E SEGURANÇA DOS GUARDAS MUNICIPAIS

CAPÍTULO ÚNICO - DA PROTEÇÃO E SEGURANÇA DOS GUARDAS MUNICIPAIS

Art. 63. A servidora ocupante de cargo efetivo da Guarda Municipal gestante ou lactante será afastada das atividades e operações perigosas enquanto durar a gestação e a lactação, exercendo suas atividades em serviço não perigoso.

Art. 64. Deverão ser adotadas as medidas de proteção a partir do resultado da avaliação, previstas no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 12 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

Parágrafo único. Os documentos que compõem o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) deverão estar sempre disponíveis aos servidores interessados ou aos seus representantes.

TÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 65. A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimento previsto nesta lei.

§ 1º Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido, perceberá ele a diferença a título de vantagem pessoal – VP.

§ 2º Sobre a vantagem pessoal de que trata o parágrafo anterior, incidirão os mesmos índices dos reajustes gerais anuais.

§ 3º A Vantagem Pessoal (VP) de que trata o parágrafo anterior, incorporar-se-á a remuneração do servidor para fins de aposentadoria, licenças e afastamentos remunerados previstos no Estatuto dos Servidores Públicos, férias regulamentares e décimo-terceiro salário. E sobre ela incidirão os mesmos índices dos reajustes gerais anuais e reajustes setoriais que forem concedidos.

§ 4º. Incidirão sobre a vantagem pessoal, nos mesmos percentuais previstos nesta lei, o adicional por tempo de serviço, a progressão horizontal, a promoção vertical e a gratificação de plantão, bem como o adicional pela prestação de serviço extraordinário.

Art. 66. Os atuais ocupantes de cargo efetivo da Guarda Civil Municipal de Mariana poderão requerer a primeira promoção vertical, no prazo de 30 dias a contar a publicação dessa lei, comprovado o cumprimento de todos os requisitos de capacitação, habilitação e comportamento funcional previstos no artigo 52 e seguintes.

§ 1º. O requisito temporal exigido para promoção vertical será considerado computando-se o tempo de efetivo exercício a contar da data da posse no cargo da GCMM.

§ 2º. Os atuais ocupantes de cargo efetivo da GCMM poderão concorrer aos cargos de Subinspetor e Inspetor, no primeiro processo de promoção ao Grupo de Comando que deverá ser realizado pela Administração Pública no prazo máximo de 06 meses a contar da publicação dessa lei.

§ 3º. Os atuais ocupantes do cargo efetivo de GCMM que concorrerem à promoção aos cargos de Subinspetor e Inspetor, nos termos do § 2º, deverão cumprir todos os demais requisitos legais previstos nesta lei, sendo exigido como único requisito temporal, o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício na data da vigência dessa lei.

§ 4º. Os atuais ocupantes do cargo efetivo de GCMM que concorrerem à promoção aos cargos de Subinspetor e Inspetor, nos termos dos §§ 2º e 3º serão enquadrados nos cargos de acordo com a classificação no processo de promoção, observado o número de vagas oferecidas.

§ 5º. A presente regra de transição aplica-se somente à primeira promoção dos atuais ocupantes de cargo efetivo da GCMM, desde que requerido no prazo de 30 (trinta) dias, e ao primeiro processo de promoção aos cargos de Subinspetor e Inspetor.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

TÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67. Aos Guardas Municipais se aplica subsidiariamente o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana.

Art. 68. Ficam extintas as gratificações e benefícios pecuniários não previstos nesta lei, com exceção do auxílio-alimentação previsto na Lei 2.592/2011.

Art. 69. Não se aplicam aos ocupantes de cargos e classes previstos nesta lei, os artigos 64 e 65 da Lei Complementar 005/2001 e os artigos 30 a 34 da Lei Complementar 003/2001.

Art. 70. Integram a presente lei seus Anexos.

I - Anexo I: Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

II - Anexo II: Tabela de Vencimento Básico e Progressão Funcional da Carreira;

III - Anexo III: Descrição dos Cargos;

Art. 71. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 72. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de Setembro de 2019.

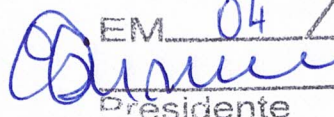
Art. 73. Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente o art. 2º e seguintes da Lei Complementar nº 04 de 03 de dezembro de 2001 e a Lei 2.870/2014.

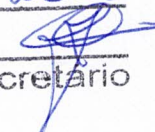
Mariana, 26 de Setembro de 2019.

Duarte Eustáquio Gonçalves Júnior
Prefeito Municipal de Mariana

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



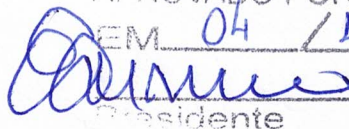
PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

ANEXO I - QUADRO DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

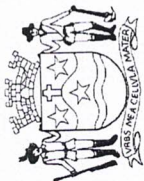
QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DA GUARDA MUNICIPAL				
CARGO	CÓDIGO CARGO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL	HABILITAÇÃO MÍNIMA
GUARDA CIVIL DE 2ª CLASSE	GM02	90%	40 horas	Ensino Médio Completo
GUARDA CIVIL DE 1ª CLASSE	GM01		40 horas	Ensino Médio Completo 100 horas/aula em cursos de Aperfeiçoamento
GUARDA CIVIL DE CLASSE ESPECIAL	GMES		40 horas	Ensino Médio/Completo 300 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento
GUARDA CIVIL DE CLASSE DISTINTA	GMDI		40 horas	Ensino Médio/Completo 360 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento
SUBINSPETOR	SUBI	6%	40 horas	Curso superior completo, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC 360 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento
INSPETOR	INSP	4%	40 horas	Curso superior completo, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC 360 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

ANEXO II - TABELA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

NÍVEL	NOMENCLATURA	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
I	Guarda Civil Municipal de 2ª Classe	2.420,70	2.469,11	2.518,50	2.568,87	2.620,24	2.672,65	2.726,10	2.780,62	2.836,24	2.892,96	2.950,82	3.009,84	3.070,03	3.131,43	3.194,0
II	Guarda Civil Municipal de 1ª Classe	2.541,74	2.592,57	2.644,42	2.697,31	2.751,26	2.806,28	2.862,41	2.919,65	2.978,05	3.037,61	3.098,36	3.160,33	3.223,53	3.288,01	3.353,7
III	Guarda Civil Municipal de Classe Especial	2.668,82	2.722,20	2.776,64	2.832,17	2.888,82	2.946,59	3.005,53	3.065,64	3.126,95	3.189,49	3.253,28	3.318,34	3.384,71	3.452,41	3.521,4
IV	Guarda Civil Municipal de Classe Distinta	2.802,26	2.858,31	2.915,47	2.973,78	3.033,26	3.093,92	3.155,80	3.218,92	3.283,30	3.348,96	3.415,94	3.484,26	3.553,95	3.625,03	3.697,5
V	Sub-Inspetor	3.082,49	3.144,14	3.207,02	3.271,16	3.336,59	3.403,32	3.471,38	3.540,81	3.611,63	3.683,86	3.757,54	3.832,69	3.909,34	3.987,53	4.067,2
VI	Inspetor	3.236,61	3.301,35	3.367,37	3.434,72	3.503,41	3.573,48	3.644,95	3.717,85	3.792,21	3.868,05	3.945,41	4.024,32	4.104,81	4.186,90	4.270,6

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04/11/2019

[Assinatura]
Presidente
[Assinatura]
Secretário

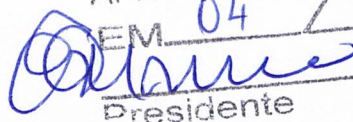


PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

ANEXO III - DESCRIÇÃO DO CARGOS

CARGO: GUARDA MUNICIPAL DE 2ª CLASSE
FORMA DE PROVIMENTO Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos
REQUISITOS PARA PROVIMENTO Formação no ensino médio
DESCRIÇÃO SINTÉTICA Grupo de Execução Executa atividades visando a proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do Município, exercendo atividades de polícia administrativa, objetivando garantir direitos e liberdades individuais em favor do interesse público
ATRIBUIÇÕES: I - Zelar pelos bens, equipamentos e próprios Municipais; II - Exercer a vigilância nos logradouros públicos; III - Preservar a moralidade e o sossego público; IV - Assegurar o respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos; V - Participar de ações de proteção, orientação, educação e fiscalização do patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município; VI - Colaborar com as autoridades federais e estaduais; VII - Auxiliar no serviço administrativo e conduzir veículo; VIII - Fiscalizar e orientar os munícipes no cumprimento das legislações estabelecidas, bem como auxiliar outros órgãos responsáveis pela segurança e defesa dos direitos dos cidadãos; IX - Realizar atividades preventivas, de fiscalização e orientação voltadas à segurança de trânsito e pedestres nas vias e logradouros, inclusive aplicando penalidades que lhe compete na forma da lei; X - Prevenir e reprimir ações ambientais predatórias; XI - Manter-se diligente em relação a grupos vulneráveis, tais como crianças, mulheres, idosos ou pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, protegendo-os contra atos de violência; XII - Atender pessoas, identificá-las e encaminhá-las às unidades desejadas; XIII - Auxiliar na recepção de acidentes e doentes, encaminhando-os para o atendimento médico; XIV - Dar aviso imediato às autoridades e prestar auxílio à brigada responsável em caso de incêndios; XV - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal; XVI - Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão.

CARGO: GUARDA MUNICIPAL DE 1ª CLASSE

FORMA DE PROVIMENTO

Progressão Vertical

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação no ensino médio

DESCRIÇÃO SINTÉTICA

Grupo de Execução

Executa todas as atividades previstas para o cargo de Guarda Civil Municipal de 2ª Classe e as atribuições específicas do próprio cargo

ATRIBUIÇÕES:

- I - Zelar pelos bens, equipamentos e próprios Municipais;
- II - Exercer a vigilância nos logradouros públicos;
- III - Preservar a moralidade e o sossego público;
- IV - Assegurar o respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos;
- V - Participar de ações de proteção, orientação, educação e fiscalização do patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município;
- VI - Colaborar com as autoridades federais e estaduais;
- VII - Auxiliar no serviço administrativo e conduzir veículo;
- VIII - Fiscalizar e orientar os munícipes no cumprimento das legislações estabelecidas, bem como auxiliar outros órgãos responsáveis pela segurança e defesa dos direitos dos cidadãos;
- IX - Realizar atividades preventivas, de fiscalização e orientação voltadas à segurança de trânsito e pedestres nas vias e logradouros, inclusive aplicando penalidades que lhe compete na forma da lei;
- X - Prevenir e reprimir ações ambientais predatórias;
- XI - Manter-se diligente em relação a grupos vulneráveis, tais como crianças, mulheres, idosos ou pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, protegendo-os contra atos de violência;
- XII - Atender pessoas, identificá-las e encaminhá-las às unidades desejadas;
- XIII - Auxiliar na recepção de acidentes e doentes, encaminhando-os para o

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

atendimento médico;

XIV - Dar aviso imediato às autoridades e prestar auxílio à brigada responsável em caso de incêndios;

XV - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal;

XVI - Exercer a função de encarregado de viatura, quando designado;

XVII - Orientar o uso e baseamento adequado das viaturas;

XVIII - Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão.

CARGO: GUARDA MUNICIPAL DE CLASSE ESPECIAL

FORMA DE PROVIMENTO

Progressão Vertical

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação em Ensino Médio Completo

300 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento

DESCRIÇÃO SINTÉTICA

Grupo de Execução/Coordenação

Executa todas as atividades previstas para os cargos de Guarda Municipal de 2ª Classe e de Guarda Municipal de 1ª Classe e as atribuições específicas do cargo

ATRIBUIÇÕES:

I - Zelar pelos bens, equipamentos e próprios Municipais;

II - Exercer a vigilância nos logradouros públicos;

III - Preservar a moralidade e o sossego público;

IV - Assegurar o respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos;

V - Participar de ações de proteção, orientação, educação e fiscalização do patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município;

VI - Colaborar com as autoridades federais e estaduais;

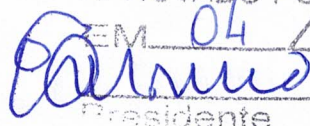
VII - Auxiliar no serviço administrativo e conduzir veículo;

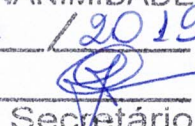
VIII - Fiscalizar e orientar os munícipes no cumprimento das legislações estabelecidas, bem como auxiliar outros órgãos responsáveis pela segurança e defesa dos direitos dos cidadãos;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- IX - Realizar atividades preventivas, de fiscalização e orientação voltadas à segurança de trânsito e pedestres nas vias e logradouros, inclusive aplicando penalidades que lhe compete na forma da lei;
- X - Prevenir e reprimir ações ambientais predatórias;
- XI - Manter-se diligente em relação a grupos vulneráveis, tais como crianças, mulheres, idosos ou pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, protegendo-os contra atos de violência;
- XII - Atender pessoas, identificá-las e encaminhá-las às unidades desejadas;
- XIII - Auxiliar na recepção de acidentes e doentes, encaminhando-os para o atendimento médico;
- XIV - Dar aviso imediato às autoridades e prestar auxílio à brigada responsável em caso de incêndios;
- XV - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal;
- XVI - Exercer a função de encarregado de viatura, quando designado;
- XVII - Orientar o uso e baseamento adequado das viaturas;
- XVIII - Colaborar na orientação e fiscalização dos serviços executados pelo Guarda Civil Municipal - 2ª Classe e pelo Guarda Civil Municipal - 1ª Classe, assumindo a responsabilidade pela equipe;
- XIX - Substituir o Guarda Civil Municipal - Classe Distinta, nas instruções e nos serviços, na sua ausência ou quando designado;
- XX - Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão.

CARGO: GUARDA MUNICIPAL DE CLASSE DISTINTA

FORMA DE PROVIMENTO

Progressão Vertical

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação em Ensino Médio Completo

360 horas/aula em Cursos de Aperfeiçoamento

DESCRIÇÃO SINTÉTICA

Grupo de Execução/Coordenação

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM

04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



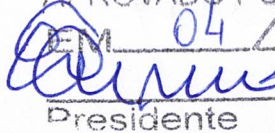
PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

Executa todas as atividades previstas para os cargos de Guarda Municipal de 2ª Classe, de Guarda Municipal de 1ª Classe e de Guarda Municipal de Classe Especial e as atribuições específicas previstas para o cargo

ATRIBUIÇÕES:

- I - Zelar pelos bens, equipamentos e próprios Municipais;
- II - Exercer a vigilância nos logradouros públicos;
- III - Preservar a moralidade e o sossego público;
- IV - Assegurar o respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos;
- V - Participar de ações de proteção, orientação, educação e fiscalização do patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município;
- VI - Colaborar com as autoridades federais e estaduais;
- VII - Auxiliar no serviço administrativo e conduzir veículo;
- VIII - Fiscalizar e orientar os munícipes no cumprimento das legislações estabelecidas, bem como auxiliar outros órgãos responsáveis pela segurança e defesa dos direitos dos cidadãos;
- IX - Realizar atividades preventivas, de fiscalização e orientação voltadas à segurança de trânsito e pedestres nas vias e logradouros, inclusive aplicando penalidades que lhe compete na forma da lei;
- X - Prevenir e reprimir ações ambientais predatórias;
- XI - Manter-se diligente em relação a grupos vulneráveis, tais como crianças, mulheres, idosos ou pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, protegendo-os contra atos de violência;
- XII - Atender pessoas, identificá-las e encaminhá-las às unidades desejadas;
- XIII - Auxiliar na recepção de acidentes e doentes, encaminhando-os para o atendimento médico;
- XIV - Dar aviso imediato às autoridades e prestar auxílio à brigada responsável em caso de incêndios;
- XV - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal;
- XVI - Exercer a função de encarregado de viatura, quando designado;
- XVII - Orientar o uso e baseamento adequado das viaturas;
- XVIII - Colaborar na orientação e fiscalização dos serviços executados pelo Guarda Civil Municipal - 2ª Classe e pelo Guarda Civil Municipal - 1ª Classe, assumindo a responsabilidade pela equipe;
- XIX - Substituir o Guarda Civil Municipal - Classe Distinta, nas instruções e nos serviços, na sua ausência ou quando designado;
- XX - Orientar e fiscalizar o efetivo subordinado quanto ao uso correto do uniforme, das viaturas, do armamento e dos equipamentos, postura pessoal, tratamento respeitoso e cumprimento das ordens emanadas dos superiores;
- XXI - Prelecionar o efetivo diariamente sobre os assuntos do serviço e das missões que lhe foram confiadas;
- XXII - Exercer a função de encarregado de viatura;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 12 / 2019
 
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- XXIII - Exercer a função de auxiliar ou de instrutor, neste caso desde que possua comprovada formação na matéria a ser ministrada;
- XIV - Comandar o efetivo de Guardas Cíveis Municipais que regularmente lhe competir ou que lhe seja confiado;
- XV - Orientar e fiscalizar os Guardas Cíveis Municipais nas situações decorrentes dos trabalhos a serem realizados, bem como efetuar a distribuição das ordens referentes ao serviço;
- XVI - Inspecionar os Guardas Cíveis Municipais sob sua subordinação, no que se refere à apresentação pessoal, correção de atitudes e execução de suas atribuições;
- XVII - Contribuir para a solução de demandas existentes dos Guardas Cíveis Municipais perante os superiores;
- XVIII - Orientar e fiscalizar o efetivo subordinado quanto ao uso correto do uniforme, das viaturas, do armamento e dos equipamentos, postura pessoal, tratamento respeitoso e cumprimento das ordens emanadas dos superiores;
- XIX - Prelecionar o efetivo diariamente sobre os assuntos do serviço e das missões que lhe foram confiadas;
- XX - Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão.

CARGO: SUBINSPETOR

FORMA DE PROVIMENTO

Progressão Vertical

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação em Curso Superior Completo

DESCRIÇÃO SINTÉTICA

Grupo de Comando

Supervisiona e fiscaliza as atividades propostas pela instituição, cumprindo e fazendo cumprir, as ordens emanadas pelos superiores, bem como executa as demais atribuições conferidas aos cargos precedentes

ATRIBUIÇÕES:

I - Zelar pelos bens, equipamentos e próprios Municipais;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- II - Exercer a vigilância nos logradouros públicos;
- III - Preservar a moralidade e o sossego público;
- IV - Assegurar o respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos;
- V - Participar de ações de proteção, orientação, educação e fiscalização do patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município;
- VI - Colaborar com as autoridades federais e estaduais;
- VII - Auxiliar no serviço administrativo e conduzir veículo;
- VIII - Fiscalizar e orientar os munícipes no cumprimento das legislações estabelecidas, bem como auxiliar outros órgãos responsáveis pela segurança e defesa dos direitos dos cidadãos;
- IX - Realizar atividades preventivas, de fiscalização e orientação voltadas à segurança de trânsito e pedestres nas vias e logradouros, inclusive aplicando penalidades que lhe compete na forma da lei;
- X - Prevenir e reprimir ações ambientais predatórias;
- XI - Manter-se diligente em relação a grupos vulneráveis, tais como crianças, mulheres, idosos ou pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, protegendo-os contra atos de violência;
- XII - Atender pessoas, identificá-las e encaminhá-las às unidades desejadas;
- XIII - Auxiliar na recepção de acidentes e doentes, encaminhando-os para o atendimento médico;
- XIV - Dar aviso imediato às autoridades e prestar auxílio à brigada responsável em caso de incêndios;
- XV - Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal;
- XVI - Exercer a função de encarregado de viatura, quando designado;
- XVII - Orientar o uso e baseamento adequado das viaturas;
- XVIII - Colaborar na orientação e fiscalização dos serviços executados pelo Guarda Civil Municipal - 2ª Classe e pelo Guarda Civil Municipal - 1ª Classe, assumindo a responsabilidade pela equipe;
- XIX - Substituir o Guarda Civil Municipal - Classe Distinta, nas instruções e nos serviços, na sua ausência ou quando designado;
- XX - Orientar e fiscalizar o efetivo subordinado quanto ao uso correto do uniforme, das viaturas, do armamento e dos equipamentos, postura pessoal, tratamento respeitoso e cumprimento das ordens emanadas dos superiores;
- XXI - Prelecionar o efetivo diariamente sobre os assuntos do serviço e das missões que lhe foram confiadas;
- XXII - Exercer a função de encarregado de viatura;
- XXIII - Exercer a função de auxiliar ou de instrutor, neste caso desde que possua comprovada formação na matéria a ser ministrada;
- XIV - Comandar o efetivo de Guardas Cíveis Municipais que regularmente lhe competir ou que lhe seja confiado;
- XV - Orientar e fiscalizar os Guardas Cíveis Municipais nas situações decorrentes

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

dos trabalhos a serem realizados, bem como efetuar a distribuição das ordens referentes ao serviço;

XVI - Inspeccionar os Guardas Civis Municipais sob sua subordinação, no que se refere à apresentação pessoal, correção de atitudes e execução de suas atribuições;

XVII - Contribuir para a solução de demandas existentes dos Guardas Civis Municipais perante os superiores;

XVIII - Supervisionar os diversos setores de serviços dos Guardas Civis Municipais;

XIX - Fiscalizar e orientar quanto ao aspecto disciplinar o desempenho dos Guardas Civis Municipais;

XX - Auxiliar na coleta de dados estatísticos e em estudos sobre as diversas ocorrências no Município de responsabilidade da Guarda Civil Municipal;

XXI - Atuar como elo entre as respectivas chefias e subordinados;

XXII - Atender ao público e receber denúncias, críticas, sugestões ou elogios sobre o andamento dos serviços, atuando como ouvidor da Guarda Civil Municipal;

XXIV - Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão; Liderança; Espírito de Equipe.

CARGO: INSPETOR

FORMA DE PROVIMENTO

Promoção por tempo de serviço e processo seletivo

REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Formação em Curso Superior Completo

DESCRIÇÃO SINTÉTICA

Grupo de Comando

Coordena e fiscaliza as atividades propostas pela instituição, cumprindo e fazendo cumprir as ordens emanadas pelo Comando Geral, além de executar as demais atribuições conferidas aos postos hierárquicos que o anteceda

ATRIBUIÇÕES:

- I. Elaborar escalas de serviço;
- II. Mediar comportamento disciplinar;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE DEFESA SOCIAL

- III. Coordenar as atividades dos Subinspetores e demais Guardas;
- IV. Analisar as praxes de trabalho aplicadas pela Guarda;
- V. Sugerir medidas para simplificação, racionalização e eficiência do serviço;
- VI. Elaborar e Preencher o formulário de conceito profissional;
- VII. Elaborar a interpretação de dados estatísticos das ocorrências, apresentando relatórios com gráficos;
- VIII. Analisar e responder sugestões dadas pelos membros da Guarda Civil Municipal, colocando-as em prática quando forem aprovadas;
- IX. Executar outras tarefas correlatas e aquelas determinadas pelo superior imediato.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

Assiduidade; Pontualidade; Disciplina; Capacidade Técnica; Capacidade de Iniciativa; Responsabilidade; Eficiência; Ética no exercício da profissão e no serviço público; Equilíbrio Emocional; Dedicação; Apresentação Pessoal; Cooperação; Dinamismo; Sociabilidade; Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão; Liderança; Espírito de Equipe.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente _____
Secretário _____



ESTADO DE MINAS GERAIS
Prefeitura Municipal de Mariana

ANEXO - Impacto Orçamentário - Financeiro do Projeto de Lei nº ____/2019:
Planos de Cargos e Carreira da Guarda Municipal de Mariana - MG.

Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos	Impacto Anual Apurado* : (12 meses + 13º + Férias + 1/3 de Férias). <i>Ainda sem patronal prev.</i>	2019: Impacto Anual Apurado + Patronal de Previdência	2020: Impacto Anual Apurado + Patronal de Previdência + Inflação 4%	2021: Impacto Anual Apurado + Patronal de Previdência + Inflação 3,75%	2022: Impacto Anual Apurado + Patronal de Previdência + Inflação 4%
BENEFÍCIOS DO PCCV - GUARDA MUNICIPAL					
Promoção e Demais Benefícios	318.781,75	97.228,43	338.826,75	351.532,75	365.594,06
Progressão	35.025,84	<i>sem efeitos neste ano</i>	<i>sem efeitos neste ano</i>	46.107,32	47.951,61
Adicional de Periculosidade	456.095,55	139.109,14	578.694,03	600.395,06	624.410,86
Gratificação de Plantão	107.777,80	32.872,23	136.748,47	141.876,54	147.551,60
Adicional de Responsabilidade	28.439,69	8.674,11	36.084,28	37.437,44	38.934,94
Adicional por Tempo de Serviço	31.533,84	9.617,82	40.010,14	41.510,52	43.170,94
IMPACTO ANUAL APURADO - GUARDA MUNICIPAL	977.654,47	287.501,73	1.130.363,67	1.218.859,62	1.267.614,01

* OBS.: Os valores previstos na coluna de 'Impacto Anual Apurado' foram extraídos do documento "Repercurssão Financeira do PCCV da Guarda Municipal" (em anexo). Nele não estão valores de Patronal de Previdência, ao qual pode ser identificado a partir da coluna de Impacto Anual 2019 a 2022.

Em cumprimento aos art. 15, 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/00 (Lei Responsabilidade Fiscal - LRF), apresenta-se a análise dos impactos orçamentários-financeiros.

O cálculo envolve o levantamento dos custos com o Projeto de Lei: "Planos de Cargos e Carreira da Guarda Municipal de Mariana - MG".

Atendendo o disposto no § 2º do art. 16 da LRF, demonstramos a metodologia de cálculo utilizada para apuração dos "Impacto - 2019 a 2022". O método utilizado por esta assessoria técnica em planejamento orçamentário para projetar os valores de impactos para os referidos anos foi extraído das projeções tratadas no documento em anexo "Repercurssão Financeira dos PCCV's: Guarda Municipal, Servidores Gerais e Profissionais de Saúde" elaborado pela consultoria em recursos humanos prestadora de serviços junto à SEMAD - Secretaria de Administração deste Município, em atenção à solicitação que consta na Comunicação Interna nº 2.826/2019 da SEMAD.

Com isso, considerando toda fundamentação explanada no referido documento encaminhado, foram considerados os valores aferidos referente a cada benefício apenas do PCCV da Guarda Municipal e lançados na coluna "Impacto Anual Apurado". Os valores constantes nesta coluna levou em consideração o que representa cada benefício do PCCV da Guarda Municipal para um exercício completo (12 meses + 13º + férias + 1/3 férias), **ainda sem a inclusão do patronal de previdência**.

Longo após, considerando o ano em que cada benefício passaria a vigor, foi calculada sua projeção para cada ano. Assim, para o Impacto de 2019 foi considerado que o Projeto de Lei do PCCV da Guardas Municipal fossem aprovados a partir de Outubro de 2019 e com isso o impacto teve como base 03 meses e foi acrescido do Patronal de Previdência em 22%.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

2019 / 11 / 2019

[Assinatura]



ESTADO DE MINAS GERAIS
Prefeitura Municipal de Mariana

Seguindo a mesma metodologia - ao considerar o início de vigência de cada benefício - para o Impacto de 2020 foram considerados os valores da coluna 'impacto anual apurado', acrescido de 22% do Patronal de Previdência e adicionado 4% de previsão de revisão salarial em atenção à expectativa de inflação para o período, tendo como base as projeções do Governo Federal, conforme informado na LDO-2020 aprovada por este Legislativo Municipal.

Na mesma esteira, seguindo a mesma metodologia do impacto do exercício anterior (2020), foi apurado o Impacto de 2021, acrescido de 3,75% de previsão de revisão salarial em atenção à expectativa de inflação para o período.

Expandindo o espectro de observação além da previsão legal do inciso I, art. 16 da LRF, foi também confeccionado o impacto do 3º exercício subsequente em que uma nova despesa entra em vigor, ao qual foi tratado com a mesma metodologia do exercício anterior e assim apurado o Impacto de 2022 acrescido ainda de 4% de previsão de revisão salarial em atenção à expectativa de inflação para o período.

O limite máximo previsto na LRF (inciso III do art. 20 da LRF) com gastos com pessoal do Executivo é de 54% da RCL. A RCL acumulada do Executivo nos últimos 12 meses (Setembro/2018 a Agosto/2019) foi de aproximados R\$ 364.600.000,00. Os 54% desta RCL totalizam a quantia aproximada de R\$ 196.880.000,00, já o limite prudencial (parágrafo único do art. 22 da LRF) é de 51,3% da RCL, totalizando R\$ 187.040.000,00 e o limite de alerta (inciso II § 1º do art. 59 da LRF) é de 48,6% da RCL, totalizando R\$ 177.200.000,00.

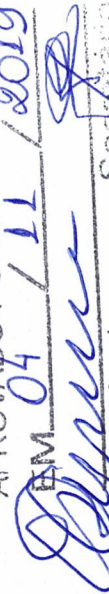
Ainda, há de se incluir nos gastos com pessoal no período consolidado (Setembro/2018 a Agosto/2019) foi de R\$ 142.100.000,00, ou seja, um total de 39% da RCL. A despesa total acumulada com pessoal no período consolidado (Setembro/2018 a Agosto/2019) foi de R\$ 142.100.000,00 os impactos orçamentários-financeiros aferido nos Projetos de Leis: "Dispõe sobre a recomposição da remuneração dos servidores municipais e dá outras providências" com valor de R\$ 2.061.000,00; "Altera as Lei Complementar 139, de 29 de abril de 2014 e a Lei Complementar 175, de 16 de março de 2018 para alterar o nível de vencimentos dos cargos e funções públicas de Monitor de Creche e Monitor de Ensino Especial e dá outras providências" com valor de R\$ 259.000,00; "Cria cargos e funções gratificadas na estrutura administrativa do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana (IPREV Mariana), altera a Lei Complementar Municipal nº. 173/2018 e dá outras providências" com valor de R\$ 140.000,00; "Altera a Lei Complementar 177, de 13 de julho de 2018 para alterar o nível de vencimento dos cargos em comissão de Conselheiro Tutelar e dá outras providências" com valor de R\$ 20.000,00; e "Acordo Judicial RENOVA - Saúde e Assist. Social", com valor de R\$ 3.800.000,00. O somatório de todos os PL's listados perfazem um total de impacto em 2019 no valor de R\$ 6.280.000,00 e adicionado o impacto do PL de R\$ 3.800.000,00.

Sendo assim, considerando o valor total de gastos com pessoal atual de R\$ 142.100.000,00 somado com os projetos aprovados em R\$ 6.280.000,00 e adicionado o impacto do PL em tela no valor de R\$ 290.000,00, **temos um novo valor de gastos com pessoal em R\$ 148.670.000,00.**

A RCL do período apurado se evidenciou ainda maior, pois, foi repassado um valor de R\$ 25 Milhões da VALE S.A para compensação da não arrecadação com a CFEM para os próximos 03 (três) meses (Ago a Out/2019). E ao considerarmos que o Acordo Judicial entre a Prefeitura e a Renova define a aplicação de recursos em despesa de pessoal, temos que considerar ainda o valor de repasse da Renova a esta municipalidade, ao qual incrementa a RCL em R\$ 3.800.000,00, logo, **passamos a ter uma nova RCL no valor de R\$ 368.400.000,00.**

Diante de todo exposto temos uma nova despesa com pessoal projetada em R\$ 148.670.000,00 ante uma nova RCL de R\$ 368.400.000,00, logo, **projetamos um índice de gastos com pessoal de 40,4%. Portanto, tal índice ficará distante do limite de alerta, do limite prudencial e mais distante do limite máximo. Sendo assim, não incorremos nos impedimentos previstos no artigo 22 da LRF.**

Com base nos cálculos dos impactos projetados, afirmamos que o Plano de Cargo e Carreira da Guarda Municipal de Mariana - MG em análise terá um Impacto que pode ser assumido pelo Executivo Municipal sem impedimentos legais aplicáveis, à luz da Lei de Responsabilidade Fiscal.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019

Presidente






ESTADO DE MINAS GERAIS
Prefeitura Municipal de Mariana

Em atenção a todo o exposto, é possível a assunção da despesa com pessoal prevista neste PL, pois não nos enquadrarmos nas vedações previstas no artigo 22 da LRF com base nos dados oficiais do Índice de Despesa Total com Pessoal apurados no período de (Setembro/2018 a Agosto/2019) que constam em anexo no "RELATÓRIO DA GESTÃO FISCAL - Demonstrativo da Despesa com Pessoal", uma vez que não foi projetado atingir o Limite de Alerta (48,6%).

O acompanhamento dos gastos com pessoal é realizado mensalmente após o fechamento total dos lançamentos das receitas (RCL) e despesas (pessoal) e ao identificar ou projetar que o limite prudencial será atingido, acionaremos o alerta para que medidas sejam providenciadas para garanti-lo em seu nível ideal e não incorreremos nas vedações que prevê o art. 22 da LRF e nas sanções previstas no art. 23 do mesmo diploma legal.

Em atendimento ao § 2º do art. 17 da LRF, a assunção da referida despesa não comprometerá as metas fiscais previstas na LDO e o equilíbrio das contas públicas, pois projetamos sequer atingir o limite de alerta 48,6%, ficando mais distantes do limite prudencial de 51,3% de gastos com pessoal.

Diante de todo exposto, conclui-se que o referido PL não traz impedimento legal por não haver risco de comprometer as metas fixadas para os resultados primário e nominal, atendendo assim, às exigências dos arts. 15, 16 e 17 da LRF.

Anderson Lopes Coelho Stoppa

Assessor Técnico de Planejamento e Execução Orçamentária

Na qualidade de Ordenador de Despesa, declaro para os devidos fins, especialmente os constantes da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF), da LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2019 e da LOA - Lei Orçamentária Anual de 2019, que os valores referente a este Projeto de Lei, conforme demonstrado tecnicamente acima, tem adequação orçamentária e financeira com a LOA, compatibilidade com a LDO e com o Plano Plurianual 2018-2021, conforme estabelece o art. 16, inciso II, da LRF e que atende também as disposições do art. 17 da LRF no que se refere a assunção de despesa de caráter continuado.

Mariana, 24 de Setembro de 2019.

Duarte Eustáquio Gonçalves Júnior

Prefeito Municipal

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário

MUNICÍPIO DE MARIANA - MG - PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE MARIANA
RELATÓRIO DA GESTÃO FISCAL
DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL
ORÇAMENTOS FISCAL E DA SEGURIDADE SOCIAL
SETEMBRO/2018 A AGOSTO/2019

R\$ 1,00

5F - ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

DESPESAS COM PESSOAL		DESPESAS EXECUTADAS (Últimos 12 Meses)	
DESPESAS COM PESSOAL		LIQUIDADAS	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS (b)
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)		152.575.252,98	596.885,43
Pessoal Ativo		141.626.681,65	596.885,43
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis		121.207.282,80	926,22
Obrigações Patronais		17.873.191,71	0,00
Benefícios Previdenciários		2.546.207,14	595.959,21
Pessoal Inativo e Pensionista		10.948.571,33	0,00
Aposentadorias, Reserva e Reformas		10.133.584,26	0,00
Pensões		814.987,07	0,00
Outros Benefícios Previdenciários		0,00	0,00
Outras desp. de pessoal decor. contratos terceir. ou contratação forma indireta (§ 1º do art. 18 da LRF)		0,00	0,00
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (§ 1º do art. 19 da LRF) (II)		11.074.067,09	0,00
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária		632.778,04	0,00
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração		0,00	0,00
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração		2.938.805,65	0,00
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados		7.502.483,40	0,00
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I-II)		141.501.185,89	596.885,43
APURAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL		VALOR	% SOBRE A RCL AJUSTADA
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)		364.603.532,25	-
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais(V) (§ 13, art. 166 da CF)		0,00	
= RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VI)		364.603.532,25	
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VII) = (III a + III b)		142.098.071,32	38,97
LIMITE MÁXIMO (VIII) (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)		196.885.907,42	54,00
LIMITE PRUDENCIAL (IX) = (0,95 x VIII) (parágrafo único do art. 22 da LRF)		187.041.612,05	51,30
LIMITE DE ALERTA (X) = (0,90 x VIII) (inciso II do §1º do art. 59 da LRF)		177.197.316,68	48,60

Valores referentes à movimentação financeira concedida ao RPPS relativos à contribuição patronal.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04/11/2019
Presidente
Secretário

Anderson Lopes de Jesus
Assessor Técnico de
Planejamento e Execução Orçamentária
Município de Mariana - MG

FONTE:



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
SEMAD- SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
Praça JK, s/nº - Centro CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Comunicação Interna	2826	Telefone: 3557-9061	email: administracao@mariana.mg.gov.br
Para:	Secretaria de Planejamento e Transparência- Órgamento		
Assunto:	Solicitação (faz)		

Prezado; com base na elaboração do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Guarda Municipal de Mariana pela Consultoria especializada Garcia e Macedo, solicito o estudo de Impacto Financeiro conforme Documentação já enviada, Repercussão Financeira do PCCV Guarda e Metodologia de Impacto Financeiro.

Na oportunidade, renovo protesto de estima e consideração.
Atenciosamente,

Arlinda Gonçalves Coelho
Secretaria de Administração

24/09/2019

Local de entrega:	Recebido em/...../2019
Assinatura:	Nome completo
	Carimbo:

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente -
Secretário

REPERCUSÃO FINANCEIRA DOS PLANOS DE CARGOS E CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE, DA GUARDA MUNICIPAL E DOS SERVIDORES GERAIS

O estudo em tela tem como base, as alterações propostas nos planos de cargos para embasar as projeções de impactos financeiros e orçamentários. Neste intuito, foi elaborada uma folha de pagamento teste, onde se apurou as variáveis provocadas pelas alterações na estrutura de cargos e carreira dos servidores lotados na administração direta do Poder Executivo de Mariana, abrigados pelos Planos de Cargos Carreira e Vencimento, Gera, da Guarda e dos Profissionais de Saúde.

Há que acrescentar que a "Folha Teste" teve como pressuposto único as alterações promovidas nos vencimentos básicos de todos os servidores – efetivos e contratados – considerando que os Planos de Cargos e Vencimento, limita os vencimentos básicos dos servidores contratados que exercem função pública, aos valores recebidos por servidores efetivos para a mesmas atribuições.

Outro aspecto é que as verbas comumente pagas – horas extras, biênio, insalubridade, adicional noturno, salário família, etc. – foram calculadas na folha teste, assim como também a criação da verba intitulada "Vantagem Pessoal" que em regra geral abrigou os "Abonos" instituídos por leis às várias classes de cargos.

Necessário destacar, que toda a estrutura de vencimentos básicos foi alterada a fim de propiciar uma análise mais assertiva dos reais impactos da folha de pagamento, uma vez que, nas particularidades dos eventos e verbas que compõem a remuneração dos servidores de que trata o estudo, apenas as verbas de "salário família", "insalubridade", "periculosidade" e "gratificação de zona rural" não tem base de cálculo no vencimento básico de cada servidor. Dessa forma, uma vez alterado o vencimento básico, se altera por consequência todos os demais eventos e verbas que compõem a remuneração.

Não menos importante, é o fato de que para garantir a fidedignidade das informações colhidas na Simulação da Folha de Pagamento, servidores efetivos que estão ocupando cargos em comissão, **permanecem com a nomenclatura do cargo que ora ocupam**, de forma a produzir uma avaliação mais assertiva dos valores projetados para o impacto financeiro possibilitando sua identificação, ressalvado que no estudo e para estes casos foram utilizados os vencimentos básicos dos cargos efetivos.

Nesse contexto, outro aspecto importante que merece destaque é que de forma diferente os beneficiários dos programas sociais, que são pagos junto com a folha de pagamento **não compuseram este estudo já que suas condições de prestação de serviços e remuneração permanecem inalteradas**.

Posto isso, o estudo detalhará as particularidades de cada plano de cargos, a fim de possibilitar melhor entendimento sobre a realidade das projeções que vale ressaltar

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



foram extraídas da base de dados da Folha de Pagamento e das normas contidas nos Planos de Cargos e Carreiras.

➤ **PLANO DE CARGOS E CARREIRA DA GUARDA MUNICIPAL.**

O PCCV da Guarda municipal prevê em benefícios as seguintes verbas:

- 1) Progressão Horizontal, no percentual de 2,0% (art. 46)
Terá impacto nos próximos 2 anos, como depende de variáveis compostas de requisitos, não é possível estimar o quantitativo de servidores que irão alcançar o benefício, assim melhor optar para calcular considerando **todos 107 servidores**. **A progressão salarial prevista no art. 30 e seguintes da Lei Complementar 003/2001, no percentual de 1% será extinta. Em substituição está sendo proposta a progressão horizontal no percentual de 2%. A repercussão financeira, portanto, é de apenas 1%, no valor estimado de R\$35.025,84, anualmente.**
- 2) Promoção Vertical, no percentual de 5,0% (art. 52).
Nas avaliações das pastas funcionais, elaboradas pela própria guarda municipal, estimou-se que 74 Guardas poderão serão enquadrados na 2ª Classe; 26 na 1ª Classe e 17 na Classe Especial. **Já contemplado no cálculo da simulação da folha de pagamento, conforme tabela abaixo.**
- 3) Adicional de periculosidade, no percentual de 15,0% (art. 58)
Não é pago e terá impacto em aproximadamente 98 cargos.
Na forma solicitada para as especificidades da verba de Adicional de Periculosidade, calculada no percentual de **15,0% sobre o Vencimento Básico da Carreira do Guarda Municipal, Nível I, Grau "A", GCM 2ª Classe - repercussão financeira anual de R\$456.095,55;**
- 4) Gratificação de Plantão, no percentual de 10,0% (art. 59)
Trata-se gratificação de natureza variável e condicional, assim como adicional noturno e horas extras, depende que o servidor preencha requisitos e situações especiais de demanda do serviço público em dado momento, assim estima-se que ao menos 35% dos efetivos receberão o benefício, estima-se a repercussão financeira **anual de R\$107.777,80.**
- 5) Auxílio uniforme, anual no percentual de 70,0% (art. 60)
Todos os 117 Guardas já recebem o benefício atualmente e **não há impacto**, pois trata-se de verba de natureza indenizatória.
- 6) Adicional de Responsabilidade no percentual de 5,0% (art. 61)



Dos 117 Guardas Municipais, segundo informações repassadas pela GCMM 17 servidores ocupantes de cargo de Guarda possuem CNH. 2 servidores da GCMM poderão ser Armeiros. Desta forma, necessário calcular a repercussão financeira de tais previsões. As demais hipóteses previstas no art. 61 são sazonais e variáveis. Desta forma, calcula-se que o Adicional de Responsabilidade **poderá produzir impacto anual de R\$28.439,69.**

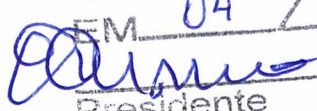
7) Adicional Por Tempo De Serviço, no percentual de 3,0% (art. 62)

Dos 117 Guardas Municipais, 115 já recebem 2% a título de adicional por tempo de serviço, ao passar o percentual para 3%, termos impacto de 1% a mais para os 117 Guardas, o que **poderá produzir o impacto anual será de R\$ 31.533,84.**

As demais verbas e benefícios estão previstas na tabela a seguir com a simulação da folha de pagamento.

FOLHA VIGENTE - CARGO GUARDA MUNICIPAL		
VERBA	QUNT.	VALOR
1 VENCIMENTOS	111	R\$ 230.587,60
7 LIC S/ VENCIMENTOS - TRANSF S/ ONUS - SEM PONT	2	R\$ 4.655,20
14 ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	53	R\$ 4.492,31
17 BIENIO	115	R\$ 9.962,13
20 QUINQUENIO	115	R\$ 6.749,76
22 HORAS EXTRAS 50%	71	R\$ 31.405,14
38 SALDO NEGATIVO	2	R\$ 41,07
75 FÉRIAS	11	R\$ 21.258,72
77 1/3 DAS FÉRIAS	11	R\$ 8.523,50
140 FÉRIAS ADIANTADAS	7	R\$ 24.110,03
151 AFASTADO POR AUXILIO DOENCA (ATE 15 DIAS)	13	R\$ 3.569,00
426 FUNCAO GRATIFICADA	21	R\$ 14.563,33
429 DIFERENCA CARGO COMISSAO	3	R\$ 5.977,20
854 GRATIFIC. DEMUTRAN 10% (JARI)	6	R\$ 5.063,40
914 AUXILIO ALIMENTACAO	109	R\$ 29.466,86
1235 REEMB DESC SEGURO VIDA	4	R\$ 7,84
1318 DIF NOMEACAO INTERINA	1	R\$ 1.652,40
1503 FUNÇÃO GRATIFICADA FÉRIAS	2	R\$ 664,22
2068 AUXILIO DOENCA IPREV	7	R\$ 12.258,68
TOTAL		R\$ 415.008,39

PROJEÇÕES COM O PCCV - GUARDA MUNICIPAL		
VERBA	QUNT.	VALOR
1 VENCIMENTOS	113	R\$ 262.759,64
7 LIC S/ VENCIMENTOS - TRANSF S/ ONUS - SEM PONTO	2	R\$ 4.655,20
14 ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	57	R\$ 4.816,50
17 BIENIO	115	R\$ 10.438,41
20 QUINQUENIO	115	R\$ 7.079,49
22 HORAS EXTRAS 50%	71	R\$ 32.859,74
38 SALDO NEGATIVO	1	R\$ 28,98
75 FÉRIAS	11	R\$ 21.258,72
77 1/3 DAS FÉRIAS	11	R\$ 8.523,50
141 FÉRIAS ADIANTADAS	7	R\$ 24.111,03
151 AFASTADO POR AUXILIO DOENCA (ATE 15 DIAS)	16	R\$ 4.549,71
EXTINTA	0	R\$ -
429 DIFERENCA CARGO COMISSAO	3	R\$ 5.622,24
854 GRATIFIC. DEMUTRAN 10% (JARI)	6	R\$ 5.063,40
914 AUXILIO ALIMENTACAO	108	R\$ 31.011,66
1235 REEMB DESC SEGURO VIDA	4	R\$ 7,84
1318 DIF NOMEACAO INTERINA	2	R\$ 3.447,64
EXTINTA	0	R\$ -
2068 AUXILIO DOENCA IPREV	7	R\$ 12.689,30
TOTAL		R\$ 438.923,00
IMPACTO ANUAL DE		R\$ 318.781,75

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
3  Presidente  Secretário



Considerando as variáveis apresentadas acima e uma margem de erro de 4,0% (+/-), as projeções apontam que o Plano de Cargos e Carreira da Guarda Municipal **poderá apresentar impacto financeiro anual nas contas públicas municipais, somadas todos os benefícios nele instituídos de R\$913.460,42**, na forma demonstrada na tabela a seguir.

PCCV - GUARDA MUNICIPAL			
VERBA	VALOR		EXERCÍCIO FINANCEIRO DE VIGÊNCIA
PROMOÇÃO E DEMAIS BENEFÍCIOS	R\$	318.781,75	2019 (*)
PROGRESSÃO	R\$	35.025,84	2021 (*)
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	R\$	456.095,55	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$	107.777,80	2019 (*)
ADICIONAL DE RESPONSABILIDADE	R\$	28.439,69	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$	31.533,84	2019 (*)
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2022	R\$	977.654,47	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2021	R\$	977.654,47	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2020	R\$	942.628,63	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2019	R\$	488.827,23	
(*) Considerando a possibilidade de vigência da Lei a partir da competência de agosto de 2019			

A Garcia e Macedo Advocacia com base nos dados acima, conclui que as perspectivas de repercussão financeira, serão negativas nas contas municipais, podendo apresentar variação de (+)R\$488.827,23 ainda em 2019, (+)R\$942.628,63 em 2020 e de (+)R\$ 977.654,47 em 2021 e 2022.

➤ PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS GERAL.

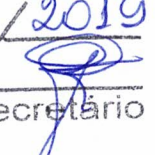
O PCCV Geral prevê em benefícios as seguintes verbas:

Necessário destacar, que o rol de benefícios a seguir foi calculado sobre vencimentos básicos dos servidores efetivos, que somam 921 do total de 1084, que compuseram a folha de pagamento simulada para teste.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



1) Alterações nos vencimentos básicos, após o estudo e elaboração da folha teste, ocorridos em julho e agosto.

Houve alterações nos vencimentos básicos das classes de cargos de: Secretaria Executiva, Geógrafo, Contador e Bibliotecário, a fim de equiparar-los a outros cargos de nível superior, **estas alterações produzirão impacto financeira de aproximadamente, R\$ 63.903,09.**

Outras alterações de quantitativos também foram feitas a fim de atender o Sistema de Inspeção Animal – SIM, das classes de Engenheiro Diversas Áreas, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Agropecuária, e Médico Veterinário, que irão alterar apenas o Quadro de Impacto Nominal ao final deste estudo, já que estão vagos.

2) Progressão Horizontal, no percentual de 2,0% (art. 47)

Terá impacto nos próximos 2 anos, como depende de variáveis compostas de requisitos, não é possível estimar o quantitativo de servidores que irão alcançar o benefício, assim melhor optar para calcular considerando **todos 921 servidores. A progressão salarial prevista no art. 30 e seguintes da Lei Complementar 003/2001, no percentual de 1% será extinta. Em substituição está sendo proposta a progressão horizontal no percentual de 2%. A repercussão financeira, portanto, é de apenas 1%, no valor estimado de R\$ 231.336,75, anualmente.**

3) Promoção Vertical, no percentual de 10,0% (art. 55).

A promoção prevista no PCCV tem interstício mínimo de 3 anos, ou seja, somente a partir de junho de 2022, haverá impacto. Naquela oportunidade a repercussão financeira, preenchido todos os requisitos legais, inclusive o de formação escolar e acadêmica, considerando que dos 1084 servidores 921 são efetivos e, portanto, abrigados pelo PCCV Geral, poderá **apresentar impacto de R\$2.313.367,51.**

4) Gratificação de Plantão, no percentual de 10,0% (art. 61)

Trata-se gratificação de natureza variável e condicional, assim como adicional noturno e horas extras, depende que o servidor preencha requisitos e situações especiais de demanda do serviço público, em dado momento, para que ocorra sua efetiva obrigação de pagamento.

Assim estima-se estes plantões poderão recair sobre parcela dos cargos efetivos desde de Agentes de Segurança, Agentes de Fiscalização, Oficial de Serviços, Motoristas, Operador de Maquinas, Gari, dentre outros. Dessa forma, não é possível precisar ou projetar o número de servidores que trabalharão nestas condições. Razoável então, seria usar como parâmetro o adicional noturno como base de cálculo, já que quem trabalha de plantão, tem propensão logica de trabalhar em dias e horários alternados alcançados pelo adicional noturno, como por exemplo os casos do Agentes de Segurança. Dessa forma, na folha de pagamento vigente 128 servidores trabalharam em horário noturno, considerando

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



que todos fossem exercer suas atividades em regime de plantão, **poderia produzir impacto anual de R\$ 182.311,74.**

5) Adicional Por Tempo De Serviço, no percentual de 3,0% (art. 64)

Dos 1084 servidores efetivos, 921 já recebem 2%, ao passar o percentual do Adicional para 3%, temos impacto de 1% a mais para os 921 servidores, o que **poderá produzir o impacto anual será de R\$ 169.540,54.**

6) A Gratificação de Zona Rural, no percentual de 10% (art. 63)

Há que destacar que para esse evento, diferentemente dos profissionais de saúde, que tem lotação em unidades localizadas na zona rural, os servidores abrigados pelo PCCV Geral, tem em quase sua totalidade lotação na sede do município, no entanto, servidores das classes de Auditor Fiscal, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Engenheiro, Agente de Fiscalização, Técnico em Agropecuária, Técnico de Meio Ambiente, Operador de Maquinas, Oficial de Serviços por exemplo, poderão em algum momento, ou melhor, em determinado dia exercer suas atividades na zona rural, dependendo da necessidade do serviço. Sendo assim, receberia a gratificação apenas nos dias em que se deslocar.

Dessa Forma, a variável da sazonalidade não permite possibilidade razoável de quantificar com o mínimo de precisão ou de lógica matemática quantos irão ou não receber essa gratificação.

- 7) Todos os demais benefícios, horas extras, insalubridade, biênio, salario familia, adicional noturno dentre outros, previstos no PCCV ou no Estatuto, inclusive os Abonos, que foram incorporados, são objeto de cálculos na "Folha de Pagamento Teste, demonstrada a baixo (RESUMO GERAL DE VERBAS e REMUNERAÇÃO POR CARGO, comparado) que **poderão produzir impacto negativo anual de (-) R\$. 331.244,77.**

Necessário lembrar que para as projeções dos impactos financeiros nas contas públicas traduzirem um número mais próximo da realidade, observado o que dispõe o art. 86, do PCCV Geral, foi necessário calcular, inclusive a nova remuneração dos servidores contratados, razão pela qual nas tabelas a baixo consta estes servidores.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM

04 / 11 / 2019



GARCIA & MACEDO
ADVOCACIA

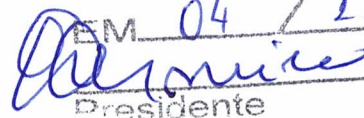
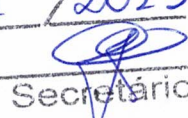
Rua Rubi, 619 - Prado - Belo Horizonte/MG
CEP: 30411-195 - Tel.: (31) 3292-0356
www.garciaemacedo.com.br

FOLHA VIGENTE			
CÓD.	VERBA	QUA.	VALOR
1	VENCIMENTOS	978	R\$ 1.187.229,16
3	LICENÇA/AUXÍLIO MATERNIDADE	6	R\$ 9.510,85
4	DIAS AFASTADO POR DOENÇA	5	R\$ 7.461,06
7	LIC S/ VENCIMENTOS - TRANSF S/ ONUS - SEM PONTO	21	R\$ 34.932,35
9	LICENÇA AMAMENTAÇÃO	7	R\$ 7.541,14
14	ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	119	R\$ 11.379,84
17	BIÊNIO	776	R\$ 40.574,27
20	QUINQUÊNIO	632	R\$ 28.670,11
22	HORAS EXTRAS 50%	34	R\$ 13.400,53
38	SALDO NEGATIVO	20	R\$ 8.859,32
75	FÉRIAS	50	R\$ 53.795,93
76	ABONO PECUNIÁRIO	5	R\$ 2.326,89
77	1/3 DAS FÉRIAS	50	R\$ 22.266,47
78	1/3 DO ABONO PECUNIÁRIO	5	R\$ 996,69
82	VANTAGENS FÉRIAS	5	R\$ 344,30
83	MÉDIA HORAS ABONO PECUNIÁRIO	2	R\$ 189,34
85	VANTAGENS ABONO PECUNIÁRIO	5	R\$ 323,82
126	SALÁRIO FAMÍLIA INSS	56	R\$ 2.780,96
140	FÉRIAS ADIANTADAS	49	R\$ 64.795,42
151	AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA (ATE 15 DIAS)	97	R\$ 13.163,53
195	MÉDIA AUXÍLIO MATERNIDADE	1	R\$ 907,58
426	FUNÇÃO GRATIFICADA	48	R\$ 30.772,34
429	DIFERENÇA CARGO COMISSÃO	10	R\$ 23.874,08
541	PROVISÕES	43	R\$ 10.569,76
560	ADIC. INSALUBRIDADE	168	R\$ 40.789,86
608	REEMBOLSO FALTAS INDEVIDA	2	R\$ 290,50
659	REEMB DESC IND DESC S REM	2	R\$ 290,50
711	DIF SALARIAL SAMU	2	R\$ 161,18
761	DIF CARGO COMISSÃO FÉRIAS	3	R\$ 2.378,03
914	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	960	R\$ 293.782,88
918	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO MES ANT	2	R\$ 115,00
1078	ABONO PERMANÊNCIA	4	R\$ 1.108,37
1235	REEMB DESC SEGURO VIDA	2	R\$ 15,81
1341	VANTAGENS FÉRIAS (S/ INC. RPPS)	1	R\$ 76,32
1384	FUNÇÃO GRATIFICADA ABONO PEC	1	R\$ 150,00
1503	FUNÇÃO GRATIFICADA FÉRIAS	4	R\$ 1.416,67
1504	DIFERENÇA SAL MÍNIMO LC 05/2001 Art. 41	528	R\$ 8.764,26
1522	ABONO LEI 2707/2013 ART 4º	86	R\$ 12.430,33
1523	ABONO LEI 2707/2013 ART 9º (MOTORISTA)	42	R\$ 6.832,45
1581	ABONO SALARIAL LC 137/2014 NÃO INC.	18	R\$ 15.749,10
1582	ABONO SALARIAL LC 137/2014 NI FÉRIAS	1	R\$ 874,95
1634	MÉDIA ADICIONAL NOTURNO FÉRIAS	13	R\$ 621,13
1635	MÉDIA HORAS EXTRAS 50% FÉRIAS	10	R\$ 1.195,33
1745	FUNÇÃO GRATIFICADA (INC RPPS)	1	R\$ 1.020,00
1845	DIFERENÇA CARGO COMISSÃO (INC RPPS)	1	R\$ 2.332,31
2060	SALÁRIO FAMÍLIA IPREV	154	R\$ 7.325,01
2068	AUXÍLIO DOENÇA IPREV	41	R\$ 34.223,02
2076	DIF GRATIFICAÇÃO FÉRIAS	1	R\$ 866,66
TOTAL			R\$ 2.009.475,41

PCCV GERAL			
CÓD.	VERBA	QUA.	VALOR
1	VENCIMENTOS	1001	R\$ 1.271.872,02
3	LICENÇA/AUXÍLIO MATERNIDADE	6	R\$ 10.737,78
4	DIAS AFASTADO POR DOENÇA	5	R\$ 7.801,80
7	LIC S/ VENCIMENTOS - TRANSF S/ ONUS - SEM PONTO	16	R\$ 27.375,38
9	LICENÇA AMAMENTAÇÃO	7	R\$ 8.359,75
14	ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	127	R\$ 11.541,28
17	BIÊNIO	781	R\$ 41.880,70
20	QUINQUÊNIO	633	R\$ 29.411,22
22	HORAS EXTRAS 50%	40	R\$ 15.844,94
38	SALDO NEGATIVO	13	R\$ 7.758,87
75	FÉRIAS	8	R\$ 6.982,28
76	ABONO PECUNIÁRIO	4	R\$ 1.777,66
77	1/3 DAS FÉRIAS	8	R\$ 2.637,89
78	1/3 DO ABONO PECUNIÁRIO	4	R\$ 725,20
82	VANTAGENS FÉRIAS	7	R\$ 398,09
83	MÉDIA HORAS ABONO PECUNIÁRIO	1	R\$ 37,13
85	VANTAGENS ABONO PECUNIÁRIO	4	R\$ 210,79
126	SALÁRIO FAMÍLIA INSS	56	R\$ 2.780,96
140	FÉRIAS ADIANTADAS	29	R\$ 36.299,56
151	AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA (ATE 15 DIAS)	124	R\$ 16.934,26
195	MÉDIA AUXÍLIO MATERNIDADE	1	R\$ 907,58
426	FUNÇÃO GRATIFICADA	50	R\$ 34.045,67
429	DIFERENÇA CARGO COMISSÃO	10	R\$ 22.783,32
541	PROVISÕES	9	R\$ 1.673,79
560	ADIC. INSALUBRIDADE	168	R\$ 40.719,90
608	REEMBOLSO FALTAS INDEVIDA	2	R\$ 290,50
659	REEMB DESC IND DESC S REM	3	R\$ 400,35
711	DIF SALARIAL SAMU	2	R\$ 161,18
		0	R\$ -
914	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	978	R\$ 301.137,09
918	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO MES ANT	3	R\$ 117,00
		0	R\$ -
1235	REEMB DESC SEGURO VIDA	2	R\$ 15,81
		0	R\$ -
1384	FUNÇÃO GRATIFICADA ABONO PEC	1	R\$ 150,00
		0	R\$ -
1504	DIFERENÇA SAL MÍNIMO LC 05/2001 Art. 41	528	R\$ 8.580,28
		0	R\$ -
1523	ABONO LEI 2707/2013 ART 9º (MOTORISTA)	42	R\$ 6.332,64
		0	R\$ -
1634	MÉDIA ADICIONAL NOTURNO FÉRIAS	1	R\$ 110,31
1635	MÉDIA HORAS EXTRAS 50% FÉRIAS	1	R\$ 7,39
1745	FUNÇÃO GRATIFICADA (INC RPPS)	1	R\$ 1.020,00
1845	DIFERENÇA CARGO COMISSÃO (INC RPPS)	1	R\$ 1.786,93
2060	SALÁRIO FAMÍLIA IPREV	154	R\$ 7.325,01
2068	AUXÍLIO DOENÇA IPREV	41	R\$ 34.387,79
2076	DIF GRATIFICAÇÃO FÉRIAS	2	R\$ 977,78
3000	VANTAGEM PESSOAL SIMULAÇÃO (534,20)	11	R\$ 5.876,20
3006	VANTAGEM PESSOAL SIMULAÇÃO (141,35)	49	R\$ 6.803,65
3007	VANTAGEM PESSOAL SIMULAÇÃO (232,76)	15	R\$ 3.421,57
3007	VANTAGEM PESSOAL SIMULAÇÃO (232,76)	15	R\$ 3.421,57
TOTAL			R\$ 1.984.625,84
IMPACTO ANUAL NEGATIVO DE			-R\$ 331.244,77

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

 Presidente
 Secretário



FOLHA VIGENTE			PROJEÇÕES COM O PCCV - GERAL		
CODIG O	CARGO	QUANTIDADE DE SERVIDOR	TOTAL DE PROVENTOS	CARGO	TOTAL DE PROVENTOS
10001	ADVOGADO	1	R\$ 3.059,26	ADVOGADO	R\$ 3.059,26
4256	AGENTE DE COMPRAS DE PRODUTO PARA A ASSISTÊNCIA S	1	R\$ 1.768,08	AGENTE DE COMPRAS DE PRODUTO PARA A ASSISTÊNCIA SOCIAL	R\$ 1.768,08
4214	AGENTE DE CONTROLE INTERNO	1	R\$ 2.025,64	AGENTE DE CONTROLE INTERNO	R\$ 2.025,64
4215	AGENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO	3	R\$ 9.091,54	AGENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO	R\$ 9.091,54
10005	AGENTE DISTRITAL	29	R\$ 36.448,45	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 36.448,45
4263	AGENTE TRIBUTÁRIO	2	R\$ 12.073,31	AGENTE TRIBUTÁRIO	R\$ 12.073,31
10006	AJUDANTE DE MÁQUINAS	3	R\$ 4.539,27	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 4.539,27
10007	AJUDANTE DE MECÂNICA	1	R\$ 1.766,46	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 1.766,46
10008	AJUDANTE SERVIÇOS GERAIS	26	R\$ 37.446,49	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 37.446,49
10009	ALMOXARIFE	3	R\$ 9.896,34	TRANSFORMADO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 9.896,34
4253	ANALISTA DE PCCV E BENEFÍCIOS	1	R\$ 4.225,96	ANALISTA DE PCCV E BENEFÍCIOS	R\$ 4.225,96
4250	ANALISTA DE PESSOAL	2	R\$ 5.444,32	ANALISTA DE PESSOAL	R\$ 5.444,32
4252	ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	1	R\$ 3.424,58	ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	R\$ 3.424,58
4259	ANALISTA DE REGULAÇÃO FUNDIÁRIA	1	R\$ 5.088,95	ANALISTA DE REGULAÇÃO FUNDIÁRIA	R\$ 5.088,95
10011	ARMADOR	2	R\$ 4.054,16	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 4.054,16
4317	Assessor - III	1	R\$ 2.136,69	ASSESSOR - III	R\$ 2.136,69
10014	ASSISTENTE SOCIAL	22	R\$ 88.287,89	ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 88.287,89
10015	ATENDENTE	16	R\$ 30.071,71	ATENDENTE	R\$ 30.071,71
10017	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	56	R\$ 124.047,46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 124.047,46
44003	AUXILIAR DE SERVIÇOS	1	R\$ 1.067,56	AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 1.067,56
44002	AUXILIAR SERVIÇO SAUDE	4	R\$ 7.004,72	TRANSFORMADO EM ATENDENTE	R\$ 7.004,72
10023	BOMBEIRO	17	R\$ 32.082,68	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 32.082,68
10028	BORRACHEIRO	1	R\$ 2.351,18	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 2.351,18
10029	CADISTA	2	R\$ 5.152,18	CADISTA	R\$ 5.152,18
10029	CARPINTEIRO	6	R\$ 10.574,36	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 10.574,36
3389	Chefe de Departamento de Licenciamento de Obras e Serv	1	R\$ 3.195,77	Chefe de Departamento de Licenciamento de Obras e Serv	R\$ 3.195,77
44003	Chefe de Departamento da Dívida Ativa	1	R\$ 3.238,17	Chefe de Departamento da Dívida Ativa	R\$ 3.238,17
44003	CHEFE DE SERVIÇOS MORTUÁRIOS	1	R\$ 2.724,28	CHEFE DE SERVIÇOS MORTUÁRIOS	R\$ 2.724,28
44003	Controlador Geral	1	R\$ 9.368,68	Controlador Geral	R\$ 9.368,68
10032	COORDENADOR DE CREA S	1	R\$ 1.273,53	COORDENADOR DE CREA S	R\$ 1.273,53
10032	COORDENADOR DE CREA S	4	R\$ 16.979,91	TRANSFORMADO EM COORDENADOR DO CRAS/CREAS	R\$ 16.979,91
10032	COORDENADOR DE CREA S	1	R\$ 4.189,48	COORDENADOR DE CREA S	R\$ 4.189,48
10032	Coordenador de Serviços de Licitação	1	R\$ 4.107,22	Coordenador de Serviços de Vias Públicas	R\$ 4.107,22
10032	Coordenador de Serviços de Vias Públicas	1	R\$ 4.012,95	Coordenador Geral de Compras	R\$ 4.012,95
10032	Coordenador Geral de Compras	1	R\$ 4.126,29	Coordenador Geral de Pessoal	R\$ 4.126,29
10032	Coordenador Geral de Pessoal	1	R\$ 4.189,48	Coordenadora dos Serviços da Contadoria Geral	R\$ 4.189,48
10032	Coordenadora dos Serviços da Contadoria Geral	3	R\$ 6.385,06	COVEIRO	R\$ 6.385,06
10032	COVEIRO	14	R\$ 19.141,25	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	R\$ 19.141,25
10032	COZINHEIRO(A)	2	R\$ 8.461,84	ECONOMISTA DOMESTICO	R\$ 8.461,84
10032	ECONOMISTA DOMESTICO	15	R\$ 29.696,25	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 29.696,25
10036	ELETRICISTA	1	R\$ 2.281,46	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	R\$ 2.281,46
10037	ELETRICISTA DE AUTOS	1	R\$ 2.328,97	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	R\$ 2.328,97
4270	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	2	R\$ 6.303,23	ENCARREGADO DE ÁREA I	R\$ 6.303,23
4274	ENCARREGADO DE ÁREA I	4	R\$ 10.133,92	ENCARREGADO DE ÁREA II	R\$ 10.133,92
4275	ENCARREGADO DE ÁREA II	1	R\$ 3.039,05	ENCARREGADO DE FISCALIZAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇO	R\$ 3.039,05
4266	ENCARREGADO DE FISCALIZAÇÃO DE PRESTADORES DE S	1	R\$ 3.424,58	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE BENS PÚBLICOS	R\$ 3.424,58
4272	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE BENS PÚBLICOS	1	R\$ 3.556,18	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE VIAS URBANAS	R\$ 3.556,18
4271	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE VIAS URBANAS	2	R\$ 7.659,78	Encarregado de Obras de Manutenção	R\$ 7.659,78
4434	Encarregado de Obras de Manutenção				

04/11/2019
Presidente
Secretário



Rua Rubi, 619 - Prado - Belo Horizonte/MG
CEP: 30411-195 - Tel.: (31) 3292-0356
www.garciaemacedo.com.br

FOLHA VIGENTE			PROJEÇÕES COM O PCCV - GERAL			
CODIG O	CARGO	QUANTIDADE DE SERVIDOR	TOTAL DE PROVENTOS	CARGO	QUANTIDADE DE SERVIDOR	TOTAL DE PROVENTOS
4265	ENCARREGADO DE TURMA	8	R\$ 16.903,29	ENCARREGADO DE TURMA	8	R\$ 17.418,07
4266	ENCARREGADO DO ATERRIO SANITÁRIO	1	R\$ 2.216,46	ENCARREGADO DO ATERRIO SANITÁRIO	1	R\$ 2.216,46
10040	ENGENHEIRO - DIVERSAS ÁREAS	4	R\$ 22.015,57	TRANSFORMADO EM ENGENHEIRO	5	R\$ 27.970,16
10042	FISCAL DE MEIO AMBIENTE	3	R\$ 6.738,83	TRANSFORMADO EM AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	12	R\$ 22.975,70
10043	FISCAL DE OBRAS	2	R\$ 3.186,16	TRANSFORMADO EM AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	0	R\$ -
10044	FISCAL DE POSTURAS	6	R\$ 11.164,98	TRANSFORMADO EM AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	0	R\$ -
10045	FISCAL DE TRIBUTOS	1	R\$ 1.885,73	TRANSFORMADO EM AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	0	R\$ -
10049	GARI	111	R\$ 146.883,80	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	0	R\$ -
4240	GERENTE DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE DE FROTA TERCE	1	R\$ 2.126,96	GERENTE DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE DE FROTA TERCEIRIZAL	1	R\$ 2.728,96
4244	GERENTE DE PRESTAÇÃO DE CONTAS	1	R\$ 2.116,57	GERENTE DE PRESTAÇÃO DE CONTAS	1	R\$ 2.116,57
4276	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE BÁSICA	1	R\$ 5.952,56	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE BÁSICA	1	R\$ 4.770,18
4279	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE III	1	R\$ 3.103,48	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE III	1	R\$ 3.103,48
4280	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE IV	1	R\$ 3.383,48	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE IV	1	R\$ 3.563,08
4237	GERENTE DE VIGILÂNCIA	1	R\$ 2.378,40	GERENTE DE VIGILÂNCIA	1	R\$ 2.378,40
4290	GERENTE DO FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE	1	R\$ 8.615,20	GERENTE DO FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE	1	R\$ 8.615,20
2063	GERENTE GERAL DE ALMOXARIFADOS	1	R\$ 3.210,15	GERENTE GERAL DE ALMOXARIFADOS	1	R\$ 3.587,30
10053	INSPECTOR DE ALUNOS(REALITACAO FUNCIONAL)	4	R\$ 5.539,44	INSPECTOR DE ALUNOS(REALITACAO FUNCIONAL)	4	R\$ 5.539,44
10056	LUBRIFICADOR	1	R\$ 2.997,15	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -
10057	MARGINEIRO	1	R\$ 2.351,18	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -
10058	MEC MÃQ PESADAS	3	R\$ 9.618,54	MECÂNICO	10	R\$ 32.006,94
10059	MECÂNICO CAMINHÕES	1	R\$ 3.206,18	TRANSFORMADO EM MECÂNICO	0	R\$ -
10058	MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS	3	R\$ 9.071,58	TRANSFORMADO EM MECÂNICO	0	R\$ -
10059	MECÂNICO DE MÁQUINAS	2	R\$ 10.517,09	TRANSFORMADO EM MECÂNICO	0	R\$ -
4293	MEMBRO DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO E APO	3	R\$ 6.519,81	MEMBRO DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO E APOIO A C	55	R\$ 7.626,93
10065	MOTORISTA	55	R\$ 137.172,44	MOTORISTA	90	R\$ 161.912,70
4291	OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -	OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -
10070	OPERADOR DE MÁQ IV (PATROL)	2	R\$ 5.960,93	TRANSFORMADO EM OPERADOR DE MÁQUINAS	5	R\$ 15.861,79
10071	OPERADOR DE MÁQUINA	3	R\$ 9.553,62	OPERADOR DE MÁQUINAS	0	R\$ -
10072	OPERADOR DE MÁQUINA	1	R\$ 1.063,09	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -
10069	OPERADOR DE SERVIÇOS DE DIST DE AGUA	1	R\$ 5.954,59	TRANSFORMADO EM ENGENHEIRO	0	R\$ -
10073	ORÇAMENTISTA DE OBRA	30	R\$ 57.151,53	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	0	R\$ -
10078	PEDREIRO	12	R\$ 21.972,48	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	1	R\$ 5.256,40
10079	PINTOR	2	R\$ 4.818,21	RESPONSÁVEL TÉCNICO DE PROGRAMAS FEDERAIS E ESTADUA	2	R\$ 5.858,41
4232	RESPONSÁVEL TÉCNICO DE PROGRAMAS FEDERAIS E EST	1	R\$ 5.858,41	RESPONSÁVEL TÉCNICO DE PROGRAMAS FEDERAIS E ESTADUA	1	R\$ 2.140,98
10081	SECRETARIA EXECUTIVA	2	R\$ 2.183,27	SECRETARIA EXECUTIVA	1	R\$ 4.632,95
10082	SECRETÁRIO DE ESCOLA	150	R\$ 218.882,53	SECRETÁRIO DE ESCOLA	1	R\$ 4.739,65
10083	SERVENTE DE OBRAS	33	R\$ 49.201,32	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	1	R\$ 4.087,08
10084	SERVENTE DE SAÚDE	174	R\$ 232.071,72	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	1	R\$ 3.279,28
10085	SERVENTE ESCOLAR	2	R\$ 4.659,95	TRANSFORMADO AUXILIAR DE SERVIÇOS	1	R\$ 3.378,23
10086	SOLIDADOR	1	R\$ 4.632,95	TRANSFORMADO EM OFICIAL DE SERVIÇOS	1	R\$ 3.844,58
10087	SUBPROCURADOR I NEGOCIOS JURIDICOS	1	R\$ 4.739,65	SUBPROCURADOR I NEGOCIOS JURIDICOS	4	R\$ 12.208,76
4265	Subsecretario de Saneamento Básico	1	R\$ 4.739,65	Subsecretario de Saneamento Básico	6	R\$ 15.822,10
4278	SUPERVISOR DE CONTROLE DE PROCESSOS E PRAZOS DA PROC	1	R\$ 4.087,08	SUPERVISOR DE CONTROLE INTERNO	14	R\$ 39.400,23
4278	SUPERVISOR DE CONTROLE INTERNO	1	R\$ 3.279,28	SUPERVISOR DE CONTROLE INTERNO	1	R\$ 3.279,28
4283	SUPERVISOR DE CONTROLE INTERNO	1	R\$ 3.378,23	Supervisor de Servicos de Relacoes Institucionais	1	R\$ 3.782,23
4283	Supervisor de Servicos de Relacoes Institucionais	1	R\$ 3.378,23	Supervisor de Servicos de Relacoes Institucionais	1	R\$ 3.844,58
4288	SUPERVISOR DO ARQUIVO GERAL	1	R\$ 3.378,23	SUPERVISOR DO ARQUIVO GERAL	1	R\$ 3.378,23
4288	SUPERVISOR DO CERIMONIAL	1	R\$ 12.926,80	SUPERVISOR DO CERIMONIAL	4	R\$ 12.208,76
4288	SUPERVISOR DO CERIMONIAL	1	R\$ 15.822,10	TÉCNICO AGROPECUÁRIA	4	R\$ 15.822,10
10087	TÉCNICO AGROPECUÁRIA	6	R\$ 15.822,10	TÉCNICO AGROPECUÁRIA	6	R\$ 15.822,10
10087	TÉCNICO CONTABILIDADE	14	R\$ 43.024,49	TÉCNICO CONTABILIDADE	14	R\$ 39.400,23
10087	TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	1	R\$ 2.661,65	TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	1	R\$ 2.661,65
10087	TÉCNICO MEIO AMBIENTE	1	R\$ 2.754,75	TÉCNICO MEIO AMBIENTE	1	R\$ 2.754,75
10087	TÉCNICO SEGURANÇA TRABALHO	1	R\$ 2.754,75	TÉCNICO SEGURANÇA TRABALHO	1	R\$ 2.754,75
10087	TÉCNICO TELEINFORMÁTICA	1	R\$ 18.063,71	TÉCNICO TELEINFORMÁTICA	10	R\$ 19.206,64
10094	TÉCNICO TELEINFORMÁTICA	9	R\$ 2.051,09	TELEFONISTA	0	R\$ -
10095	TELEFONISTA I	1	R\$ 2.051,09	TELEFONISTA	0	R\$ -
2039	TELEFONISTA III	1	R\$ 227.373,56	TRANSFORMADO EM TELEFONISTA	146	R\$ 213.123,46
10097	VIGIA (ANTIGO VIGILANTE)	1	R\$ 227.373,56	TRANSFORMADO EM AGENTE DE SEGURANÇA	1084	R\$ 1.984.625,84
TOTAL			R\$ 2.010.542,97	TOTAL		

Presidente

Secretário



PCCV - GERAL			
VERBA	VALOR		EXERCÍCIO FINANCEIRO DE VIGÊNCIA
ALTERAÇÕES DE VENCIMENTOS BÁSICOS	R\$	63.903,09	2019(*)
PROMOÇÃO (*)	R\$	2.313.367,51	2022(*)
PROGRESSÃO	R\$	231.336,75	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$	182.311,74	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$	169.540,54	2019 (*)
REENQUADRAMENTO	-R\$	331.244,77	2019 (*)
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2022	R\$	2.629.214,86	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2021	R\$	315.847,35	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2020	R\$	315.847,35	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2019	R\$	157.923,68	
(*) Considerando a possibilidade de vigência da Lei a partir da competência de agosto de 2019			

A Garcia e Macedo Advocacia com base nos dados acima, conclui que as perspectivas de repercussão financeira, serão negativas nas contas municipais, podendo apresentar variação de (+)R\$157.923,68, ainda em 2019, (+)R\$315.847,35 em 2020 e 2021 de (+)R\$2.629.214,86 em 2022.

➤ PLANO DE CARGOS E CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE.

O PCCV dos Profissionais da Saúde prevê em benefícios as seguintes verbas:

Necessário destacar, que o rol de benefícios a seguir foi calculado sobre vencimentos básicos dos servidores efetivos, que somam 297 do total de 506, que compuseram a folha de pagamento simulada para teste.

1) Progressão Horizontal, no percentual de 2,0% (art. 25)

Terá impacto nos próximos 2 anos, como de depende de variáveis compostas de requisitos, não é possível estimar o quantitativo de servidores que irão alcançar o benefício, assim melhor optar para calcular considerando os 297 servidores efetivos. A progressão salarial prevista no art. 30 e seguintes da Lei

04 / 11 / 2019
EM
Presidente
Secretário



Complementar 003/2001, no percentual de 1% será extinta. Em substituição está sendo proposta a progressão horizontal no percentual de 2%. A repercussão financeira, portanto, é de apenas 1%, no valor estimado de impacto anual de R\$ 139.044,29.

2) Promoção Vertical, no percentual de 10,0% (art. 30).

A promoção prevista no PCCV tem interstício mínimo de 3 anos, ou seja, somente a partir de junho de 2022, haverá impacto. Naquela oportunidade a repercussão financeira, preenchido todos os requisitos legais, inclusive o de formação escolar e acadêmica, considerando os 297 servidores efetivos e, portanto, abrigados pelo PCCV Geral, poderá **apresentar impacto de R\$1.390.442,70.**

3) Gratificação de Plantão, no percentual de 10,0% (art. 39)

Trata-se gratificação de natureza variável e condicional, assim como adicional noturno e horas extras, depende que o servidor preencha requisitos e situações especiais de demanda do serviço público em dado momento para que ocorra a efetiva obrigação de pagamento, assim estima-se estes plantões poderão recair sobre parcela dos cargos dos efetivos que atuam principalmente: no Pronto Atendimento, Transporte Sanitário, Laboratório e Farmácia, segundo informações da Secretaria Municipal de Saúde. Somados os profissionais de saúde que atuam nestas unidades hoje há algo em torno de 142 servidores efetivos e contratados trabalhado em regime de plantão. Considerando esse número, **poderia produzir impacto anual de R\$ 645.572,40.**

4) Gratificação de responsabilidade técnica e o adicional de insalubridade (incisos IV e V do art. 38)

Já previstos na Lei Complementar 177/2018, e já estão contempladas na folha pagamento simulada para o teste demonstrada abaixo.

5) Gratificação para servidor em regime especial (art. 40).

Há que destacar que para esse evento deverá ser considerada as possibilidades de sua efetivação, disposta nos incisos I, II e III do art. 20, sendo que nos casos de vacância e substituição não há que se calcular impacto pois um sai outro entra com mesmo vencimento básico. Outro aspecto, é necessidade do serviço que pode ou não ocorrer, dependendo, por exemplo, de evento epidemiológicos, assim a variável em razão da sazonalidade não permite possibilidade razoável de quantificar com o mínimo de precisão ou de lógica matemática quantos irão ou não entrar em regime especial.

6) Gratificação pelo Exercício em Zona Rural 10%, (art. 41)

Segundo dados da Secretaria Municipal de Saúde, hoje há 47 profissionais de saúde que se deslocam para prestação de serviços de saúde em área rural, especificamente, Aguas Claras, Cachoeira do Brumado, Furquim, Monsenhor

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
11 EM 04 / 11 / 2019
Presidente _____ Secretário _____



Horta, Santa Rita e Vargem do Pombal, que poderia fazer jus à gratificação, e esse fato, **poderia produzir impacto anual de R\$62.651,00.**

7) Adicional Por Tempo De Serviço, no percentual de 3,0% (art. 42)

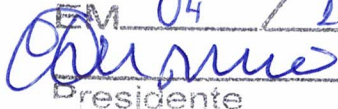
Dos 297 servidores, 169 já recebem 2%, ao passar o percentual do Adicional para 3%, temos impacto de 1% a mais para os todos os 297 servidores já que nos próximos 2 anos todos farão jus ao benefício, o que **poderá produzir o impacto anual será de R\$ 126.998,24.**

8) Todos os demais benefícios, horas extras, insalubridade, biênio, salário família e adicional noturno dentre outros, previstos no PCCV ou no Estatuto, inclusive os Abonos, que foram incorporados, foram calculados na "Folha de Pagamento Teste, demonstrada a baixo (RESUMO GERAL DE VERBAS e REMUNERAÇÃO POR CARGO, comparado) que **poderão produzir impacto anual negativo de (-) R\$. 7.717.940,70.**

Necessário lembrar que para as projeções dos impactos financeiros nas contas públicas traduzirem um número mais próximo da realidade, observado o que dispõe o art. 86, foi necessário calcular, inclusive a nova remuneração dos funcionários contratados, razão pela qual nas tabelas a baixo consta estes servidores

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário

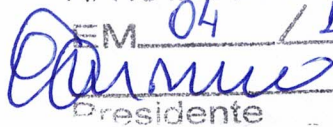


Folha por Cargo

FOLHA VIGENTE			
COD. CARGO	CARGO	QUANTIDADE DE SERVIÇO	TOTAL DE PROVENTOS
10002	AG INVESTIGAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA	2	R\$ 2.922,12
10003	AGENTE COMUNITÁRIO SAÚDE PSF	86	R\$ 124.719,38
10004	AGENTE DE ENDEMIAS	36	R\$ 55.591,87
4291	ANALISTA DE GESTÃO DE SAÚDE	1	R\$ 6.605,90
10013	ASSISTENTE ODONTOLÓGICO	20	R\$ 39.376,29
10016	ATENDENTE DE FARMÁCIA	5	R\$ 8.374,00
10018	Auxiliar de Enfermagem PSF	1	R\$ 1.981,13
10019	AUXILIAR LABORATÓRIO	5	R\$ 9.687,51
10023	BIOLOGO	1	R\$ 4.282,89
10024	BIOQUÍMICO	4	R\$ 19.606,87
10030	CIRURGIÃO DENTISTA	21	R\$ 120.576,81
4274	ENCARREGADO DE ÁREA I	1	R\$ 2.004,97
4275	ENCARREGADO DE ÁREA II	1	R\$ 2.050,26
10038	ENFERMEIRO	26	R\$ 197.107,60
10041	FARMACÊUTICO	5	R\$ 20.582,63
10046	FISCAL SANITÁRIO	2	R\$ 4.789,88
10047	FISIOTERAPEUTA	19	R\$ 88.784,22
10048	FONOAUDIÓLOGO	5	R\$ 22.526,33
4435	Gerente de Controle de Convenios e Captação de Recursos	1	R\$ 2.749,28
4289	GERENTE DE FISCALIZACAO DE ZONOSSES	1	R\$ 2.297,47
4276	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE BÁSICA	2	R\$ 16.093,83
4279	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE III	2	R\$ 6.816,08
4280	GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE IV	1	R\$ 4.204,08
4436	Gerente Responsavel Tecnico da Vigilancia Sanitana	1	R\$ 8.057,27
2058	MEDICO DE ATENCAO PRIMARIA I	3	R\$ 46.056,54
2059	MEDICO DE ATENCAO PRIMARIA II	7	R\$ 125.673,98
10060	MÉDICO PSF	15	R\$ 231.844,71
10061	MÉDICO VETERINÁRIO	3	R\$ 16.635,50
10062	MÉDICOS DIVERSAS ÁREAS	77	R\$ 1.070.978,63
10066	NUTRICIONISTA	16	R\$ 65.937,52
10067	ODONTOLOGO PSF	10	R\$ 65.759,81
10068	ODONTOLOGO SERVIÇO MOVEL	1	R\$ 5.608,05
10080	PSICÓLOGO	20	R\$ 79.675,54
4343	Subsecretaria do Sistema Sanitário de Saúde Pública	1	R\$ 4.907,18
4342	Subsecretario de Planejamento em Saúde	1	R\$ 6.056,21
10090	TECNICO RADIOLOGIA	10	R\$ 47.218,91
10091	TÉCNICO ENFERMAGEM	82	R\$ 256.991,52
10093	TÉCNICO PATOLOGIA CLÍNICA	1	R\$ 3.736,94
10096	TERAPEUTA OCUPACIONAL	10	R\$ 39.572,00
TOTAL		506	R\$ 2.838.441,71

PROJEÇÕES COM O PCCV - SAÚDE			
CARGO	QUANTIDADE DE SERVIÇO	TOTAL DE PROVENTOS	
AG INVESTIGAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA	2	R\$ 2.922,12	
AGENTE COMUNITÁRIO SAÚDE PSF	86	R\$ 123.482,62	
AGENTE DE ENDEMIAS	36	R\$ 55.523,74	
ANALISTA DE GESTÃO DE SAÚDE	1	R\$ 5.710,21	
ASSISTENTE ODONTOLÓGICO	20	R\$ 39.363,57	
ATENDENTE DE FARMÁCIA	5	R\$ 8.374,00	
Auxiliar de Enfermagem PSF	1	R\$ 1.981,13	
AUXILIAR LABORATÓRIO	5	R\$ 9.687,51	
BIOLOGO	1	R\$ 4.002,20	
TRANSFORMADO EM FARMACEÚTICO BIOQUÍMICO	4	R\$ 18.900,08	
CIRURGIAO DENTISTA	32	R\$ 165.830,04	
ENCARREGADO DE ÁREA I	1	R\$ 2.004,97	
ENCARREGADO DE ÁREA II	1	R\$ 2.050,26	
ENFERMEIRO	26	R\$ 162.691,96	
FARMACÊUTICO	5	R\$ 20.556,10	
TRANSFORMADO EM AGENTE FISCAL SANITARIO	2	R\$ 4.386,33	
FISIOTERAPEUTA	19	R\$ 74.834,16	
FONOAUDIÓLOGO	5	R\$ 22.086,23	
Gerente de Controle de Convenios e Captação de Recursos	1	R\$ 2.749,28	
GERENTE DE FISCALIZACAO DE ZONOSSES	1	R\$ 2.297,47	
GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE BÁSICA	2	R\$ 11.267,88	
GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE III	2	R\$ 6.816,08	
GERENTE DE UNIDADE DE SAÚDE IV	1	R\$ 4.204,08	
Gerente Responsavel Tecnico da Vigilancia Sanitana	1	R\$ 8.057,27	
TRANSFORMADO EM MÉDICO ESF	0	R\$ -	
MEDICO DE ATENCAO PRIMARIA II	7	R\$ 125.667,62	
MEDICO ESF	18	R\$ 253.018,18	
MÉDICO VETERINÁRIO	3	R\$ 16.635,50	
MEDICO ESPECIALISTA	77	R\$ 614.270,38	
NUTRICIONISTA	16	R\$ 61.311,85	
TRANSFORMADO EM CIRUGIAO DENTISTA	0	R\$ -	
TRANSFORMADO EM CIRUGIAO DENTISTA	0	R\$ -	
PSICÓLOGO	20	R\$ 76.057,99	
Subsecretaria do Sistema Sanitário de Saúde Pública	1	R\$ 4.907,18	
Subsecretario de Planejamento em Saúde	1	R\$ 5.750,28	
TECNICO RADIOLOGIA	10	R\$ 45.503,83	
TÉCNICO ENFERMAGEM	82	R\$ 252.395,72	
TÉCNICO PATOLOGIA CLÍNICA	1	R\$ 3.736,94	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	10	R\$ 40.416,65	
TOTAL	506	R\$ 2.259.451,41	
IMPACTO NEGATIVO ANUAL		-R\$ 7.717.940,70	

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente


Secretário



GARCIA & MACEDO
ADVOCACIA

Rua Rubi, 619 - Prado - Belo Horizonte/MG
CEP: 30411-195 - Tel. (31) 3292-0356
www.garciaemacedo.com.br

Folha por Verba/Evento

FOLHA VIGENTE			
CÓDIGO	CARGO	QUANT.	TOTAL DE
		SERVID OR	PROVENTO S
1	VENCIMENTOS	373	1.151.032,08
3	LICENÇA/AUXÍLIO MATERNIDADE	5	14.841,72
4	DIAS AFASTADO POR DOENÇA	3	2.345,42
7	LIC S/ VENCIM. TRANSF S/ ONUS - SEM PONTO	19	63.313,59
9	LICENÇA AMAMENTAÇÃO	3	12.510,89
14	ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	27	3.787,55
17	BIÊNIO	177	16.613,00
20	QUINQUÊNIO	123	10.073,18
22	HORAS EXTRAS 50%	47	26.817,15
26	13º SALÁRIO ADIANTADO	1	1.163,80
38	SALDO NEGATIVO	8	38.356,17
75	FÉRIAS	20	34.549,91
77	1/3 DAS FÉRIAS	28	35.015,59
126	SALÁRIO FAMÍLIA INSS	35	1.490,37
140	FÉRIAS ADIANTADAS	22	91.959,06
151	AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA (ATE 15 DIAS)	56	14.121,64
374	VENCIMENTO HORISTAS	91	829.320,72
426	FUNÇÃO GRATIFICADA	10	8.113,33
429	DIFERENÇA CARGO COMISSÃO	2	3.813,14
541	PROVISOES	13	5.294,17
554	BIÊNIO HORISTA	55	26.919,42
560	ADIC. INSALUBRIDADE	223	41.737,50
564	ADIC. INSALUBRIDADE (2SM)	10	7.148,64
596	DIAS TRAB MES ANT	1	1.086,21
617	D S R - VENCIMENTOS	92	139.259,97
		0	-
711	DIF SALARIAL SAMU	5	429,06
761	DIF CARGO COMISSÃO FÉRIAS	1	276,22
888	QUINQUÊNIO HORISTA	45	16.612,21
914	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	262	62.274,43
1304	FÉRIAS - HORISTAS	8	56.349,31
1503	FUNÇÃO GRATIFICADA FÉRIAS	3	1.232,78
		0	-
1522	ABONO LEI 2707/2013 ART 4º	20	6.220,58
1581	ABONO SALARIAL LC 137/2014 NÃO INC.	73	60.838,17
1582	ABONO SALARIAL LC 137/2014 NI FÉRIAS	6	2.333,20
1634	MÉDIA ADICIONAL NOTURNO FÉRIAS	8	134,79
1635	MÉDIA HORAS EXTRAS 50% FÉRIAS	8	1.506,71
1652	GRATIFICAÇÃO 20% LEI 147/2014 ART 2º NÍVEL II	2	466,46
2060	SALÁRIO FAMÍLIA IPREV	8	285,39
2068	AUXÍLIO DOENÇA IPREV	13	48.798,18
TOTAL		R\$	2.838.441,71

IMPACTO NEGATIVO MÊS -R\$ 578.990,30
IMPACTO NEGATIVO ANO -R\$ 7.717.940,70

PROJEÇÕES COM O PCCV - SAÚDE			
CARGO	QUANT.	SERVID OR	TOTAL DE
			PROVENTO S
VENCIMENTOS	463		1.512.090,97
LICENÇA/AUXÍLIO MATERNIDADE	5		15.097,54
DIAS AFASTADO POR DOENÇA	3		2.345,42
LIC S/ VENCIM. TRANSF S/ ONUS - SEM PONTO	19		72.134,15
LICENÇA AMAMENTAÇÃO	3		9.066,66
ADICIONAL NOTURNO INFORMADO	27		3.579,31
BIÊNIO	233		27.368,66
QUINQUÊNIO	169		16.864,66
HORAS EXTRAS 50%	47		25.896,41
13º SALÁRIO ADIANTADO	1		1.163,80
SALDO NEGATIVO	10		31.941,50
FÉRIAS	6		6.929,60
1/3 DAS FÉRIAS	6		3.185,73
SALÁRIO FAMÍLIA INSS	35		1.490,37
FÉRIAS ADIANTADAS	20		85.807,82
AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA (ATE 15 DIAS)	79		19.234,61
TODOS PASSAM A SER MENSALISTA			
FUNÇÃO GRATIFICADA	10		9.030,00
DIFERENÇA CARGO COMISSÃO	2		3.813,14
PROVISOES	4		1.593,29
TODOS PASSAM A SER MENSALISTA			
ADIC. INSALUBRIDADE	222		41.292,30
ADIC. INSALUBRIDADE (2SM)	10		7.046,88
DIAS TRAB MES ANT	1		1.086,21
TODOS PASSAM A SER MENSALISTA	0		-
REEMB. DE ATRASO INDEVIDO	1		42,39
DIF SALARIAL SAMU	5		429,06
NÃO LANÇADO	0		-
TODOS PASSAM A SER MENSALISTA	0		-
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	253		60.545,60
TODOS PASSAM A SER MENSALISTA			
FUNÇÃO GRATIFICADA FÉRIAS	1		600,00
DIFERENÇA SAL MÍNIMO LC 05/2001 Art. 41	1		775,23
INCORPORADO	0		-
ABONO SALARIAL LC 137/2014 NÃO INC.	3		2.624,85
ABONO SALARIAL LC 137/2014 NI FÉRIAS	1		29,16
MÉDIA ADICIONAL NOTURNO FÉRIAS	2		12,67
MÉDIA HORAS EXTRAS 50% FÉRIAS	2		165,84
NÃO LANÇADO	0		-
SALÁRIO FAMÍLIA IPREV	8		285,39
AUXÍLIO DOENÇA IPREV	13		42.154,73
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (534,20)	47		24.430,74
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (1.395,20)	24		33.484,80
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (2.295,35)	14		30.681,18
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (3.724,98)	11		40.974,78
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (2.114,09)	44		93.019,96
VANTAGEM PESSOAL SIMULACAO (4.448,00)	7		31.136,00
			R\$ 2.259.451,41

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019

[Assinatura]
Presidente

[Assinatura]
Secretário



PCCV - PROFISSIONAIS DE SAÚDE		
VERBA	VALOR	EXERCÍCIO FINANCEIRO DE VIGÊNCIA
REENQUADRAMENTO	-R\$ 7.717.940,70	2019(*)
PROMOÇÃO (*) Impacto a partir de 2022	R\$ 1.390.442,70	2022 (*)
PROGRESSÃO	R\$ 139.044,29	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE ZONA RURAL	R\$ 62.651,00	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$ 645.572,40	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$ 126.998,24	2019 (*)
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2022	-R\$ 5.353.232,07	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2021	-R\$ 6.743.674,77	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2020	-R\$ 6.743.674,77	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2019	-R\$ 3.371.837,39	
(*) Considerando a possibilidade de vigência da Lei a partir da competência de agosto de 2019		

A Garcia e Macedo Advocacia com base nos dados acima, conclui que as perspectivas de repercussão financeira, serão positivas nas contas municipais, podendo apresentar variação de (-)R\$3.371.837,39, ainda em 2019, (-)R\$6.743.674,77 em 2020 e 2021 de (-)R\$5.353.232,07 em 2022.

➤ SÍNTESE DAS REPERCUSSÕES FINANCEIRAS

Considerando as observações e variações das análises aqui produzidas;

Considerando que nos cálculos não há previsão de contribuições sociais patronais;

Considerado que grande parte da economia produzida nos PCCVs Geral e dos Profissionais de Saúde advirão da limitação dos salários pagos a servidores contratados para essas áreas, e que estes ficarão limitados aos vencimentos dos servidores efetivos;

Considerando que há margem de erro de 4,0%, em razão de variáveis de crescimento vegetativo da folha de pagamento, mesmo tendo base em pressupostos lógicos de dados da folha de pagamento normal e da folha de pagamento simulada para teste;

Considerando por fim, que esse trabalho tratou perspectivas e análises de possibilidades de impactos nas folhas de pagamentos dos servidores abrangidos pelos

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
04 / 11 / 2019
Presidente _____ Secretário _____



planos de cargos e carreira, e que, o estudo é feito para instruir processos decisórios da reforma administrativa, na forma preconizada, respectivamente os art. 16 e 17 da Lei Complementar 101/2000;

SOMA DAS REPERCUSÕES FINANCEIRAS			
VERBA	VALOR		EXERCÍCIO FINANCEIRO DE VIGÊNCIA
PCCV - GUARDA MUNICIPAL			
PROMOÇÃO E DEMAIS BENEFÍCIOS	R\$	318.781,75	2019 (*)
PROGRESSÃO	R\$	35.025,84	2021 (*)
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	R\$	456.095,55	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$	107.777,80	2019 (*)
ADICIONAL DE RESPONSABILIDADE	R\$	28.439,69	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$	31.533,84	2019 (*)
PCCV - GERAL			
ALTERAÇÕES DE VENCIMENTOS BÁSICOS	R\$	63.903,09	2019(*)
PROMOÇÃO (*)	R\$	2.313.367,51	2022(*)
PROGRESSÃO	R\$	231.336,75	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$	182.311,74	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$	169.540,54	2019 (*)
REENQUADRAMENTO	-R\$	331.244,77	2019 (*)
PCCV - PROFISSIONAIS DE SAÚDE			
REENQUADRAMENTO	-R\$	7.717.940,70	2019(*)
PROMOÇÃO (*) Impacto a partir de 2022	R\$	1.390.442,70	2022 (*)
PROGRESSÃO	R\$	139.044,29	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE ZONA RURAL	R\$	62.651,00	2019 (*)
GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	R\$	645.572,40	2019 (*)
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	R\$	126.998,24	2019 (*)
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2022	-R\$	1.746.362,74	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2021	-R\$	5.450.172,95	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2020	-R\$	5.450.172,95	
PROJEÇÃO DE IMPACTO FINANCEIRO ANUAL A PARTIR DE 2019	-R\$	2.725.086,48	
(*) Considerando a possibilidade de vigência da Lei a partir da competência de agosto de 2019			

A Garcia e Macedo Advocacia com base nos dados acima, conclui que as perspectivas anuais de repercussão financeira dos PCCVs da Guarda Municipal, Geral e dos Profissionais de Saúde, nas contas municipais serão positivas em aproximadamente (-) R\$ 1.746.363,74, em 2022; de R\$ 5.450.172,95 em 2020 e 2021 e de (-) R\$ 2.725.086,48 em 2019, conforme síntese descrita na tabela abaixo:



➤ IMPACTO NOMIAL

Os cargos criados nas sistemáticas instituídas nos projetos de lei contemplados neste estudo, apresenta, por classe de cargo a seguinte impacto nominal.

PCCV - GUARDA MUNICIPAL			
QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DA GUARDA MUNICIPAL			
CARGO	QUANT.	VENCEM.	CUSTO NOMINAL
GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE 2ª CLASSE	135	2.420,70	326.794,50
GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE 1ª CLASSE			
GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE CLASSE ESPECIAL			
GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE CLASSE DISTINTA			
SUBINSPETOR	9	3.082,49	27.742,41
INSPETOR	6	3.236,61	19.419,66
CUSTO NOMINAL TOTAL PCCV - GERAL	150		R\$ 373.956,57

PCCV - GERAL			
DENOMINAÇÃO CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR	QUANT.	VENCEM. BAS	CUSTO NOMINAL
ADVOGADO	2	4.091,50	R\$ 8.183,00
ANALISTA DE SUPORTE	1	4.091,50	R\$ 4.091,50
ASSISTENTE SOCIAL	18	3.600,00	R\$ 64.800,00
AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOS	7	4.091,50	R\$ 28.640,50
BIBLIOTECÁRIO	1	3.600,00	R\$ 3.600,00
CONTADOR	1	3.600,00	R\$ 3.600,00
COORDENADOR DO CRAS/CREAS (em extinção)	5	4.091,50	R\$ 20.457,50
ECONOMISTA DOMÉSTICO (em extinção)	2	3.600,00	R\$ 7.200,00
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	1	4.500,65	R\$ 4.500,65
ENGENHEIRO	9	4.091,50	R\$ 36.823,50
GEÓGRAFO	1	3.960,00	R\$ 3.960,00
SECRETARIA EXECUTIVA(em extinção)	2	3.600,00	R\$ 7.200,00
AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	35	1.713,59	R\$ 59.975,65
ATENDENTE (em extinção)	22	1.473,17	R\$ 32.409,74
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	93	1.713,59	R\$ 159.363,87
CADISTA (em extinção)	1	2.420,70	R\$ 2.420,70
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	25	2.420,70	R\$ 60.517,50
TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA	7	2.420,70	R\$ 16.944,90
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	8	2.420,70	R\$ 19.365,60
TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	1	2.420,70	R\$ 2.420,70
TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE	2	2.420,70	R\$ 4.841,40
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	5	2.420,70	R\$ 12.103,50
TÉCNICO EM TELEINFORMÁTICA	1	2.420,70	R\$ 2.420,70
AGENTE DE SEGURANÇA (em extinção)	140	1.164,80	R\$ 163.072,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS (em extinção)	507	1.105,61	R\$ 560.544,27
COVEIRO	4	1.470,05	R\$ 5.880,20
MECÂNICO (em extinção)	11	2.420,70	R\$ 26.627,70
MOTORISTA	60	1.713,59	R\$ 102.815,40
OFICIAL DE SERVIÇOS (em extinção)	80	1.470,05	R\$ 117.604,00
OPERADOR DE MÁQUINAS (em extinção)	6	2.420,70	R\$ 14.524,20
TELEFONISTA (em extinção)	9	1.470,05	R\$ 13.230,45
CUSTO NOMINAL TOTAL PCCV - GERAL	1067		R\$ 1.570.139,13



PCCV - PROFISSIONAIS DE SAÚDE			
DENOMINAÇÃO	QUANT.	VENCEM. BAS	CUSTO NOMINAL
BIÓLOGO	2	3.600,00	7.200,00
CIRURGIÃO- DENTISTA	40	3.600,00	144.000,00
ENFERMEIRO	40	4.800,00	192.000,00
FARMACÊUTICO	16	3.600,00	57.600,00
FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO	8	3.600,00	28.800,00
FISCAL EM SAÚDE	8	3.600,00	28.800,00
FISIOTERAPEUTA	25	3.600,00	90.000,00
FONOAUDIÓLOGO	10	3.600,00	36.000,00
MÉDICO DE ATENÇÃO PRIMÁRIA II (em extinção)	7	13.877,44	97.142,08
MÉDICO ESPECIALISTA	49	6.000,00	294.000,00
MÉDICO ESF	32	12.000,00	384.000,00
MÉDICO VETERINÁRIO	5	4.800,00	24.000,00
NUTRICIONISTA	30	3.600,00	108.000,00
PSICÓLOGO	24	3.600,00	86.400,00
TERAPEUTA OCUPACIONAL	12	3.600,00	43.200,00
AGENTE COMUNIT. DE SAÚDE - ACS (em extinção)	26	1.300,00	33.800,00
AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS (em extinção)	4	1.300,00	5.200,00
AGENTE DE INVESTIGAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA	4	1.470,05	5.880,20
AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA	10	1.713,59	17.135,90
ATENDENTE DE FARMÁCIA	16	1.470,05	23.520,80
AUXILIAR DE ENFERMAGEM (em extinção)	1	1.470,05	1.470,05
AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL	40	1.470,05	58.802,00
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	6	1.470,05	8.820,30
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	120	2.420,70	290.484,00
TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS	3	2.420,70	7.262,10
TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA (em extinção)	3	2.420,70	7.262,10
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	12	2.420,70	29.048,40
TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	10	2.420,70	24.207,00
CUSTO NOMINAL TOTAL PCCV - PROF. DE SAÚDE	563		R\$ 2.134.034,93

CUSTO NOMINAL TOTAL	1780	R\$ 4.078.130,63
---------------------	------	------------------

Muito embora o estudo trate toda a despesa de pessoal em suas particularidades, necessário demonstrar também o IMPACTO NOMINAL, ou seja, apenas aquele obtido com a criação dos cargos previstos nos PCCV's, sem as perspectivas do crescimento vegetativo em razão dos benefícios da carreira, já explicitados anteriormente. Nesse contexto, as tabelas abaixo, produzem o impacto nominal, somados os PCCV da Guarda Municipal, o PCCV Geral e o PCCV dos Profissionais de Saúde que juntos totalizam o valor de R\$ 4.078.130,63, devendo ser acrescidos a este as obrigações patronais calculadas em R\$856.407,43.



GARCIA & MACEDO
A D V O C A C I A

Rua Rubi, 619 - Prado - Belo Horizonte/MG
CEP: 30411-195 - Tel: (31) 3292-0356
www.garciaemacedo.com.br

Cabe destacar que neste caso, o Reajuste Geral Anual – RGA, no percentual de 4,0%, concedido em junho p.p., está contemplado na tabela acima de Impacto Nominal.

Belo Horizonte, 20 de agosto de 2019

IVAN DUQUE DE PAIVA FILHO

CRA/MG 44393

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI COMPLEMENTAR Nº 004/2001

“Cria a **Guarda Municipal**, institui a respectiva carreira com regime especial de trabalho e dá outras providências”

O Povo do Município de Mariana, por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica instituída a **GUARDA MUNICIPAL DE MARIANA**, nos termos do art. 144, § 8º, da Constituição Federal, artigos 136 a 138, da Constituição Estadual e art. 70, IX, da Lei Orgânica do Município de Mariana, corporação uniformizada, com treinamento e orientação específica, destinada a:

I – proteção dos bens, serviços, instalações municipais;

II – fiscalização e controle do tráfego e o trânsito de veículos no âmbito do território municipal;

III – atuação conjunta com a Defesa Civil, nos casos de calamidade pública;

IV – prevenção e combate a incêndios;

V – colaboração com os órgãos públicos, inclusive de outras esferas de Governo, nas atividades afins.

Parágrafo Único – A **Guarda Municipal** é órgão da administração direta do município, subordinada ao Gabinete do Prefeito e receberá orientação e treinamento específico às suas finalidades, pela Polícia Militar do Estado de Minas Gerais ou entidade similar, através de convênio próprio.

Art. 2º - Compete, ainda, à **Guarda Municipal de Mariana**:

I - interagir com os agentes de proteção ao meio-ambiente, nos termos do art. 225 da Constituição Federal;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

II - apoiar os agentes municipais no exercício do poder de polícia da Administração;

III - garantir o funcionamento dos serviços de responsabilidade do Município;

IV - exercer a vigilância externa e interna dos próprios municipais no sentido de:

- a) protegê-los dos crimes contra o patrimônio;
- b) orientar o público e o trânsito de veículos;
- c) prevenir internamente a ocorrência de atos que resultem em danos ao patrimônio ou ilícitos penais;
- d) prevenir sinistros e atos de vandalismo.

V - organizar filas em órgãos e eventos públicos municipais, bem como em terminais de ônibus e serviços congêneres;

VI - acionar os órgãos de segurança pública nos casos que excedam à sua atribuição específica.

Art. 3º - Para efeitos desta Lei considera-se:

I - **corporação uniformizada**: conjunto de membros, portando equipamentos e trajando vestimenta padronizados, em qualidade e quantidade fixadas em Regulamentos e sujeito a Disciplina própria, fixada em Estatuto ;

II - **bens públicos**: todas as coisas corpóreas e incorpóreas, móveis, imóveis e demais valores pertences que constituem o patrimônio público municipal;

III - **serviços públicos**: aqueles prestados pela Administração, ou por seus delegados, sob normas e controle estatais, para satisfazerem necessidades essenciais e secundárias da coletividade, ou à conveniência do Município;

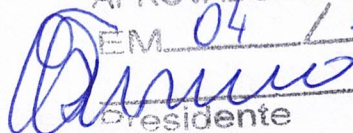
IV - **instalações públicas**: todos os equipamentos públicos destinados ao cumprimento das finalidades da administração;

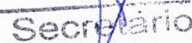
VI - **tráfego**: fluxo de veículos e de pessoas pelas vias e locais públicos;

VII - **trânsito**: movimento, circulação e afluência de veículos ou de pessoas;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019


Presidente


Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

VIII - **vestimenta**: o uniforme completo que o guarda municipal deverá trajar, quando em serviço;

IX - **equipamento**: os acessórios de segurança, proteção e de uso específico para o serviço.

Art. 4º - Os cargos de **Guarda Municipal**, ressalvados os de livre nomeação e exoneração, são acessíveis mediante concurso público, realizado em três fases distintas e eliminatórias:

I - 1ª fase: de provas;

II - 2ª fase; aferição da sanidade física e mental, através de exames de saúde e psicotécnicos, segundo padrões utilizados na seleção de pessoal de entidades similares ou congêneres;

III - 3ª fase: frequência e aproveitamento em curso intensivo de formação, treinamento e capacitação física para o exercício do cargo, ministrado por entidade conveniada e segundo as normas desta;

§ 1º - A primeira fase será composta de uma prova objetiva, de conteúdo compatível com o nível de escolaridade do candidato, e uma dissertativa, que terão caráter eliminatório e classificatório, observando o seguinte:

a) será eliminado o candidato que obtiver nota inferior a 50% do total de pontos distribuídos;

b) será eliminado o candidato que obtiver nota 0 (zero) em qualquer das matérias constantes das provas objetivas, ainda que a pontuação final seja igual ou superior a 70% do total de pontos distribuídos;

c) a classificação nesta fase dar-se-á pela nota final obtida pelo candidato, pela ordem decrescente.

§ 2º - A segunda fase do processo seletivo será composta de exames preliminares e complementares de saúde física, mental e odontológica, testes de avaliação física (TAF) e exames psicotécnicos, todos de caráter eliminatório e aos quais o candidato somente será submetido se aprovado na primeira fase.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
04 / 11 / 2019
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 3º - A terceira fase, também de caráter eliminatório, constituir-se-á de treinamento específico para o exercício do cargo, considerando-se aprovado o candidato que ao final obtiver o certificado de **APTO AO SERVIÇO**, a ser conferido ao treinando que obtiver aproveitamento igual ou superior a 50% dos pontos atribuídos em cada etapa do treinamento.

§ 4º - O candidato reprovado em uma das fases não terá acesso às seguintes.

§ 5º - Durante a fase de treinamento e instrução, o candidato submeter-se-á as regras disciplinares e ao regulamento praticados pelo órgão conveniado, que comunicará as faltas e recomendará ao Município a penalidade aplicável.

§ 6º - O candidato cujo comportamento for manifestamente contrário às normas internas do órgão conveniado responsável pelo treinamento e instrução será excluído do procedimento de capacitação.

§ 7º - A classificação final do candidato será através da soma dos pontos obtidos na primeira e terceira fases do concurso.

Art. 5º - O Edital do processo seletivo para suprimimento dos cargos da **Guarda Municipal** disporá sobre os documentos e as exigências específicas para ingresso na carreira.

Art. 6º - O Comando da **Guarda Municipal** será exercido por profissional de formação técnica compatível e por designação do Prefeito, através de cargo em comissão de recrutamento amplo.

Art. 7º - Aplicam-se aos componentes da **Guarda Municipal**, além das disposições desta Lei e do Regulamento e, no que couber, as regras do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana e a lei que institui o Plano de Cargos e Salários dos servidores municipais.

Art. 8º - Os componentes da **Guarda Municipal** se sujeitarão a Regime Especial de Trabalho, que se caracteriza pelo cumprimento de horário irregular, em escalas de revezamento e sujeito a plantões noturnos.

Art. 9º - O Regulamento da **Guarda Municipal** será estabelecido mediante Decreto do Executivo.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 10 - O quadro de pessoal da **Guarda Municipal** de Mariana é estabelecido na forma dos anexos I e II desta Lei.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Revogam-se as disposições em contrário.

Mando, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 03 de dezembro de 2001.

CELSO COTA NETO
Prefeito Municipal

ANEXO I

Cargos de Provimento em Comissão

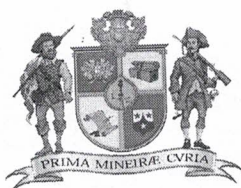
Denominação	Número de Cargos	Nível Salarial
Diretor de Segurança Municipal e Defesa Civil	01	V
Chefe de Serviço da Guarda Municipal	03	II

ANEXO II

Cargos de Provimento Efetivo por meio de concurso público

Denominação	Número de Cargos	Nível Salarial
Guarda Municipal	40	V

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário



CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

Praça Minas Gerais, 89 - Centro - Mariana - MG - 35420.000
www.camarademariana.mg.gov.br

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 70/2019.

"Dispõe sobre: O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Guardas Civis Municipais de Mariana MG e dá outras providências".

Excelentíssimo Senhor
Vereador Edson Agostinho de Castro Carneiro
DD. Presidente da Câmara Municipal de Mariana.

Dileto Plenário,

O vereador que esta subscreve, integrante da comissão de Educação, Saúde, Esporte, Lazer e Turismo, regimentalmente amparado, encaminha à Mesa, para deliberação do Egrégio Plenário, a presente Emenda Modificativa ao referido Projeto de Lei nº 70/2019, na forma abaixo:

Art. 1º - Modifica a redação do artigo 72 que após aprovado passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 72 esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Mariana, 04 de novembro de 2019.

VEREADOR

GERALDO SALES DE SOUZA

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
Protocolado sob nº 06
EM 04/11/19 10:02
Patricia egames

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 04 / 11 / 2019
Presidente Secretário